



# Piano Integrato della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019

---

2017-2019

Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2017  
Aggiornato il 12 luglio 2017

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO | A CURA DELLA DIRETTRICE GENERALE - SUPPORTO:  
SERVIZIO INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE E AREA VALUTAZIONE E QUALITA'



*“La cultura non si eredita, si conquista.” (André Malraux) L’Università è uno dei bellissimi campi di battaglia in cui fiumi di sangue sono sostituiti da cascate di idee.*

***Hanno collaborato:***

***Staff - Ufficio job placement***

***Area Risorse Umane Organizzazione e appalti***

***Area Risorse Economiche e Finanziarie e Controllo di Gestione***

***Area Ricerca***

***Area Valutazione e Qualità***

## Indice

Premessa - INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA.....	4
Contesto interno e esterno .....	5
L'Ateneo in cifre .....	5
Programmazione finanziaria annuale e triennale .....	7
Linee di sviluppo: Didattica .....	11
Placement.....	11
Linee di sviluppo: Ricerca .....	20
Linee di sviluppo: Terza missione.....	26
Linee di sviluppo: Politiche di Qualità .....	27
Linee di sviluppo dell'attività amministrativa .....	37
SEZIONE I: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	37
Didattica .....	38
Ricerca e Internazionalizzazione.....	41
Risorse Umane.....	45
Edilizia e logistica.....	46
Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa .....	48
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI.....	50
GLI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNO 2017 .....	50
COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA E DI BILANCIO.....	50
OBIETTIVI INDIVIDUALI DELLA DIRETTRICE GENERALE, DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DELLE FACOLTÀ PER L'ANNO 2017 .....	51
SEZIONE II - ANTICORRUZIONE, MALADMNISITRATION E TRASPARENZA .....	73
Preambolo - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019.....	74
Contesto .....	75
Elaborazione, adozione e attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	75
Coinvolgimento stakeholder interni - Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del piano .....	76
Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione.....	77
Gestione del rischio - Mappatura dei rischi - Valutazione dei rischi - Analisi - misure .....	83
Trattamento del rischio .....	85
Monitoraggio.....	92

Relazione sull'attività svolta .....	93
Modifiche al piano.....	93
Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate .....	94
Coordinamento con il ciclo delle performance - Obiettivi strategici .....	94
Programmazione attività in materia di prevenzione della corruzione.....	96
Sezione II.1 - TRASPARENZA .....	97
INTRODUZIONE.....	97
Processo di elaborazione e adozione della sezione trasparenza del piano triennale di prevenzione della corruzione. ruoli e responsabilità.....	97
Processo di attuazione della trasparenza. ruoli e responsabilità.....	98
Ulteriori iniziative di trasparenza .....	101
Monitoraggio.....	102
Rapporti con enti di diritto privato controllati e società partecipate .....	103
Iniziative di comunicazione della trasparenza.....	103
Coordinamento con il ciclo delle performance – Obiettivi strategici .....	105
Programmazione attività in materia di trasparenza .....	106

#### Allegati

- A) Programma di attività per prevenzione corruzione
- B) Obblighi di pubblicazione
- C) Ulteriori iniziative di trasparenza
- D) Programma attività trasparenza

Moduli 1-10

### **Premessa - INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

Il decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, art. 60 comma 2, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013 ha trasferito all'ANVUR le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università, precedentemente affidate alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT - all'art.13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

Successivamente con l'approvazione del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (art.5 comma 3), convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, la CIVIT è stata in seguito trasformata in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

L'art.19 comma 9 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) ha trasferito poi al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui era titolare l'ANAC, che rimane dunque titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione.

In tale contesto, l'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, approva *le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università*, con cui fornisce indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di integrazione e semplificazione. Si legge nelle Linee Guida: << Le Università agiscono in un contesto sempre più complesso e internazionale e per questo sono chiamate ad affrontare sfide nuove, dotandosi di strutture adeguate. Perché ciò avvenga nel rispetto della loro autonomia è essenziale mantenere l'indipendenza tra la sfera accademica e quella amministrativa, incoraggiando però una loro proficua collaborazione >>.

La definizione degli obiettivi della performance del personale tecnico-amministrativo, dunque, non può che dipendere dalla missione istituzionale dell'Ateneo; esprimere la visione dell'Università ancorandola alla performance, significa anche incentivare la graduale individuazione e la successiva eliminazione dell'esistenza di più documenti strategici, talvolta addirittura divergenti, all'interno della medesima organizzazione.

Il *Piano Integrato* è lo strumento operativo volto a ridurre tale sovraccarico; il documento che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine *alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione*, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Un processo complesso che richiede uno sforzo di integrazione che si concentri sulla logica accademica dell'Università e che vede nell'apporto della componente amministrativa un elemento fondamentale.

L'università degli Studi di Teramo di Teramo ha strutturato il Piano Integrato alla luce delle Linee guida ANVUR, uniformandone i contenuti con il Piano Strategico di Ateneo, la Programmazione Triennale e il Bilancio triennale 2017-2019.

Preme, al riguardo evidenziare, che il Piano Strategico 2016-2018 prevede il coinvolgimento di tutte le componenti della comunità universitaria, nella consapevolezza che la sua attuazione deve poter contare su tutti, interpreti e garanti delle politiche e delle strategie dell'Ateneo. Tale coinvolgimento riguarda i componenti degli Organi Accademici, i Presidi, il personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo, e tutti coloro che hanno la responsabilità di guidare le strutture.

Un coinvolgimento così ampio radica un forte senso d'identità da alimentare non solo con la condivisione degli obiettivi, ma soprattutto con l'attenzione alla persona e alle sue più alte aspirazioni in tutte le fasi del percorso professionale: dal momento dell'ingresso, alle possibilità di crescita, a un'equa valutazione del merito nella progressione della carriera fino al riconoscimento del contributo e dell'esperienza nel momento dell'uscita dai ruoli. Tale coinvolgimento deve estendersi anche ai suoi interlocutori privilegiati: lo studente e la società.

L'Università degli Studi Teramo è impegnata a rafforzare il proprio impegno nella valorizzazione delle persone, nella progettazione dei servizi, nel ripensamento degli spazi, nella volontà di aprirsi al mondo esterno per affermare il pieno valore sociale della ricerca e della didattica.

Sono temi che rimandano al ruolo cruciale della politica universitaria italiana: le Università devono rigenerarsi ruotando intorno all'asse della centralità dello studente. I giovani fanno ingresso nelle nostre aule, biblioteche e laboratori in una età che è dominata dalla curiosità, dai sogni, dalle utopie e dal desiderio di costruire il proprio futuro. Per questo UNITE intende affermare i principi di accoglienza, rigore e serietà per formare i nostri giovani e metterli in grado di operare nei più qualificati settori lavorativi.

E' fondamentale, pertanto:

-Sviluppare metodi didattici basati sulle tecnologie esistenti, attraverso forme innovative di formazione e di trasferimento della conoscenza;

-Realizzare servizi alla didattica di elevata qualità;

-Valorizzare laboratori integrati didattica-ricerca;

-Intensificare l'orientamento, il tutoraggio in itinere e l'accompagnamento per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Nel concretizzare queste azioni è necessario:

- Garantire gli equilibri finanziari a fronte di un quadro economico e di finanza pubblica incerto e penalizzante;
- Sostenere la crescente concorrenzialità nelle attività di ricerca e formazione;
- Programmare il reclutamento del personale e i percorsi di carriera in modo da valorizzare il merito e assecondare le scelte strategiche dell'Ateneo e delle strutture;
- Promuovere il Sistema Regionale Abruzzese d'intesa con la Regione Abruzzo;
- Consolidare le relazioni con altri atenei e partner pubblici e privati qualificati a livello nazionale e internazionale anche per conseguire più rapidamente miglioramenti negli standard qualitativi;
- Dotarsi di una strategia di internazionalizzazione di lungo periodo.

### **Contesto interno e esterno**

Una analisi approfondita del contesto viene fornita nel Piano Strategico di Ateneo a cui si rinvia.

### **L'Ateneo in cifre**

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo contenente i principali dati quantitativi che caratterizzano l'Università degli Studi di Teramo.

La vita universitaria si svolge in due CAMPUS:

Il *Campus Aurelio Saliceti*: 50.000 metri quadrati di superficie totale; sede del Rettorato e delle Facoltà di Giurisprudenza, Scienze politiche, Scienze della Comunicazione, Bioscienze, il biennio della Facoltà di Medicina veterinaria e i corsi di laurea sulle Biotecnologie. Il Campus ospita anche la mensa e la radio di ateneo.

Il *Campus del Polo Scientifico*: 100.000 metri quadrati; sede della Facoltà di Medicina Veterinaria e dell'Ospedale Didattico Veterinario Universitario.

Nel corso del 2016, a seguito del trasferimento dei laboratori della Facoltà di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali dalla sede di Mosciano Sant'Angelo al Campus Aurelio Saliceti, si è concluso il processo di razionalizzazione delle sedi che ha comportato un importante impegno finanziario.

COMUNITA' UNIVERSITARIA		
Studenti iscritti	6773	a.a. 2015/2016
Laureati	799	al 25 novembre 2016
Docenti	124	31/12/2016
Ricercatori	103	
Dirigenti e personale tecnico-amministrativo	212	
Collaboratori ed esperti linguistici	1	
Assegnisti di ricerca	5	
Dottorandi	137	
Specializzandi	149	a.a. 2015/2016
Iscritti a Master	91	
DIDATTICA		
Poli didattici	2	a.a. 2015/2016
Corsi di laurea	9	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	2	
Corsi di laurea magistrale	5	
Corsi di Dottorato	7	
Scuole di specializzazione	6	
Master	17	
RICERCA E INNOVAZIONE		
Facoltà	5	31/12/2016
Imprese spin-off	4	
Brevetti attivi	4	
di cui commercializzati	0	
SERVIZI PER GLI STUDENTI		
Aule	40	31/12/2016
Posti Aula	6037	
Sale di lettura	2	
Aule informatiche	2	
Postazioni pc	46	
Biblioteche	2	
Posti lettura nelle biblioteche	220	
Volumi in biblioteca	204.425	
Abbonamenti attivi	7	
Periodici elettronici in biblioteca	4.344	
Banche dati bibliografiche elettroniche	8	

Bilancio di genere	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Riferimento
Studenti	2803	3970	6773	41%	59%	a.a. 2015-2016
Docenti e ricercatori	143	84	227	63%	37%	Al 31/12/2016
Dirigenti e Tecnici Amministrativi	91	121	212	42%	58%	
Collaboratori ed esperti linguistici	1	/	1	100%	/	

### **Programmazione finanziaria annuale e triennale**

L'Università degli studi di Teramo in attuazione del D. Lgs. 18 del dicembre 2012 ha adottato, a decorrere dal 1 gennaio 2015, il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica. La riforma contabile in atto ha comportato un significativo cambiamento, atteso che il focus non riguarda esclusivamente la dimensione finanziaria, bensì le dinamiche economiche, come condizione fondamentale per l'adozione di decisioni coerenti con l'operare secondo economicità.

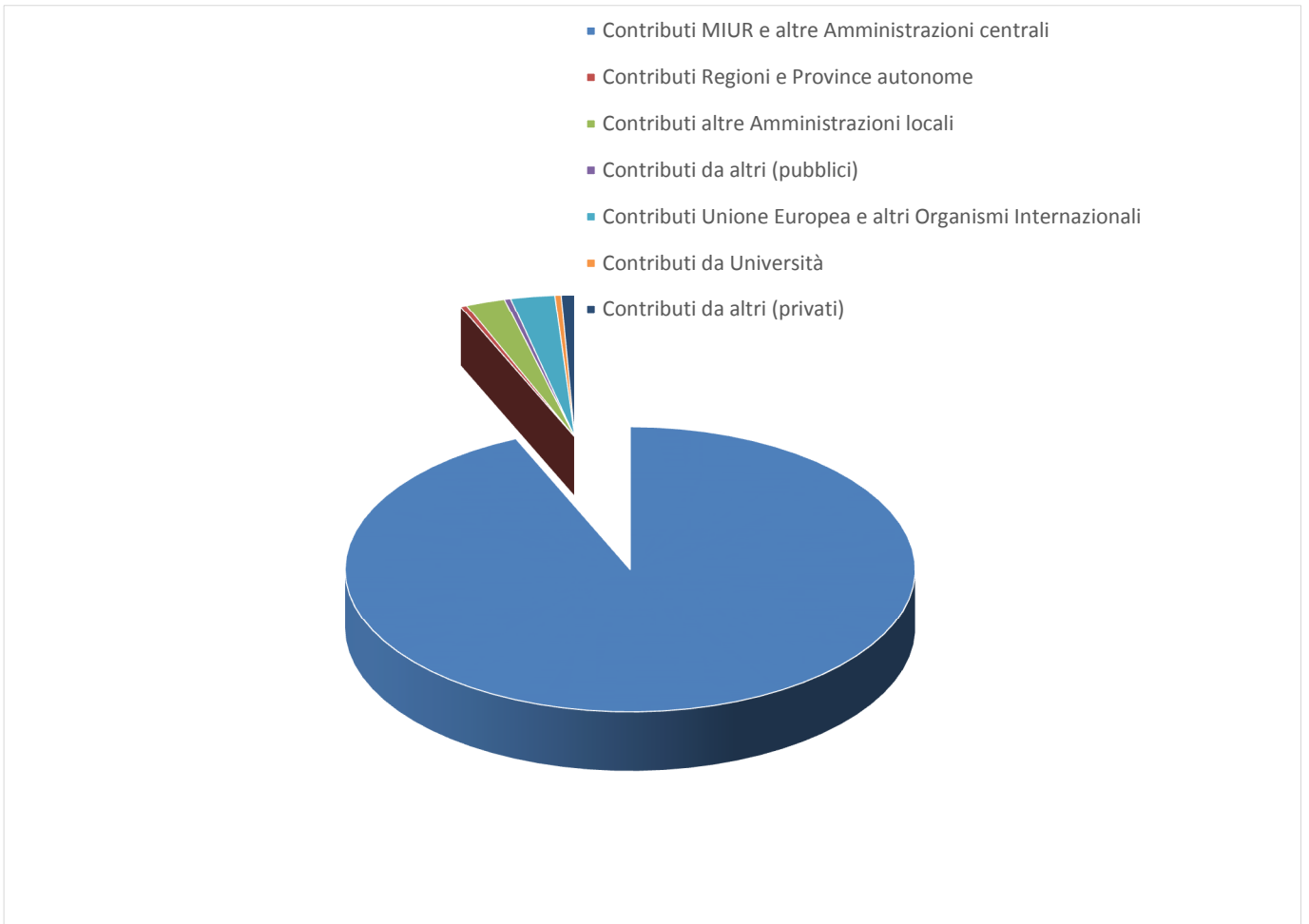
Nel corso di questi anni l'Ateneo ha garantito il consolidamento delle procedure di gestione del bilancio unico; ha investito sulla formazione del personale sul nuovo sistema contabile e sullo strumento informatico di supporto, ha ottimizzato le scelte relative alle configurazioni e all'architettura del sistema contabile alla luce dei decreti ministeriali.

Il budget economico e il budget degli investimenti compongono lo strumento tecnico-contabile che esprime gli obiettivi di breve periodo necessari per la realizzazione degli obiettivi strategici, nel rispetto delle finalità istituzionali dell'Ateneo. Nel bilancio di previsione, le operazioni di gestione programmate per l'esercizio successivo sono tradotte in termini economico-finanziari. In particolare, il budget economico evidenzia gli elementi che concorrono alla formazione del risultato economico d'esercizio (proventi e oneri), cioè le risorse consumate e la ricchezza prodotta e ottenuta dall'esterno nel corso della gestione.

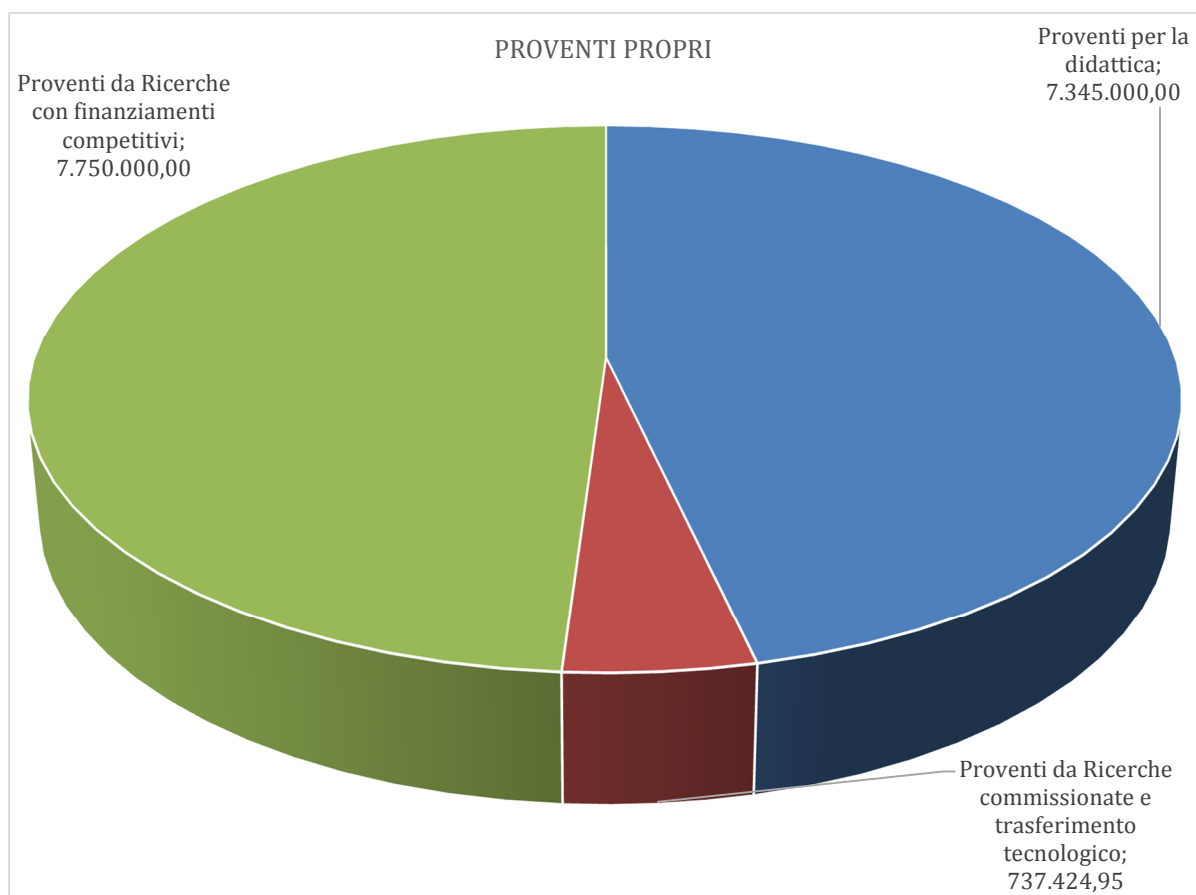
Il budget degli investimenti, di contro, evidenzia il fabbisogno di capitale che i programmi di investimento richiedono per la loro realizzazione; in particolare il documento proposto indica i fattori a lento ciclo di utilizzo (attrezzature, impianti, edifici, ecc.) che dovranno essere acquistati o realizzati nell'esercizio successivo. Il budget degli investimenti contiene, inoltre, la parte di piano pluriennale da attuare nell'esercizio e può riguardare sia nuove acquisizioni, derivanti da programmi di ampliamento della struttura aziendale, sia sostituzioni e manutenzioni straordinarie relative alla struttura esistente.

In termini di entrate, l'Ateneo ha come principale fonte di finanziamento quella Ministeriale (FFO) che, se da un lato garantisce le attività ordinarie, dall'altro contrae le possibilità di investimenti e sviluppo. Di seguito un grafico dei proventi:

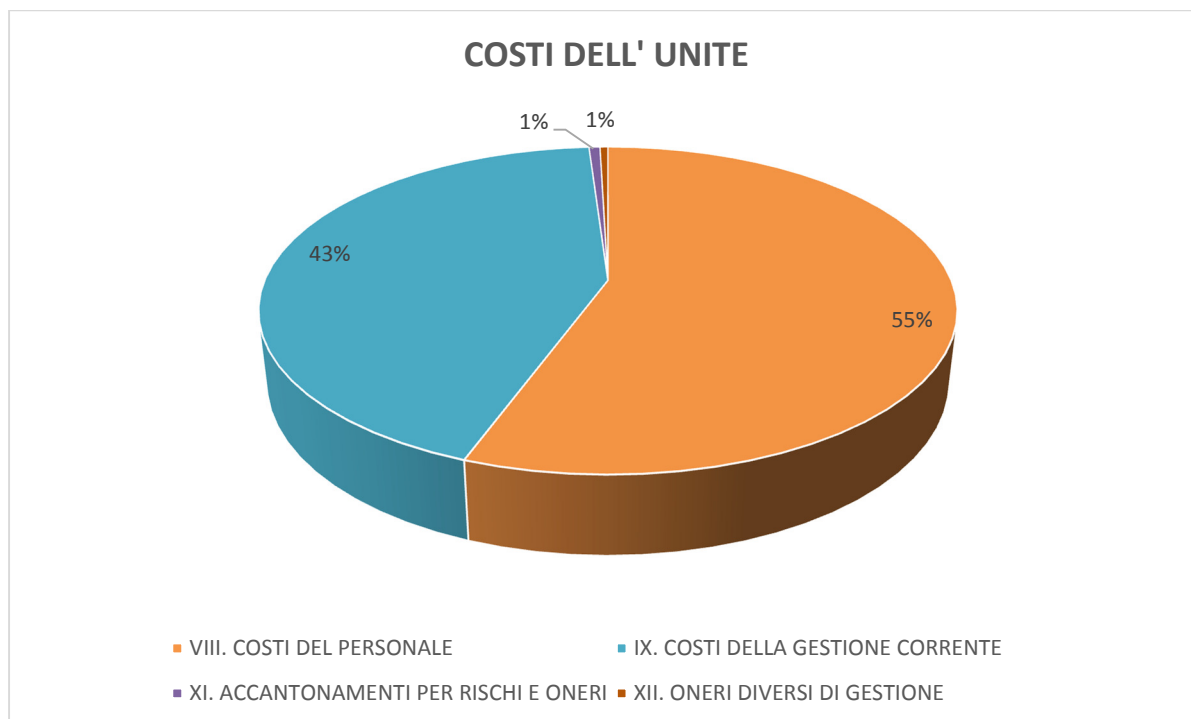




*Contributi MIUR e altre AMMINISTRAZIONI CENTRALI: € 26.140.168,00*



Questa condizione si riverbera necessariamente sui costi che per l'anno 2017 si strutturano secondo la seguente sintesi grafica:

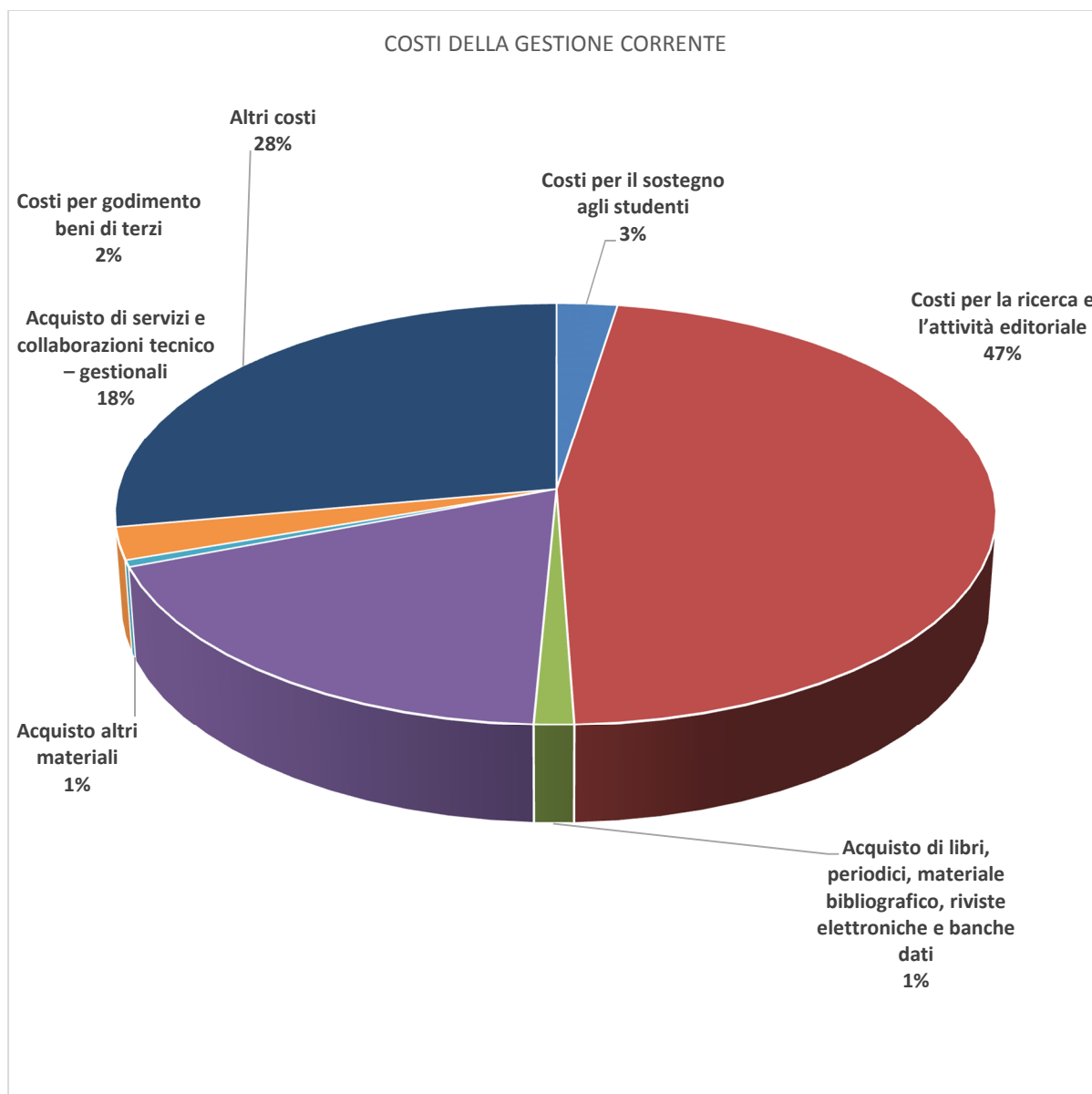


Le scarse risorse disponibili, dunque, sono principalmente investite nel miglioramento dei servizi ICT (direttamente connessi alle attività didattiche – budget degli investimenti pari a € 303.200,50) e all’incremento delle opportunità di ricerca (borse dottorati, assegni di ricerca ecc.). Ciò per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi previsti per l’anno 2016.

Le altre voci principali di costo:

**COSTI DEL PERSONALE - € 24.338.872,26**

**COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE - € 18.964.797,30 così distribuiti:**



### **Linee di sviluppo: Didattica**

Tra i punti di forza va segnalato il trend in salita degli immatricolati e degli iscritti, grazie anche alle iniziative di promozione e orientamento dell'Ateneo all'esterno. La predisposizione di parte dell'offerta formativa in lingua inglese, ha consentito all'Ateneo di proiettarsi verso panorami più vasti migliorando la propria attrattività e le proprie potenzialità.

Tra i punti di forza si colloca, infine, anche il patrimonio di competenze già acquisito nel quadro dell'operatività in e-learning posto a bilanciamento della debolezza presente in riferimento all'utenza che presenta ancora un bacino naturale di riferimento limitato e da incrementare.

Nell'ambito delle politiche per l'assicurazione della qualità intraprese in seguito all'avvio del processo AVA, l'Ateneo ha implementato il proprio assetto di competenze e metodologie recependo e costruendo un sistema in grado di promuovere la diffusione di una cultura della Qualità nella gestione di tutte le attività istituzionali e nel perseguimento delle proprie finalità strategiche.

In questo ambito l'obiettivo finale è la convergenza di due diverse linee d'azione: da un lato puntare a migliorare i risultati delle due attività caratterizzanti la sua vocazione istituzionale (ricerca e didattica, con l'ausilio di un graduale ma deciso rinforzo della dimensione internazionale), inquadrandole in un miglioramento progressivo dei servizi agli studenti; dall'altro tendere a dare maggiore impulso al ruolo di promotrice dello sviluppo del territorio, tanto in chiave economica quanto sociale.

L'attuazione di questi obiettivi viene perseguita attraverso il principio della programmazione, con il coinvolgimento di tutti i soggetti preposti, con la definizione di obiettivi coerenti con le proprie finalità e con la gestione di attività di valutazione e auto-valutazione. In tal senso l'Ateneo ha in definizione un documento rinnovato di programmazione strategica.

Nel contesto applicativo del sistema AVA sono stati posti i cardini della struttura e definiti i rispettivi ruoli dei soggetti coinvolti: Commissioni Paritetiche e relazione Annuale; Corsi di Studio e procedure di riesame (Annuale e Ciclico); rilevazione opinioni studenti/docenti, scheda Sua-CdS. Per ognuna delle attività è stato definito un cronoprogramma (revisionato annualmente alla luce delle indicazioni ministeriali), un format di riferimento per i soggetti attuatori. Di particolare interesse, il documento sulle Politiche di assicurazione della Qualità, a cura Delegato del Rettore per le politiche di Assicurazione della Qualità e Presidente del Presidio della Qualità.

### **Placement**

Tra le varie funzioni affidate negli ultimi anni alle università, le riforme del mercato del lavoro hanno previsto anche la possibilità di svolgere attività di intermediazione accrescendo il ruolo strategico degli atenei sia dal punto di vista del raccordo con l'innovazione dei processi produttivi e la ricerca scientifica, sia nella prospettiva del sostegno alle politiche attive del lavoro.

L'Ufficio Job Placement dell'Ateneo ha ottenuto nell'anno 2011, prima tra le tre Università della Regione Abruzzo, l'iscrizione all'Albo del Ministero del Lavoro per lo svolgimento dell'attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 8 ter, del Decreto Legislativo n. 276/2003. Inoltre, con l'accreditamento ai Servizi per il lavoro, l'Ateneo è entrato a far parte di un sistema di servizi per il lavoro fondato sulla cooperazione tra operatori pubblici e privati, autorizzati e accreditati ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 e in conformità con gli indirizzi regionali sul Sistema Regionale integrato dei servizi al

lavoro. Grazie all'accreditamento ai servizi al lavoro, ha potuto candidarsi come soggetto attuatore per il Piano esecutivo del Programma Garanzia Giovani della Regione Abruzzo.

Le attività del job placement si articolano nei servizi ai laureati e alle imprese, mentre una parte ampia del lavoro è dedicata all'attivazione dei TIL (Tirocini di inserimento Lavorativi). La struttura offre informazioni mirate sui servizi del placement e sul sistema produttivo ed imprenditoriale locale; è, infatti, possibile consultare un database di aziende della regione diversificate per settore e sottosettore merceologico e trovare indicazioni circa i referenti da contattare eventualmente per una candidatura al tirocinio o al lavoro.

Il servizio fornisce anche attività di orientamento, con consulenza finalizzata alla definizione di progetti professionali e di percorsi di inserimento lavorativo attraverso: incontri orientativi sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro, supporto per l'elaborazione del curriculum vitae e delle lettere di presentazione, percorsi di auto ed etero valutazione, tecniche di self branding sui social network, supporto e realizzazione del Video Curriculum in collaborazione con la Fondazione Universitaria. All'ufficio ci si può rivolgere anche per un supporto nella ricerca, per consultare le offerte di lavoro e le riviste specializzate in annunci; parallelamente gli utenti dell'ufficio sono informati direttamente in merito alle attività di formazione gratuite in regione, ai voucher formativi, alle offerte di lavoro e tirocinio.

Alcuni dati sull'attività:

Attività	2016
Colloqui informativi	200
Colloquio orientativo e Check CV	150
Newsletter inviate	15*6000
Lettere personali ai laureati	800
Registrazione aziende e accreditamento aziende per consultazione CV dei laureati	45

Gli avvisi di selezione promossi:

BANDI ATTIVATI O COORDINATI DALL'UFFICIO JOB PLACEMENT		
Nome	attività	Candidature
Avviso selezione per Tirocini extracurricolari presso l'Area ITC Unite	diffusione	7
Bando di selezione per tirocini curriculari presso le rappresentanze diplomatiche del Ministero degli Affari Esteri e della cooperazione internazionale	diffusione	
Avviso di selezione tirocini curriculari presso il MIUR	diffusione	
JPO Programme iniziativa finanziata dal Governo Italiano, attraverso la Direzione Generale per la	diffusione	

Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI) e l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), e curata dal Dipartimento degli Affari Economici e Sociali delle Nazioni Unite (UN/DESA)		
Bando per la selezione di candidati a tirocinio formativo EX ART.73 DL.69/2013 – tribunali	diffusione	
Tirocini di inserimento lavorativo (TIL) per i laureati e le imprese		

#### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

L'Ufficio effettua azioni di informazione, promozione e orientamento al contratto di apprendistato in Alta Formazione presso studenti e imprese e ha promosso il bando nazionale di FlixO supportando alcune aziende nella valutazione dell'inserimento con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

#### **Seminari sulla ricerca attiva del lavoro**

Dal 2015 è stato promosso un nuovo modello di orientamento in uscita, coinvolgendo nelle iniziative del placement anche gli studenti dei primi anni, affinché gli studenti possano acquisire una crescente consapevolezza delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

I seminari realizzati nell'anno 2016:

SEMINARI	DATA	LUOGO	N. PARTE CIPANTI
Guida alla compilazione di un buon CV in italiano e Inglese	20 maggio 2016	Facoltà di Scienze Politiche	34
Guida alla compilazione di un buon CV in italiano e Inglese	6 ottobre 2016	Facoltà di Scienze Politiche	216
Il lavoro nelle agenzie di comunicazione	13 ottobre 2016	Facoltà di Scienze della comunicazione	144
The European Digital Competence Framework:Siamo Pronti?	19 ottobre 2016	Facoltà di Scienze Politiche	15
Alternanza Scuola Lavoro	23 novembre 2016	Facoltà di Scienze Politiche	40

Seminario: Il curriculum vitae e gli strumenti per la ricerca del lavoro			
Vivi il presente guarda al futuro Campagna previdenziale INPS	7 aprile 2016	Truck multimediale dell'Inps - Campus Aurelio Saliceti	200 85 PIN rilasciati
Monster University Tour	26 ottobre 2016	Facoltà di Scienze della comunicazione	45
Tot. incontri n.	6	Tot . partecipanti n.	694

### CAREER DAY

Il Career Day è, per la maggior parte dei partecipanti, un primo incontro con il mondo del lavoro, permette agli studenti/laureati di poter avere informazioni dirette dai recruiter sui percorsi di accesso al lavoro presso le loro aziende e in generale sulle competenze maggiormente richieste da uno specifico settore economico.

I dati relativi ai Career Day realizzati nell'anno 2016:

EVENTO	Data	Conv. apertura	Sessioni di approfondimento	N. partecipanti Studenti/laureati	n. aziende partecipanti	n. recruiter	n. colloqui	Risultati
Career Day Polo umanistico	26/05/2016	1	6	280	17	28	Ca. 600	1 contratto con Decathlon
Career Day Polo Scientifico	20/10/2016	1	3	950	41	75	Ca. 1.300	n. 2 contratti Farmina
All Stars Meting	Napoli 30 novembre 2016	-	-	3 studenti UNITE selezionati tra i migliori 100 in Italia	-	-	n. 8 colloqui con recruiter	
Tot. Career Day		2	11	1233	60	91	c.a. 1.900	3 contratti

Al fine di valorizzare le buone pratiche e le eccellenze in tema di placement universitario sono stati creati e consolidati rapporti con le altre strutture di placement a livello regionale; sono state firmate convenzioni firmate con il tessuto produttivo della regione e non, finalizzati alla valorizzazione dell'offerta formativa dell'Ateneo e dei suoi laureati in accordo con amministrazioni locali, con privati (banche, assicurazioni, agenzie di comunicazione, aziende di servizio, industrie tra le più importanti della regione nel settore agroalimentare ed in vari altri settori merceologici ecc.) nonché con le strutture rappresentative del tessuto imprenditoriale e produttivo locale.

**PROGETTI IN CUI SIAMO IMPEGNATI**

■ Programma Garanzia Giovani

Operatori Accreditati Autorizzati all'attuazione del Piano esecutivo della Garanzia Giovani nella Regione Abruzzo. Con Garanzia Giovani, la Regione Abruzzo garantisce ai giovani un percorso di formazione o di lavoro. È un'opportunità che, oltre a favorire i giovani NEET (coloro che, per scelta consapevole o in conseguenza delle attuali condizioni del mercato del lavoro, sono comunemente definiti "inattivi" e ragazzi che prematuramente abbandonano la scuola) nella nostra Regione, permette di sperimentare un nuovo sistema di servizi e di politiche attive per il lavoro.

L'Università degli Studi di Teramo, accreditata per i Servizi al Lavoro e per la Formazione e l'Orientamento della Regione Abruzzo, è inserita all'interno del Catalogo degli Operatori Autorizzati all'attuazione del Piano Esecutivo della Garanzia Giovani nella Regione Abruzzo, per le seguenti misure:

**-ORIENTAMENTO SPECIALISTICO O DI II LIVELLO (Misura 1-C)**

Un processo orientativo di II livello prevede un'analisi dei bisogni del giovane che consenta una formulazione e definizione degli obiettivi da raggiungere e la ricostruzione della storia personale con particolare riferimento all'approfondimento della storia formativa e lavorativa del giovane.

Il processo potrà essere erogato tramite colloqui individuali e laboratori di gruppo.

**-ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (Misura 3)**

**-APPRENDISTATO PER L'ALTA FORMAZIONE E LA RICERCA (Misura 4-C)**

**-TIROCINIO EXTRA- CURRICOLARE, ANCHE IN MOBILITÀ GEOGRAFICA (Misura 5)**

**-MOBILITÀ PROFESSIONALE TRANSNAZIONALE E TERRITORIALE (Misura 8)**

<b>GARANZIA GIOVANI</b>	
Job Placement UNITE- Operatore Accreditato Autorizzato all'attuazione del Piano esecutivo della Garanzia Giovani nella Regione Abruzzo	
<b>MISURA</b>	<b>ATTIVITÀ REALIZZATA</b>
Youth Corner	Attività di informazione
tirocini extracurricolari in mobilità regionale Mis. 5 A	N. 8 tirocini



<ul style="list-style-type: none"> <li>- predisposizione documentazione (convenzioni e progetti formativi, check progetto formativo)</li> <li>- autorizzazione</li> <li>- avvio (col se autorizzata dal soggetto ospitante)</li> <li>- monitoraggio</li> <li>- attestazione competenze acquisite</li> <li>- documentazione finale</li> <li>- rendicontazione</li> </ul>	
<p>Attivazione tirocini extracurricolari in mobilità transnazionale Mis. 5 B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autorizzazione</li> <li>- predisposizione documentazione (convenzioni e progetti formativi)</li> <li>- avvio tirocinio</li> <li>- monitoraggio</li> <li>- attestazione competenze acquisite</li> <li>- documentazione finale</li> <li>- rendicontazione</li> </ul>	N. 18 tirocini
<p>Soggetto ospitante per tirocini extracurricolari in mobilità regionale Mis. 5 A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- selezione ad evidenza pubblica</li> <li>- predisposizione progetti formativi e convenzioni</li> <li>- avvio (COL)</li> <li>- tutoraggio per n. 2 tirocinanti</li> <li>- monitoraggio</li> <li>- attestazione competenze acquisite</li> <li>- documentazione finale</li> <li>- rendicontazione</li> </ul>	Tot. 6 tirocini

■ MICRO-WORK: fare rete per il microcredito e l'occupazione

Presso l'Ateneo è attivo lo Sportello informativo sul Microcredito e l'autoimpiego attivato nell'ambito del progetto "MICRO-WORK: fare rete per il microcredito e l'occupazione". Il Progetto s'inserisce nell'ambito delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo (FSE) è stato attuato dall'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) in accordo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è finalizzato alla promozione degli strumenti operativi volti a sostenere l'autoimpiego e la microimprenditorialità. Il progetto MICRO-WORK nasce con la finalità di contribuire al rafforzamento del microcredito quale strumento di politica attiva del lavoro e d'inclusione sociale, attraverso la nascita e l'ampliamento della rete degli Sportelli informativi e punti di contatto territoriali al fine di promuovere ed informare il cittadino all'utilizzo degli strumenti di microcredito e per l'autoimpiego attivi nei vari territori.

Insieme a soli altri sei Atenei in tutta Italia, l'Università degli Studi di Teramo prende parte alle attività previste dal progetto tramite il proprio Servizio Placement. L'Università si impegna a garantire informazioni sui programmi attivi e sull'offerta di incentivi per l'avvio di impresa. Il Servizio Placement di Ateneo, con il coordinamento scientifico del Prof. Christian Corsi, delegato del Rettore all'Orientamento e al Placement, ha

curato le attività progettuali funzionali all'avvio dello sportello informativo per incentivare i servizi di orientamento alla creazione di impresa.

Progetto "Micro-work: fare rete per il microcredito e l'occupazione" attuato dall'Ente Nazionale per il Microcredito (ENM) in accordo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali
---

- Webinar sul SELFIEMPLOYEMENT
--------------------------------

- Sportello informativo per il microcredito e l'autoimpiego
---

■ Programma FlxO YEI

Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro

Il "Programma FlxO YEI-Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro" intende proporre azioni di Assistenza Tecnica che sostengano la messa a regime di alcune metodologie già adottate in FlxO Scuola & Università; rafforzando le competenze degli operatori, favorendo lo scambio di conoscenze e di esperienze, sostenendo dei cambiamenti organizzativi o anche dotando i servizi di nuovi strumenti, per sviluppare nuove attività e obiettivi legati al consolidamento dei servizi di placement e all'attuazione della Garanzia Giovani.

Il programma FlxO YEI si sviluppa nel biennio 2015-2016, prorogato fino a giugno 2017, e si compone di due parti:

*Parte A: Azioni di sistema*

Sono le Azioni del Programma che hanno per obiettivo il consolidamento dei servizi di placement, attraverso attività di Assistenza Tecnica dirette agli Atenei e sono volte alla qualificazione dei servizi, al rafforzamento dell'utilizzo del contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca e al sostegno per l'avvio, l'organizzazione e la gestione delle attività previste dalla Garanzia Giovani.

Si tratta di azioni per le quali non sono previsti contributi economici alle Università ma il supporto dello staff centrale e territoriale di Italia Lavoro.

L'ufficio ha individuato nell'azione 5. Analisi della domanda di lavoro e servizi alle imprese l'attività di Assistenza Tecnica richiesta.

*Parte B. Azioni dirette verso giovani NEET in transizione istruzione lavoro*

È l'azione che mira al target dei giovani NEET laureati per la realizzazione diretta delle attività di accesso a Garanzia Giovani, di orientamento specialistico, di accompagnamento al lavoro e di avvio a tirocinio, in modo complementare alle azione che stanno implementando le Regioni.

L'azione, a valere sui fondi PON YEI, finanzia in maniera diretta i servizi di placement universitari e prevede inoltre l'impegno di operatori di Italia Lavoro nella gestione diretta delle attività in collaborazione con le Università.

Azioni realizzate:

PROGRAMMA FixO YEI Azioni in favore dei giovani NEET in transizione istruzione-lavoro in collaborazione con Italia Lavoro S.p.a.
Azioni di sistema Analisi della domanda di lavoro e servizi alle imprese a. AT Analisi della domanda e servizi alle imprese -predisposizione del Piano operativo -Seminario presentazione alla governante di Ateneo del Report regionale sul mercato del lavoro dei laureati della regione Abruzzo - Teramo 29 settembre 2016 - progettazione attività 2016-2017
b. Partecipazione ai seminari di formazione: I servizi alle imprese offerti dagli Atenei e il ruolo svolto dalle strutture di orientamento e placement – Roma, 23 febbraio 2016 Occupabilità e sviluppo della carriera formativa e lavorativa. Modelli di orientamento, struttura del servizio e rapporti con i servizi territoriali – Montepulciano, 8 luglio 2016 La via italiana al Sistema duale: lo sviluppo dei percorsi di Apprendistato di alta formazione e ricerca nelle Università - Roma, 11 ottobre 2016 Il Fundraising per la sostenibilità dei servizi di orientamento e placement – Napoli, 30 novembre 2016 Selfemployment: sostegno all’autoimpresa e auto imprenditoria per i giovani – webinar 29 settembre 2016
Azioni dirette verso giovani NEET in transizione istruzione lavoro attività di accesso a Garanzia Giovani, di orientamento specialistico, di accompagnamento al lavoro e di avvio a tirocinio, in modo complementare alle azione che stanno implementando le Regioni.
Formazione degli operatori all’utilizzo del sistema informativo di progetto - Teramo 29 giugno 2016 - Teramo 20 luglio 2016
Campagna di informazione sul progetto (flyer, guida, mail, contatti diretti)
Attività di orientamento specialistico di secondo livello n. 15 colloqui realizzati dagli operatori FIXO YEI per l’ufficio programmazione e avvio attività da dicembre 2016
Pubblicazione di n. 2 vacancy su cliclavoro (Italia Lavoro)

- Programma di Tirocini Fondazione CRUI (2016)

La Fondazione CRUI ha promosso la realizzazione di programmi di tirocini curriculari e extracurriculari, rivolti a studenti e neo-laureati di alto profilo degli Atenei associati CRUI, da realizzarsi presso soggetti con i quali la Fondazione CRUI abbia definito apposita Convenzione

Sono attivi i seguenti programmi:

- MAECI – Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione internazionale
- ENAC, Ente Nazionale per l’Aviazione Civile;
- CIRA, Centro Italiano Ricerche Aerospaziali;
- MIUR – Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca

■ Progetto Alternanza Scuola - Lavoro

L'Alternanza Scuola-Lavoro, istituita tramite L.53/2003 e D.lgs. 77/2005 e inserita come parte integrante dell'offerta formativa dei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado dalla Legge 13 luglio 2015 n. 107, rappresenta una modalità di apprendimento finalizzata a collegare la formazione in aula con l'esperienza pratica in ambienti operativi reali, a favorire l'orientamento dei giovani valorizzandone le vocazioni personali, ad arricchire la formazione degli allievi con l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, a realizzare un collegamento tra l'istituzione scolastica, il mondo del lavoro e la società correlando l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

L'Università, al fine di garantire il potenziamento delle azioni del modello di orientamento, ha sottoscritto delle Convenzioni con Istituti superiori della Provincia di Teramo, impegnandosi ad accogliere presso le proprie strutture studenti delle scuole secondarie di secondo grado, a partire dalle classi terze fino alla conclusione del percorso formativo.

E' stato predisposto un progetto formativo, in cooperazione con il Liceo scientifico Einstein di Teramo, per la realizzazione di un percorso di formazione on the job che ha visti coinvolti n. 40 studenti delle classi 3 A e 3F del Liceo che hanno svolto attività di supporto presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo.

**PROGETTO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

Convenzioni

- Liceo scientifico Einstein di Teramo
- Istituto d'Istruzione Superiore "Di Poppa-Rozzi" di Teramo
- Liceo Scientifico Delfico di Teramo (in progress)

■ Progetto IAELU - Interoperabilità Amministrativa tra Enti Locali e Università

Nell'ambito del progetto IAELU, sulla base della convenzione sottoscritta tra l'Agenzia Regionale per l'Informatica e la Telematica e l'Università degli Studi di Teramo, è stato realizzato, tra gli altri servizi, un "Portale IAELU di placement".

**Piattaforma IAELU**

- Partecipazione alle riunioni dei tavoli tecnici
- Sperimentazione della piattaforma informatica per facilitare l'incontro domanda offerta di lavoro

■ PROGETTO TORNO SUBITO della Regione Lazio

L'Università degli Studi di Teramo, ha promosso tra i propri studenti e laureati in discipline scientifiche residenti o domiciliati nel Lazio, la partecipazione al progetto Torno Subito della Regione Lazio.

**PROGETTO TORNO SUBITO della Regione Lazio**

dal 1 giugno 2016 al 1 luglio 2016

L'ufficio job placement, in collaborazione con l'Ufficio orientamento e welfare ed ASSFORSeo, ha svolto le seguenti attività:

Attività di promozione e informazione sul progetto;  
supporto alla presentazione della candidatura on line;  
supporto per la redazione e presentazione del Progetto.

attività Ufficio Job Placement:

supporto alla redazione del curriculum;  
ricerca di una azienda e raccolta delle manifestazioni di interesse delle aziende per l'avvio del tirocinio da realizzarsi nella fase due del progetto;  
rapporti con ASSFORSeo.

Risultato: finanziamento di n. 13 candidature per un importo complessivo della fase 1 (corso di formazione) e della fase 2 (tirocinio) di € 157.508,78

da settembre 2016 al 30 dicembre 2016

avvio Corso di alta formazione in Biotecnologie molecolari e cellulari

L'ufficio ha fornito un supporto operativo nell'organizzazione e monitoraggio delle attività della fase 1 – Corso di formazione in biotecnologie molecolari e cellulari, in particolare:

- gestione aule;
- monitoraggio presente;
- aggiornamento del programma delle lezioni;
- comunicazioni;
- organizzazione visite aziendali,;
- predisposizione attestazioni finali del corso;
- supporto amministrativo per i beneficiari.

#### ■ Progetto di analisi sugli sbocchi professionali dei laureati

L'Università degli Studi di Teramo ha avviato, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, un progetto di analisi sugli sbocchi professionali dei laureati e per il disegno di politiche di Ateneo in favore dei laureati volte ad un proficuo inserimento degli stessi nel mondo del lavoro.

Lo scopo del progetto è quello di realizzare un efficace collegamento tra gli esistenti archivi informatizzati dei laureati presso l'Università e il sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero.

Le attività di ricerca e di analisi saranno finalizzate alla conoscenza della transizione università/lavoro, per una migliore definizione delle politiche per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

#### **Linee di sviluppo: Ricerca**

Anche in quest'area strategica, come esplicitato anche nel Piano Strategico 2016-2018, il contesto esterno trova nell'assottigliamento generalizzato dei fondi una minaccia in grado di dispiegare i propri effetti su varie dimensioni. D'altro lato, a ciò è possibile contrapporre l'insieme delle opportunità ricercabili in ambito europeo, così come un'ulteriore opportunità è rappresentata dalla possibilità di capitalizzare le proprie linee

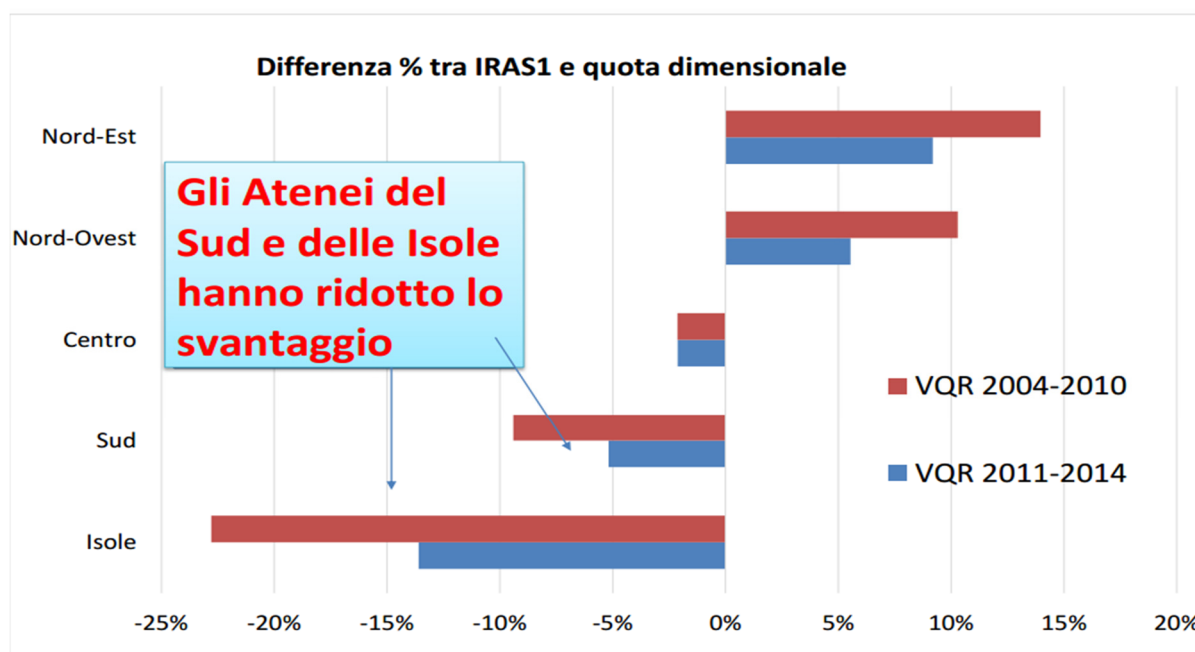
di ricerca connotate da un elevato livello di specializzazione, già inserite in network internazionali e che nella sostanza costituiscono punti di forza dell'Ateneo teramano.

L'Università di Teramo è presente in otto Aree scientifiche di ricerca, collocandosi come segmento dimensionale fra le struttura di medie dimensioni nelle tre Aree Scienze agrarie e veterinarie (7), Scienze giuridiche (12) e Scienze economiche e sociali (13) e fra quella di piccole dimensioni in Scienze chimiche (3), Scienze biologiche (5), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche (10) nonché Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche (11).

Si riportano nel seguito i primi dati comunicati e la nota dell'ANVUR. I risultati completi verranno presentati il prossimo 21 febbraio.



## Converge la qualità della ricerca tra aree geografiche





## I progressi fatti in questi anni: qualità della ricerca negli atenei statali (Isole)

Istituzione	Differenza % tra IRAS1 e quota dimensionale	Guadagno/perdita rispetto alla precedente VQR	Ordinamento attuale (Atenei italiani)
Sassari	-9%	-2%	53
Cagliari	-10%	4%	54
Palermo	-11%	9%	55
Catania	-15%	10%	64
Messina	-21%	17%	66



## Qualità della ricerca negli atenei statali: Sud

Istituzione	Differenza % tra IRAS1 e quota dimensionale	Guadagno/perdita rispetto alla precedente VQR	Ordinamento attuale (Atenei italiani)
Catanzaro	4%	-3%	23
Bari Politecnico	1%	12%	29
Napoli L'Orientale	1%	7%	33
Napoli Federico II	0%	12%	35
Chieti e Pescara	-1%	0%	38
Salerno	-1%	0%	39
Sannio	-2%	-7%	40
Foggia	-2%	-11%	41
Teramo	-4%	-4%	45
Calabria (Arcavacata d	-7%	1%	47
Napoli II	-7%	10%	48
Napoli Parthenope	-8%	7%	51
L'Aquila	-12%	3%	57
Bari	-14%	10%	59
Basilicata	-14%	-7%	60
Molise	-14%	-10%	61
Salento	-14%	-4%	62
Reggio Calabria	-15%	4%	63





## Qualità della ricerca negli atenei statali: **Centro**

Istituzione	Differenza % tra IRAS1 e quota dimensionale	Guadagno/perdita rispetto alla precedente VQR	Ordinamento attuale (Atenei italiani)
Lucca - IMT	61%	-46%	1
Pisa S.Anna	47%	-7%	2
Pisa Normale	37%	20%	3
Siena Stranieri	11%	25%	13
Firenze	6%	2%	17
Marche	6%	-9%	18
Tuscia	5%	3%	21
Siena	3%	-5%	24
Perugia	3%	3%	26
Macerata	2%	0%	27
Pisa	0%	-3%	34
Roma Tre	-1%	-5%	37
Roma Tor Vergata	-3%	1%	42
Roma Foro Italico	-5%	-9%	46
Cassino	-8%	-6%	49
Roma La Sapienza	-8%	0%	50
Camerino	-12%	1%	56
Perugia Stranieri	-12%	45%	58
Urbino Carlo Bo	-17%	-3%	65



## Qualità della ricerca negli atenei statali: Nord Est

Istituzione	Differenza % tra IRAS1 e quota dimensionale	Guadagno/perdita rispetto alla precedente VQR	Ordinamento attuale (Atenei italiani)
Trieste SISSA	33%	-6%	4
Trento	18%	-7%	6
Padova	18%	-8%	7
Venezia Cà Foscari	13%	0%	8
Bologna	12%	-2%	10
Verona	11%	-15%	11
Ferrara	10%	-1%	14
Modena e Reggio Emili	1%	-7%	28
Venezia Iuav	1%	-6%	30
Udine	1%	-9%	31
Parma	-3%	-7%	43
Trieste	-3%	6%	44



## Qualità della ricerca negli atenei statali: Nord Ovest

Istituzione	Differenza % tra IRAS1 e quota dimensionale	Guadagno/perdita rispetto alla precedente VQR	Ordinamento attuale (Atenei italiani)
Pavia IUSS	28%	-26%	5
Milano Bicocca	12%	-8%	9
Torino	11%	0%	12
Piemonte Orientale	10%	-14%	15
Milano	8%	-6%	16
Pavia	5%	-3%	19
Bergamo	5%	-1%	20
Torino Politecnico	4%	-3%	22
Milano Politecnico	3%	-7%	25
Brescia	1%	-13%	32
Insubria	0%	-9%	36
Genova	-8%	-5%	52

*L'ANVUR ha pubblicato in forma tabellare i primi risultati sintetici della VQR 2011-14. I dati sono quelli che sono stati utilizzati dal MIUR per la distribuzione della parte premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università (FFO) per l'anno 2016 (cfr. <http://attiministeriali.miur.it/anno-2016/dicembre/dm-29122016.aspx> per le Università statali e [http://attiministeriali.miur.it/anno-2016/dicembre/dm-29122016-\(1\).aspx](http://attiministeriali.miur.it/anno-2016/dicembre/dm-29122016-(1).aspx) per quelle non statali).*

*I dati che vengono diffusi sono relativi alle 82 Università statali e non statali destinatarie del FFO; più nel dettaglio, i calcoli effettuati sono relativi da un lato all'aggregato delle Università non statali destinatarie del FFO, e dall'altro a quello delle Statali, ulteriormente distinguendo all'interno di queste ultime le Scuole Speciali (IMT di Lucca, IUSS di Pavia, Scuola Normale Superiore di Pisa, Scuola Sant'Anna di Pisa, SISSA di Trieste). Inoltre, i dati relativi alle Università statali diverse dalle Scuole Speciali sono presentati in due versioni: includendo ed escludendo l'Università di Trento, che non rientra tra quelle destinatarie direttamente della quota premiale del FFO.*

*Rispetto a quelli discussi nel Bando VQR ([http://www.anvur.it/attachments/article/825/Bando%20VQR%202011-2014\\_secon~.pdf](http://www.anvur.it/attachments/article/825/Bando%20VQR%202011-2014_secon~.pdf)), gli indicatori presentati sono quelli effettivamente usati dal MIUR per la distribuzione della parte premiale, e precisamente: IRAS1, misurato come rapporto tra la somma delle valutazioni ottenute dai prodotti presentati dall'Istituzione nell'Area e la valutazione complessiva di Area. IRAS2, calcolato come il precedente IRAS1 nel sottoinsieme delle pubblicazioni e dei prodotti della ricerca presentati dagli addetti alla ricerca che, nel periodo 2011-2014 oggetto di valutazione, sono stati reclutati dalla Istituzione o in essi incardinati in una fascia o ruolo superiore. Rispetto all'indicatore descritto nel Bando VQR, il MIUR ha richiesto alcune modifiche. Per le Università statali, l'indicatore è calcolato prendendo in considerazione come variabile dimensionale il peso in termini di Punti Organico (PO) degli addetti reclutati nel periodo di riferimento, invece del semplice numero di addetti. Per le Università non statali, l'indicatore è calcolato prendendo in considerazione come variabile dimensionale il peso in termini dei prodotti attesi di IRAS1. IRAS3, misurato sommando i finanziamenti (entrate di cassa) ottenuti partecipando ai bandi competitivi per progetti di ricerca, siano essi nazionali (PRIN, FIRB, FAR, ASI, PNR, ...) o internazionali (Programmi Quadro dell'Unione Europea, Agenzia Spaziale Europea, NIH, ecc.). Il valore è espresso come percentuale del valore complessivo dell'Area. IRAS4, misurato dal numero di studenti di dottorato e iscritti a scuole di specializzazione di area medica e sanitaria, assegnisti di ricerca, borsisti post-doc. Il valore è espresso come percentuale del valore complessivo dell'Area. Il Rapporto ANVUR contenente i dati analitici per Università, Dipartimento e aree scientifiche sarà presentato, come sopra indicato, il prossimo 21 Febbraio (Nota ANVUR).*

### **Linee di sviluppo: Terza missione**

La terza missione è stata riconosciuta come missione istituzionale delle università solo in tempi recenti. Il decreto che istituisce il sistema di Autovalutazione Valutazione periodica e Accredimento (AVA) degli atenei costituisce il primo riferimento organico che consente di inserire a pieno titolo la terza missione nelle attività valutabili.

Il punto di partenza è il Decreto Legislativo del 27 gennaio 2012, n. 19, recante "Valorizzazione dell'efficienza dell'Università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione delle risorse pubbliche sulla base di criteri distinti ex ante anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle Università e la valorizzazione della figura dei ricercatori a tempo indeterminato non confermati al primo anno di attività, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera a) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240" che definisce i principi attuativi del sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento.

Il sistema produttivo abruzzese è caratterizzato da un'elevata presenza di PMI che operano soprattutto nei settori del cuoio e calzature, del tessile, dell'abbigliamento e di alcune medie e grandi imprese che operano in settori a medio - alta tecnologia. Nelle PMI e nei loro sistemi delle produzioni del Made in Italy si riscontra però una bassa propensione all'innovazione e allo sviluppo di nuovi prodotti/processi. Per ridare slancio all'economia regionale bisogna incrementare la produttività al fine di accrescere la competitività delle imprese sui mercati interni e internazionali, attraverso la ricerca, l'utilizzo di innovazione, anche tecnologica e la formazione sulla cultura dell'innovazione.

L'attenzione ai temi della ricerca e dell'innovazione è quindi fondamentale perché l'innovazione consenta di creare ricchezza, benessere, competitività e quindi crescita. Importante e fondamentale è di conseguenza il collegamento tra la ricerca, il sistema universitario e le imprese attraverso la promozione di forme di cooperazione con poli di Innovazione, con la creazione di Spin Off e l'attivazione di brevetti per la diffusione dei risultati della ricerca.

### **Linee di sviluppo: Politiche di Qualità**

Sin dalla sua istituzione l'Università di Teramo (UNITE) si è contraddistinta per avere sempre posto lo studente al centro delle proprie politiche e strategie di sviluppo.

La centralità dello studente nel processo di sviluppo delle politiche di assicurazione della qualità (AQ), che riguarda anche l'armonizzazione e aggiornamento dei programmi formativi alle più moderne attività di ricerca e agli ambiti professionali in un contesto internazionale, porta il corpo docente ad un continuo scambio virtuoso con gli studenti, fonte di vitale innovazione e di prezioso entusiasmo.

Di conseguenza, le politiche di AQ di UNITE mirano a accompagnare gli studenti nel loro percorso culturale in armonia con le loro motivazioni interiori, con le loro aspettative e prospettive personali e a renderli consapevoli per quanto attiene il loro futuro ruolo nella società. Esse si pongono quindi come obiettivo generale quello di sviluppare azioni volte a creare una vasta base di conoscenze avanzate, a coinvolgere gli studenti e le persone che lavorano in UNITE a partecipare in modo proattivo ricevendo stimoli dalla ricerca e dall'innovazione in un contesto sia locale che internazionale.

Le Politiche di AQ di UNITE indicano gli obiettivi e le azioni strettamente correlate al miglioramento continuo della qualità, in coerenza con le priorità di Ateneo e inserite nel Piano Strategico di Ateneo. Pertanto, le Politiche di AQ vengono definite dagli Organi di Governo, monitorate dal Presidio della Qualità (PQA) e valutate dal Nucleo di Valutazione. Esse, da un lato recepiscono gli indirizzi dati dal piano strategico triennale 2016-2018 di Ateneo (approvato il 17 dicembre 2016), dall'altro sono fortemente armonizzate con gli sviluppi delle nuove normative del MIUR e dell'ANVUR in tema di Autovalutazione – Valutazione – Accreditamento (AVA). Le Politiche di AQ condividono, inoltre, con il Piano Strategico 2016 – 2018 di UNITE sia gli obiettivi che gli indicatori. Tali politiche nel Piano integrato vengono descritte dal punto di vista del loro impianto metodologico mediante la descrizione di azioni che fanno riferimento alla misurazione di specifici indicatori per il processo di valutazione.

Il nuovo sistema AVA (DM 987 del dicembre 2016) presenta una maggiore aderenza agli standard europei (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area) e in esso la didattica e la ricerca diventano due degli assi portanti in cui le politiche di AQ si declinano. Pertanto, il Presidio della Qualità (PQA) di UNITE ha colto l'opportunità data dall'implementazione delle procedure AVA per mettere a regime un sistema in UNITE volto alla integrazione, gestione e implementazione delle strategie necessarie a

creare una diffusione più capillare delle politiche per la AQ e degli strumenti per la loro declinazione. In tal modo le politiche di AQ sono più fruibili per gli studenti, per i docenti e per i portatori di interesse esterni a UNITE.

La qualità in UNITE assume quindi una dimensione trasversale rispetto a tutti gli ambiti della programmazione, sia a livello strategico sia gestionale, e richiede il coinvolgimento attivo degli studenti e di tutto il personale dell'Ateneo (docenti e personale tecnico amministrativo) per il raggiungimento degli obiettivi.

Di conseguenza, le azioni descritte nel presente Piano Integrato delle Politiche (AQ) di UNITE vogliono porsi come riferimento e stimolo per il miglioramento di tutte le strutture di Ateneo. Infatti, esse prevedono una stretta integrazione e collegamento, oltre che con il Piano strategico 2016 - 2018, anche con i Piani triennali redatti dalle Facoltà, che hanno avviato un percorso di miglioramento dei processi di programmazione, monitoraggio e valutazione coerenti con le prerogative dell'AQ.

Il principio ispiratore è di programmare le politiche di AQ non tanto facendo riferimento a criteri astratti, quanto nella programmazione di azioni concrete che si traducano in best practices per le persone che lavorano e studiano in UNITE e per il territorio, inteso come contesto sociale ed economico in cui opera UNITE, anche in ambito internazionale.

Quindi, nel seguito sono riportate le politiche di AQ che prevedono azioni concrete di innovazione per la formazione (tabella 1, azioni esplicitate anche per esteso per quanto attiene i CdS), della ricerca (tabella 2) e dell'attività di terza missione (tabella 3) che vanno intese come strumenti di facilitazione nel processo di miglioramento della qualità che il PQA e gli organi di governo dell'Ateneo vogliono mettere a disposizione di tutti gli studenti, del personale docente e amministrativo, dei Corsi di Studio e delle Facoltà.

### 1) Politiche di AQ per la formazione;

Obiettivi strategici	Obiettivi di qualità e Azioni
D.1: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assicurare una progettazione dei nuovi CdS coerente con le politiche di Ateneo mediante verifica del progetto formativo rispetto alle politiche di Ateneo e alla sostenibilità dell'iniziativa in rapporto alle strutture e ai requisiti di docenza. Verifica degli ambiti professionali per i CdS di nuova istituzione con le organizzazioni rappresentative a livello territoriale e gli studi di settore, anche in ambito internazionale.</li> <li>-Potenziare i percorsi formativi di secondo livello in grado di attrarre i migliori studenti provenienti da lauree triennali di altre regioni.</li> <li>-Comunicare all'esterno in modo più efficace le proposte di formazione, anche permanente, mediante organizzazione di momenti pubblici di promozione diffusione dei corsi di studio di</li> </ul>

	<p>UNITE e delle loro interazioni con il mondo delle professioni e della ricerca (vedi “Cooperative Learning Day”).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- realizzazione di un “Video della Qualità in UNITE” per una presentazione pubblica snella ed efficace delle politiche di AQ in Ateneo fruibile da parte degli studenti, da chi lavora in UNITE e dai portatori di interesse esterni.</li> </ul>
<p>D.2 Migliorare la qualità dell’apprendimento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sostegno alla professionalità dei docenti per favorire una continua crescita delle competenze didattiche mediante l’organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento sulle metodologie didattiche innovative e sulle nuove tecnologie a sostegno dell’apprendimento (vedi corsi di Active learning).</li> <li>-Migliorare l’informazione sull’offerta formativa e sulle interazioni tra gli insegnamenti per favorire una scelta consapevole del percorso di studi e potenziare i sostegni in itinere (es. “Cooperative learning Day”).</li> <li>- Attraverso il “Cooperative Learning Day” si esprime una visione chiara, articolata e pubblica della qualità della didattica e della ricerca in UNITE, che pone al centro gli studenti e i loro processi di apprendimento.</li> <li>- aggiornare e implementare gli strumenti tecnologici per la raccolta di dati e informazioni utilizzabili dai diversi Organi e strutture per la revisione periodica dei CdS e la verifica dell’efficacia delle politiche di AQ.</li> <li>- Sviluppare competenze trasversali negli studenti richieste dai moderni profili professionali mediante specifici moduli a scelta e seminari.</li> </ul>
<p>D.3: Internazionalizzare la didattica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Adottare una politica di attrazione di docenti e studenti stranieri anche attraverso efficaci e semplici meccanismi per il loro inserimento.</li> <li>- Implementare il profilo internazionale di UNITE partendo dalla diffusione capillare per gli studenti all’interno dei CdS Magistrali in lingua inglese del periodo ERASMUS.</li> <li>- Sviluppare specifici progetti mobilità programmata docenti/studenti in ingresso/in uscita .</li> </ul>

	- Realizzare la dimensione internazionale della didattica incrementando docenza erogata da esperti stranieri e la presenza di studenti provenienti dall'estero.
D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti	<p>-Implementazione e diffusione di strumenti di e-learning con particolare riguardo anche agli strumenti open source.</p> <p>-Potenziamento dei servizi di coordinamento e supporto per la preparazione di lezioni e/o di materiale didattico di base fruibile a distanza per studenti con esigenze specifiche (per es. studenti lavoratori, diversamente abili, con bimbi piccoli, ecc.).</p> <p>-Creazione di un "Quality Office UNITE" per gli studenti al fine di diffondere e monitorare le politiche di AQ.</p>

Descrizione delle azioni innovative del PQA mirate al raggiungimento degli obiettivi di qualità nell'ambito dei CdS di UNITE.

■ Azione 1: Istituzione di un "Cooperative Learning Day" (CLD)

Si tratta di giornate di presentazione agli studenti degli insegnamenti da parte dei docenti all'inizio di ogni anno di corso, di tutti i CdS, con l'obiettivo di esplicitare al meglio gli obiettivi degli insegnamenti armonizzandoli e aggiornandoli con gli sbocchi professionali, con i più moderni ambiti di ricerca del CdS, tenuto conto anche del panorama dell'intera offerta formativa dell'Ateneo. Sono previsti due momenti: i) specifici incontri tra i vari docenti per la discussione e aggiornamento dei programmi e, ii) una presentazione pubblica ("Cooperative Learning Day") da parte dei docenti degli obiettivi e dei programmi degli insegnamenti ponendo l'attenzione alle interconnessioni e mirate ad un aggiornamento e allineamento con le aree professionali e le più avanzate e moderne conoscenze nell'ambito della cultura e della ricerca scientifica.

Il CLD garantisce una partecipazione attiva dello studente e assicura nel contempo una migliore interazione tra i docenti dei vari insegnamenti favorendo anche collaborazioni di ricerca interdisciplinari. Pertanto, attraverso il "Cooperative Learning Day" si esprime una visione chiara, articolata e pubblica della qualità della didattica e della ricerca in UNITE, che pone al centro gli studenti e i loro processi di apprendimento.

In questo contesto, i CdS di UNITE esplicitano e ridefiniscono ogni anno gli obiettivi della loro offerta formativa, anche grazie al confronto con i portatori di interesse che avviene ormai da diversi anni nei "Career Day" (realizzati per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro) delle varie Facoltà (vedi sito di orientamento di Ateneo). Pertanto lo studente attraverso il "Cooperative Learning Day" ha modo di essere consapevole e riconoscersi nell'ambito dei profili culturali e professionali tipici del proprio percorso formativo. Pertanto, attraverso questa azione il CdS garantisce che vi sia coerenza e armonizzazione tra i profili professionali, gli ambiti di ricerca più moderni e gli insegnamenti e le attività complementari proposte agli studenti lungo la loro esperienza formativa.

■ Azione 2: Istituzione di un "Video della Qualità in UNITE"

La realizzazione di un “Video della Qualità in UNITE” mira ad una presentazione snella ed efficace delle politiche di AQ in Ateneo. Attraverso il video viene descritta, elaborata e resa pubblica la visione dell’AQ di UNITE nonché viene declinata in un piano strategico operativo che definisce chiaramente obiettivi, attori e responsabilità. Il “Video della Qualità in UNITE” rende fruibile agli studenti e a chi lavora in Ateneo sia le politiche di AQ che le verifiche periodiche del loro funzionamento, in una prospettiva di continuo miglioramento della qualità.

Nel video viene presentato in modo chiaro e definito la suddivisione dei compiti, le autorità e le responsabilità degli organi di governo e delle strutture responsabili dell’AQ, il flusso delle informazioni tra i vari attori della AQ e descritto il ruolo centrale degli studenti. Inoltre, vengono descritti le strutture che nell’AQ giocano un ruolo fondamentale: il Nucleo di Valutazione, il Presidio della Qualità, la Commissione Paritetica Docenti-Studenti, le commissioni AQ di CdS, le cui funzioni e relazioni vengono descritte in relazione ai loro rapporti con il Rettore, l’amministrazione di l’Ateneo, gli organi di Governo. Il video potrà essere diffuso via web anche per l’implementazione dell’attrattività dei CdS, ma soprattutto per incrementare la partecipazione, sia interna che esterna a UNITE, alle politiche di AQ di Ateneo.

■ Azione 3: Istituzione di un “Quality Office Unite”

L’istituzione di un “Quality Office Unite” consente di avere un ufficio dedicato agli studenti per la promozione e la diffusione delle procedure di miglioramento della qualità di Ateneo. Tale ufficio garantisce che il funzionamento delle politiche di AQ venga periodicamente monitorato al fine di prevedere un processo continuo di revisione critica di compiti, autorità e responsabilità della AQ, anche tramite il coordinamento degli organi competenti e i CdS. Pertanto, il “Quality Office Unite” sarà un ponte necessario perché gli studenti, i docenti e i portatori di interesse interni ed esterni possano agevolmente trasmettere agli Organi di governo, al PQA e alle strutture responsabili della AQ, le proprie osservazioni critiche sul funzionamento del sistema e le relative proposte di miglioramento. All’interno dell’ufficio sarà proiettato il “Video della Qualità in UNITE”, sarà inoltre sempre presente un neolaureato dedicato con specifica formazione sulle politiche di AQ, nonché con orari pubblicati sul sito, saranno disponibili tutti gli attori principali delle politiche di AQ di UNITE (delegato del Rettore per le politiche di AQ, membri PQA, membri commissioni AQ dei CdS, membri delle Commissioni didattiche paritetiche di Facoltà, ecc.). Lo studente, chi lavora in UNITE e gli stakeholder avranno in questo modo un punto di riferimento fisico per segnalare problematiche relative alle politiche di AQ al fine di innescare una conseguente immediata azione di supporto e miglioramento della qualità.

■ Azione 4: Aggiornamento obbligatorio dei docenti sulle metodologie e strumenti di insegnamento innovativi e miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione dei Dati

Un altro obiettivo strategico delle politiche di AQ di UNITE sarà lo sviluppo di azioni volte all’aggiornamento obbligatorio dei docenti sulle metodologie di insegnamento e azioni concertate con l’area ICT e gli Organi di Ateneo per l’aggiornamento delle infrastrutture e degli strumenti tecnologici per la raccolta, gestione, elaborazione e diffusione dei dati e degli indicatori.

Prerequisito per un corretto funzionamento del sistema di AQ è l’aggiornamento e implementazione continua da parte dell’Ateneo degli strumenti tecnologici per la raccolta di dati e informazioni utilizzabili dai diversi Organi e strutture per la revisione periodica dei CdS. Pertanto, deve essere sempre assicurata e implementata la circolazione dei dati e delle informazioni tra le strutture responsabili dell’AQ (Presidio di Qualità, Nucleo di Valutazione, Commissioni Paritetiche Studenti-Docenti, commissioni AQ). Il miglioramento



continuo del sistema di misurazione e valutazione dei dati garantisce che le politiche generali di AQ si realizzino a livello dei singoli CdS e siano veramente fruibili da parte degli studenti.

■ Azione 5: Internazionalizzazione dei CdS

L'implementazione del profilo internazionale di UNITE parte dalla diffusione capillare per gli studenti all'interno dei Corsi di Laurea Magistrale in lingua inglese del periodo ERASMUS. Si intendono sviluppare specifici progetti mobilità programmata docenti/studenti in ingresso/in uscita e assicurare che sia effettivamente realizzata la dimensione internazionale della didattica, garantendo una quota soddisfacente di ore di docenza erogata da esperti stranieri e la presenza di un numero congruo di studenti provenienti dall'estero. Il tutto dovrà portare allo sviluppo di programmi dei CdS con dimensione internazionale. Tale azione viene sviluppata in modo concertato con i delegati del Rettore all'internazionalizzazione e ai programmi Erasmus.

**2) Politiche di AQ per la ricerca**

Obiettivi strategici	Obiettivi di qualità e Azioni
<p>R.1: Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentazione pubblica attraverso il "Cooperative Learning Day" della qualità della didattica e integrazioni con le attività di ricerca in UNITE dando un ruolo centrale agli studenti.</li> <li>- Incentivare l'attività di ricerca di ricercatori/docenti che ottengono risultati di eccellenza.</li> <li>- Sviluppare e implementare gli strumenti di monitoraggio della produttività scientifica delle Facoltà.</li> <li>- Formare personale specificatamente dedicato al supporto sia tecnico che amministrativo delle attività di ricerca, di trasferimento delle conoscenze e di tutela delle proprietà intellettuali.</li> <li>- Valorizzare il capitale umano dedicato alla ricerca attraverso l'alta formazione ed il consolidamento dell'impegno finanziario a sostegno delle borse di dottorato anche attraverso politiche di sinergia con istituzioni esterne pubbliche e private.</li> <li>- Rafforzare l'integrazione dei programmi di dottorato con i progetti di ricerca di UNITE, con la specializzazione produttiva territoriale nonché con le grandi sfide sociali definite da H2020, promuovendo un ambiente favorevole all'innovazione e migliorando, al contempo, le prospettive professionali delle figure in formazione di ricerca.</li> <li>- Incrementare il numero di dottorati intersettoriali in Ateneo.</li> </ul>

<p>R.2: Internazionalizzare la ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziare il supporto alla gestione dei progetti europei e internazionali anche attraverso la formazione/aggiornamento del personale tecnico amministrativo dedicato.</li> <li>- Individuare nuove opportunità di finanziamento della ricerca e di coordinamento delle strutture di supporto alla ricerca, potenziandole negli ambiti del trasferimento tecnologico e delle relazioni internazionali.</li> <li>- Promuovere e sostenere la competitività in ricerca favorendo le politiche di cooperazione con le istituzioni di ricerca regionali, nazionali ed internazionali.</li> <li>- Favorire una migliore conoscenza dei risultati ottenuti nell'ambito della ricerca rispetto alle azioni intraprese anche mediante il monitoraggio periodico dei piani strategici e gestionali di Ateneo e dei piani triennali di Facoltà.</li> <li>- Promuovere e sostenere la competitività in ricerca favorendo le politiche di cooperazione con le istituzioni di ricerca regionali, nazionali ed internazionali.</li> <li>- Incrementare il network di interazioni con le strutture di ricerca nazionali ed internazionali favorendo lo scambio di ricercatori in entrata ed in uscita per aumentare la capacità di attrazione e ottimizzare l'uso delle facilities di ricerca.</li> <li>- Potenziare il "fundraising" con particolare riferimento ai finanziamenti Europei e internazionali.</li> <li>- Potenziare la mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e del personale tecnico e amministrativo.</li> <li>- Incrementare il numero di dottorati internazionali in Ateneo.</li> </ul>
--	---

### 3) Politiche di AQ per la terza missione

Obiettivi strategici	Obiettivi di qualità e Azioni
<p>TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca</p>	<p>- Promuovere e potenziare i momenti di confronto tra le Facoltà e le imprese o reti di imprese (vedi "Career day" già organizzati nelle</p>

	<p>Facoltà da diversi anni) per far emergere le effettive possibilità di collaborazione su progetti specifici di innovazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostenere la tutela della proprietà intellettuale in Ateneo e la sua valorizzazione economica.</li> <li>- Promuovere momenti di confronto tra le Facoltà e le imprese o reti di imprese per far emergere le effettive possibilità di collaborazione su progetti specifici di innovazione.</li> <li>- Incentivare i docenti con progetti di ricerca finanziati da enti e imprese private che investano nel settore di ricerca e sviluppo.</li> </ul>
<p>TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere le attività di trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca mediante il potenziamento dei servizi finalizzati alla valorizzazione dell'attività brevettuale.</li> <li>- Potenziare gli strumenti di supporto per lo sviluppo imprenditoriale, anche in relazione alla creazione di Spin-off, start-up e incubatori di impresa all'interno dell'Ateneo.</li> <li>- Sviluppare programmi multidisciplinari per il supporto a progetti di terza missione in stretta collaborazione con le imprese.</li> <li>- Incoraggiare nuove forme di dialogo e di partenariato con le imprese, con il settore pubblico, con gli organismi di ricerca pubblici e privati, con gli investitori.</li> <li>- Sviluppare forme di partenariato con soggetti istituzionali privati, finalizzate a creare iniziative di eccellenza nella ricerca, anche definendo come prioritarie le potenziali ricadute sul territorio.</li> </ul>

In ottica di *benchmarking*, si riportano i dati pubblicati del Sole 24 ore “ La classifica delle migliori Università Italiane – edizione 2016. L'università degli Studi di Teramo si colloca al **trentatreesimo** posto su sessantuno.

POSIZIONE	ATENEIO	PUNTI
2016		
1	Verona	81

2	Trento	79
3	Politecnico di Milano	76
4	Bologna	76
5	Milano Bicocca	75
6	Siena	73
7	Padova	73
8	Politecnico di Torino	73
9	Venezia Ca' Foscari	72
10	Piemonte Orientale	70
11	Politecnica delle Marche	69
12	Pavia	69
13	Macerata	68
14	Ferrara	63
15	Modena e Reggio Emilia	58
16	Salerno	58
17	Udine	57
18	Milano Statale	57
19	Viterbo	57
20	Firenze	56
21	Venezia Iuav	55
22	Siena Stranieri	53
23	Torino	52
24	Roma Foro Italico	51
25	Pisa	50
26	Brescia	50
27	Chieti-Pescara	49

28	Trieste	49
29	Roma La Sapienza	49
30	Perugia	47
31	Foggia	44
32	Insubria	44
<b>33</b>	<b>Teramo</b>	<b>42</b>
34	Napoli Orientale	42
35	Genova	42
36	Messina	42
37	Roma Tor Vergata	42
38	Bergamo	41
39	Parma	41
40	Catanzaro	40
41	Roma Tre	39
42	Camerino	36
43	Benevento	35
44	Potenza	34
45	Lecce	32
46	Campobasso	32
47	L'Aquila	31
48	Politecnico di Bari	31
49	Cassino	31
50	Perugia Stranieri	30
51	Sassari	30
52	Reggio Calabria Mediterranea	29
53	Urbino	28

54	Napoli II Università	27
55	Palermo	27
56	Catania	27
57	Napoli Federico II	25
58	Bari	22
59	Cagliari	22
60	Calabria-Rende	21
61	Napoli Parthenope	13

### **Linee di sviluppo dell'attività amministrativa**

L'attività amministrativa dell'Ateneo è stata caratterizzata dall'adozione di nuovi strumenti gestionali che, se da un lato hanno richiesto un importante sforzo in termini di formazione, dall'altro sta permettendo di ingegnerizzare nuovi processi e rivedere quelli in essere nell'ottica della semplificazione e dello snellimento.

Nel corso degli ultimi anni, al fine di migliorare i processi di funzionamento dell'amministrazione, sono state ripensate le dinamiche organizzative nell'ottica di soddisfare i seguenti obiettivi:

- miglioramento della qualità dei servizi
- razionalizzazione dei costi di approvvigionamento di beni/servizi
- semplificazione/ottimizzazione delle procedure interne e dei processi gestionali in relazione ai prodotti/servizi erogati
- riduzione del peso/oneri burocratici dei procedimenti
- miglioramento della condivisione dei dati o informazioni
- miglioramento delle modalità di lavoro
- nuove modalità di collaborazione con gli altri Atenei Abruzzesi e con altre amministrazioni del territorio finalizzato a migliorare l'efficienza dei servizi.

Un ridisegno complessivo dell'organizzazione diretto al miglioramento della performance.

### **SEZIONE I: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Sono definite le linee di attività, obiettivi indicatori e aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore generale e delle Aree/Strutture.

L'albero della performance rappresenta l'articolazione del mandato istituzionale e della missione dell'Università degli Studi di Teramo secondo aree strategiche. Ad esse sono associati obiettivi strategici a

valenza triennale e obiettivi operativi riferiti all'anno 2017 la cui realizzazione tende a ottenere un *outcome* funzionale al mandato istituzionale e quindi alla Mission dell'Ateneo<sup>1</sup>.

Nello specifico, l'albero della performance dell'Università degli Studi di Teramo si dirama su 5 aree strategiche, di seguito riportate, individuate per consentire a ciascun "portatore di interesse" una intuitiva comprensione di come l'Ateneo intenda pianificare i propri obiettivi a breve (obiettivi operativi) e medio termine (obiettivi strategici) per realizzare la propria missione istituzionale.



## Didattica

Si è già detto che UNITE dedica particolare attenzione alle attività formative da offrire agli studenti, nella consapevolezza che percorsi ben progettati e coerenti con le esigenze del mondo del lavoro rappresentino il miglior sostegno per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze dei giovani. In parallelo ritiene di rilievo porsi il costante obiettivo di migliorare il complesso dei servizi e degli interventi a favore degli studenti. Le direttive AVA/ANVUR in materia di autovalutazione per l'accreditamento dei Corsi di studio rappresentano per l'Ateneo non un mero strumento volto esclusivamente alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti per le attività formative, ma un'opportunità in grado di permettere il raggiungimento di standard di Qualità elevati e una cultura diffusa della Qualità. In tale ottica l'offerta formativa a.a. 2016-2017, predisposta in ossequio ai requisiti di trasparenza e di qualificazione della docenza secondo i parametri previsti dalla Scheda unica Annuale dei Corsi di Studio e dagli indicatori quali-quantitativi dei docenti di riferimento costituisce una progettazione consapevole, che ha inteso rafforzare la sinergia con il mondo delle professioni, in particolare verso il management pubblico e le arti della musica e dello spettacolo. In tale

<sup>1</sup> L'*outcome* rappresenta l'effetto delle politiche pianificate e realizzate nel corso di un determinato periodo di tempo e si ritiene opportuno ricordare che non vi è corrispondenza diretta tra albero della performance e l'articolazione organizzativa dell'Ateneo in quanto all'interno di ogni area strategica possono inserirsi obiettivi riconducibili anche a più unità organizzative

contesto si inseriscono i nuovi corsi di laurea di Scienze delle Amministrazioni e il Discipline delle Arti della Musica e dello Spettacolo.

Il progetto di ridefinizione dell'offerta formativa 2016/2017 è nato con la forte consapevolezza di preparare lo studente a fronteggiare i diversi compiti orientativi, che caratterizzeranno il suo percorso e lo pone in grado di fronteggiare le esigenze culturali e di formazione professionale, provenienti dal territorio. Il raggiungimento degli obiettivi citati presuppone la messa in campo di azioni volte a sostenere e migliorare l'attività di orientamento, sia in entrata sia in itinere, e la qualità dell'offerta formativa. Per quel che concerne l'attività di orientamento in entrata, volta, da una parte, a consolidare il rapporto con le scuole secondarie e, dall'altra, a stabilire un canale di comunicazione permanente con imprese, aziende ed enti, al fine di comprendere quali siano i risultati attesi dalla formazione universitaria.

Altrettanto strategica, in questo caso per pervenire ad un miglioramento qualitativo dell'offerta didattica proposta dell'Ateneo, è l'azione dell'orientamento in itinere da esplicarsi attraverso una più incidente attività di tutorato, a cui deve affiancarsi un monitoraggio costante dell'andamento dei corsi di studio. Se in passato, il tutorato ha ricevuto una attenzione molto differenziata tra le diverse Facoltà, ora è destinato ad assumere un ruolo centrale ed indefettibile all'interno delle Facoltà. Ad oggi, infatti, il tutorato è uno dei cardini del sistema di AQ sul quale è indispensabile applicare interventi efficaci e costanti nel tempo, attesa la complessità di un meccanismo complesso fatto di assistenza agli studenti, valutazione, analisi e proposte di intervento/miglioramento. In altre parole esso interseca sia il rapporto docente/studente sia il rapporto studente/Ateneo e può essere ancora più incisivo se combinato con le procedure di monitoraggio dell'andamento delle carriere degli studenti. Tanto premesso, infatti alcune linee di intervento per la programmazione 2016/2018 prevedono azioni di orientamento e tutorato in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro.

A seguito dell'introduzione del Patto dello Studente, inserito già tra gli obiettivi della Programmazione 2013/2015, connotato da una didattica innovativa docente/studente, si è riscontrato un miglioramento della percentuale degli studenti laureati entro la durata normale del corso. Il Patto, basato su un rapporto diretto tra ogni singolo studente e Ateneo, è incentrato su un innovativo modello, mediante la realizzazione di una piattaforma e-learning, di erogazione e gestione dei percorsi offerti attraverso un massiccio ricorso ad alcuni strumenti di didattica ispirata perseguendo anche l'obiettivo della riduzione della dispersione studentesca e aumentando, inoltre, le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro. Nonostante gli esiti positivi dell'applicazione del Patto, tuttavia si ravvisano ancora delle criticità relative al superamento di alcuni insegnamenti di base e/o caratterizzanti che non consentono allo studente di conseguire il titolo entro la durata normale del corso.

L'Ateneo è impegnato ad azioni mirate ad orientare e assistere gli studenti rendendoli attivamente partecipi del processo formativo, rimuovendo gli ostacoli ad una proficua frequenza ai corsi e il conseguimento dei cfu, riducendo il rischio di dispersioni e abbandoni prematuri al fine di consentire agli studenti di laurearsi entro la durata normale del corso di studi. Tali obiettivi sono perseguibili anche attraverso l'assistenza diretta ai singoli studenti che ne ravvisino l'esigenza, da parte di studenti senior iscritti alle lauree magistrali, dottorandi e laureati. Gli incarichi di tutorato verranno affidati attraverso appositi bandi emanati dopo aver acquisito le richieste avanzate dalle singole Facoltà, sulla base delle criticità emerse.

E' evidente l'importanza del personale tecnico e amministrativo anche per realizzare un attento monitoraggio per verificare i risultati raggiunti:



- monitoraggio delle azioni intraprese nell'anno accademico 2016/2017
- verifica dei risultati ottenuti
- analisi di eventuali azioni correttive
- implementazione e prosecuzione delle azioni dell'a.a. 2016/2017

Un prezioso ausilio al raggiungimento dell'obiettivo può senz'altro derivare dall'impiego più diffuso delle piattaforme e-learning e da altri strumenti didattici basati sulle nuove tecnologie che costituiscono una risorsa aggiunta nella preparazione a distanza (es. studenti lavoratori).

L'obiettivo che ci si prefigge di raggiungere con la messa a regime del Patto, avvenuta nell'anno accademico 2014-2015, oltre alla praticabilità di un nuovo modello di didattica con uno studente "costruttore" di conoscenza e non semplice "fruitore" della medesima, è la corretta e regolare acquisizione dei CFU per i singoli anni di corso, riducendo sensibilmente il problema dei fuori corso e del conseguimento del titolo entro la durata normale del corso. Il meccanismo premiante individuato dall'Ateneo per incentivare i benefici previsti dal Patto, da parte di tutti gli iscritti, incide sul pagamento delle tasse, che verranno restituite, in base alla fascia di reddito di appartenenza, allorché lo studente avrà acquisito, per ogni anno di corso, il numero di CFU programmato dal proprio corso di laurea entro il 30 settembre dell'a.a. successivo a quello d'iscrizione prevedendo per l'a.a. 2017/2018 un ulteriore scorporo, oltre quello esistente, per chi rientra nei criteri previsti, sul pagamento delle tasse.

■ Azioni da intraprendere

- Redazione di un regolamento di Ateneo per il tutorato;
- Potenziamento delle attività di tutorato, sia in presenza che per mezzo della piattaforma e-learning, mirate a sviluppare una metodologia di apprendimento efficace da parte dello studente;
- Incentivazione di nuove attività di tutoraggio attraverso la previsione appositi bandi riservati ai laureati magistrali, studenti senior iscritti alle lauree magistrali e dottorandi, per attività di accompagnamento agli studenti in corso;
- Potenziamento delle attività di tutorato, attraverso incontri mirati a sviluppare una metodologia di apprendimento efficace da parte dello studente;
- Costituzioni di "Gruppi per la promozione dell'abilità di studio" rivolti agli studenti che presentano specifiche problematiche di rendimento universitario. L'obiettivo dell'attività è quello di rendere consapevole ciascun studente partecipante dei propri punti di forza e debolezza del processo di apprendimento, ottimizzando i processi cognitivi che sottostanno allo studio (attenzione, memoria, comprensione del testo...);
- Svolgimento di seminari monotematici interdisciplinari delle facoltà, che permettono agli studenti sia di approfondire aspetti particolarmente interessanti, collegati alle discipline impartite nell'ambito del piano di studi, sia di conseguire CFU;

- Conferma del sistema incentivante per gli studenti che conseguono i CFU previsti nella pianificazione annuale del piano di studi.
- Potenziamento dell'orientamento in entrata per consolidare e migliorare il trend di immatricolati e iscritti all'Università degli Studi di Teramo. E' prioritario che la scelta del corso di studi universitari, da parte degli studenti della scuola superiore, sia la più possibile ponderata e preparata al fine di ridurre sensibilmente il numero degli abbandoni e quello degli inattivi e di conseguenza degli studenti che non riescono a laurearsi entro i tempi regolari;
- Implementazione del tutorato in itinere allo scopo di supportare lo studente durante il corso degli studi universitari, monitorandone il percorso e conoscendone le difficoltà che possono incontrare nello svolgimento degli studi;
- Favorire il più possibile l'utilizzo delle competenze acquisite con l'e-learning per agevolare la didattica nel caso di studenti lavoratori;
- Sensibilizzare il più possibile tra i docenti la cultura dell'autovalutazione, della valutazione e dell'accreditamento secondo le metodiche AVA.

### **Ricerca e Internazionalizzazione**

L'Università degli Studi di Teramo intende rafforzare la propria vocazione internazionale favorendo la mobilità dei dottorandi per una ricerca di eccellenza e qualità nel rispetto delle indicazioni della Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente, del Piano Operativo Nazionale Ricerca e Innovazione 2014-2020, del PNR 2015-2020 e del Programma HORIZON 2020.

L'obiettivo è attribuire alla ricerca un ruolo sempre più importante nella strategia di sviluppo dell'Università degli Studi di Teramo, permettendo alla vocazione scientifica dell'Ateneo di esprimersi al più alto livello, creando efficaci azioni di sostegno nel rispetto e nella valorizzazione della ricerca di eccellenza a livello internazionale.

L'obiettivo è promuovere la costituzione di una vera e propria filiera dell'innovazione e della competitività pubblico-privato, capace di trasformare i risultati della ricerca e dell'innovazione in un vantaggio competitivo per il sistema produttivo ed in un effettivo aumento del benessere dei ricercatori, delle imprese e dei cittadini.

Considerata l'esiguità delle risorse nazionali disponibili, la politica europea dei finanziamenti alla ricerca rappresenta il contesto da privilegiare, capitalizzando le proprie linee di ricerca connotate da un elevato livello di specializzazione. Tale politica europea è orientata a focalizzare gli investimenti in ambiti disciplinari specifici e spesso a premiare aggregazioni di ricercatori, eventualmente in associazione a piccole e medie imprese, impegnati su temi ritenuti strategici.

Posto che la diversità e la ricchezza di diverse competenze costituiscono i presupposti per l'incremento della conoscenza e quindi per il progresso della società di riferimento, UNITE ha perseguito ed adottato politiche lungimiranti volte ad agevolare la partecipazione dei ricercatori ai bandi di ricerca europei e a perseguire nuove fonti di finanziamento, come testimoniato dai progetti europei e di ricerca approvati. In questo contesto, appare prioritario sostenere i gruppi di ricerca inseriti in circuiti internazionali e consolidare i networks di ricerca, soprattutto internazionali, attraverso la mobilità delle figure di giovani ricercatori in formazione.

La ricerca scientifica rappresenta per l'Università degli Studi di Teramo una fondamentale leva competitiva e occupazionale. La strategia dell'Ateneo è finalizzata a raggiungere, tra l'altro, gli obiettivi indicati nella Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente (SNSI) quali:

- valorizzazione, specializzazione e organizzazione del sistema della ricerca pubblica nazionale favorendo lo sviluppo di una rete di ricerca industriale e trasferimento tecnologico e valorizzando gli investimenti già realizzati sia a livello nazionale che territoriale;
- valorizzazione e potenziamento del capitale umano sempre più indispensabile nella nuova economia basata sulla conoscenza;
- attuazione di politiche rivolte alle imprese che mirino ad accrescere le ricadute della ricerca e sulle effettive possibilità di industrializzazione e di mercato;
- potenziamento delle misure volte ad accrescere il grado di internazionalizzazione dell'Ateneo;
- potenziamento degli strumenti volti a favorire la ricerca di qualità ed eccellenza;
- potenziamento delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi strategici legati alla ricerca, all'innovazione e alla formazione di eccellenza al fine di intercettare le opportunità di finanziamento derivanti dai bandi internazionali quali, ad esempio, Marie Skłodowska Curie;
- potenziamento e supporto delle azioni finalizzate alla creazione di un partenariato internazionale sviluppando un vero e proprio network di partner di eccellenza.

Lo scambio efficace dei Dottorandi rappresenta uno dei più importanti e validi strumenti di valorizzazione delle competenze umane e professionali essendo, la mobilità e la loro esposizione a diverse culture e competenze, elementi che contribuiscono in modo significativo ad allineare i loro profili non solo ai migliori standard internazionali, ma anche alle esigenze attuali e future del sistema della ricerca e dell'innovazione nel suo complesso.

L'Ateneo intende, per questi motivi, perseguire il potenziamento dei processi di internazionalizzazione e specializzazione nella ricerca attraverso il sostegno alla partecipazione a progetti di ricerca europea e internazionali e alla promozione della mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e dello staff amministrativo. La conferma della valenza di tale obiettivo risulta dal fatto che anche il PNR sostiene lo sviluppo di Dottorati Innovativi, in linea con i Principles for Innovative Doctoral Training formulati a livello europeo, intesi come dottorati caratterizzati da un forte impegno per sviluppare profili internazionali, interdisciplinari, e spendibili su diversi settori, pubblici o privati.

Lo scambio efficace dei docenti, del personale, delle figure in formazione di ricerca, e degli studenti, infatti, è uno dei più importanti strumenti di valorizzazione delle competenze. Un Campus internazionalizzato nella ricerca contribuirà a rendere più attraente l'Ateneo per giovani ricercatori, all'interno di un contesto di grande competizione globale per le risorse migliori, andando a bilanciare un quadro nazionale che vede una progressiva contrazione delle risorse disponibili. L'Ateneo intende, quindi, potenziare i processi di internazionalizzazione nella ricerca attraverso il sostegno alla partecipazione a progetti di ricerca europea e internazionali e alla promozione della mobilità internazionale dei ricercatori, dei professori e dello staff amministrativo.

In linea con gli obiettivi strategici, UNITE ha sviluppato ed incrementato la rete dei partenariati attraverso la condivisione di idee progettuali a supporto della ricerca e l'attrazione di Fondi esterni..

Grande valore strategico, inoltre, è stata l'istituzione del Servizio di Europrogettazione e Management nato per assistere ricercatori e docenti di ateneo nelle fasi di progettazione. Tale supporto è offerto attraverso one to one meeting, seminari, tavoli tematici e mappature dei bandi europei. Il Servizio provvede alla pubblicazione e promozione di tutte le news inerenti il Programma H2020 (Bandi dedicati e/o relativi piani di lavoro, eventi CE/Nazionali, ed altro). Anche nelle iscrizioni ai corsi di dottorato si registra un aumento del numero di iscritti.

In conseguenza del contratto (Grant Agreement) n. 675526 con la Executive Agency (REA), per lo svolgimento del progetto REP-BIOTECH (action full title: European Joint Doctorate in biology and technology of reproductive health), della creazione del Consortium Agreement for the research project in Horizon2020 e del successivo bando (15 PhD positions are offered within the Marie Skłodowska- Curie ITN REP-BIOTECH 675526, European Joint Doctorate in Biology and Technology of the Reproductive Health) è stato possibile inserire nel ciclo XXXI (a.a. 2015/2016) tre ESR con i quali sono stati stipulati dei contratti di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della L. 240/2010. I tre ESR sono stati inseriti nell'ambito del corso di dottorato di ricerca in "Biotecnologie cellulari e molecolari" come posti soprannumerari in seguito all'attivazione di uno specifico curriculum (REP-BIOTECH) che conferirà un diploma congiunto di dottorato di ricerca con le altre università europee (programma Horizon 2020-MSCA ITN EJD REP-BIOTECH). Inoltre sullo stesso ciclo sono stati inseriti due dottorandi industriali grazie alla stipula di una convenzione nell'ambito del corso di dottorato in "Scienze degli Alimenti" e una borsa di studio finanziata dall'ISSIRFA-CNR nell'ambito del corso in "Processi di armonizzazione del diritto tra storia e sistema". Il medesimo ciclo ha visto il consolidamento e rafforzamento del Consorzio con l'Università degli Studi di L'Aquila per il corso in "Biotecnologie cellulari e molecolari" e la stipula di una convenzione con l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise per il finanziamento di tre borse di studio nell'ambito del corso di dottorato in "Scienze mediche veterinarie, sanità pubblica e benessere animale". Numerose sono state le convenzioni di co-tutela tesi stipulate con Università straniere per consentire a dottorandi di Atenei stranieri di venire a studiare a Teramo e a dottorandi dell'Università di Teramo di andare a studiare all'estero conseguendo un titolo di studio straniero. UniTe nell'ambito dei corsi di dottorato ha avviato e curato convenzioni con l'Università Mundial di La Paz (Messico), Università di Granada, Madrid Alcalà, Carlos III (Spagna), Università di Salisburgo (Austria), Università di Bruxelles (Belgio), Università Parigi-Diderot – Paris IV, Parigi Sud, Parigi Est, University Ecole des Hautes Etudes, Università Aix Marseille (Francia), University College Cork (Irlanda), Università di Zagabria (Croazia), Università di Potsdam (Germania).

Inoltre, grazie al finanziamento del progetto REP-EAT nell'ambito del programma Horizon 2020 MSCA - Co-funding of Regional, National and International Programmes (COFOUND) è stato emanato un bando per selezionare 12 ESR (giovani ricercatori nella fase iniziale della loro carriera) che verranno inseriti all'interno del ciclo XXXII dei dottorati di ricerca mediante stipula di un contratto di assegno di ricerca ai sensi dell'art. 22 della Legge 240/2010. È stato attivato il corso di Dottorato in Biotecnologie cellulari e molecolari XXXI ciclo (DOT 13A8025), Call H2020 MSCA ITN 2015 in European Joint Doctorate in Biology and Technology of Reproductive Health con la presenza delle seguenti Università:

- 1.UNIVERSIDAD DE MURCIA (Capofila);
- 2.UNIVERSITEIT GENT;
- 3.UNIVERSITY COLLEGE DUBLIN, NATIONAL UNIVERSITY OF IRELAND, DUBLIN;

4.RHEINISCHE FRIEDRICH-WILHELMS-UNIVERSITAT BONN;

5.Università degli Studi di Teramo.

Il processo di internazionalizzazione intrapreso dell'Ateneo si evidenzia con i molteplici accordi con le Facoltà ed Istituti esteri. Ad oggi sono attivi 246 rapporti con Facoltà ed Istituzioni internazionali nonché accordi internazionali con 44 Università internazionali. Anche in quest'area strategica, come esplicitato anche nel Piano Strategico 2016-2018, il contesto esterno trova nell'assottigliamento generalizzato dei fondi una minaccia in grado di dispiegare i propri effetti su varie dimensioni.

Nel corso del 2016 prendono avvio sia il Programma Nazionale per la Ricerca 2015 -2020 che il PON Ricerca e Innovazione, iniziative con un forte impatto programmato sulla formazione dottorale, che avallano il percorso di internazionalizzazione, di innovazione e di interdisciplinarietà già intrapreso dal nostro Ateneo. Difatti, l'offerta formativa del XXXII ciclo di Dottorato (a.a. 2016/2017) prevede sei Corsi di Dottorato accreditati dall'ANVUR, di cui quattro qualificati come internazionali a seguito della ricognizione dei Dottorati Innovativi, così come definiti dalle note del Capo del Dipartimento n. 1059/2016 e 1498/2016:

- Biotecnologie Cellulari e Molecolari (internazionale e intersettoriale);
- Processi di armonizzazione del Diritto tra Storia e Sistema (internazionale e interdisciplinare);
- Scienze degli alimenti (internazionale, intersettoriale e interdisciplinare);
- Scienze Mediche Veterinarie, Sanità Pubblica e Benessere animale (internazionale e intersettoriale); • Storia dell'Europa dal Medioevo all'Età contemporanea;
- Governo dell'impresa, dell'amministrazione e della società nella dimensione internazionale.

Pertanto è volontà dell'Ateneo proseguire nel percorso di internazionalizzazione intrapreso, ponendo in essere azioni necessarie affinché i Corsi di Dottorato in Storia dell'Europa dal Medioevo all'Età contemporanea e Governo dell'impresa, dell'amministrazione e della società nella dimensione internazionale possano essere qualificati come internazionali, rispondenti alle finalità del PNR2015/2020, incrementando così il numero dei Corsi di Dottorato Internazionali dagli attuali 4 a 6 entro il 2018. L'Ateneo intende inoltre potenziare l'intersettorialità dei dottorati ponendo in essere azioni specifiche necessarie affinché ulteriori Corsi di dottorato possano essere qualificati come intersettoriali, rispondenti alle finalità del PNR 2015/2020, incrementando il numero di quelli Intersettoriali dagli attuali 3 a 6 nel 2018. In linea con i Principles for Innovative Doctoral Training formulati a livello europeo, al fine di incentivare la mobilità degli studenti nello svolgimento di progetti di ricerca congiunti con almeno un'Università straniera, verranno erogati ulteriori incentivi economici rispetto a quelli attualmente previsti.

Per la ricerca, è di rilevante importanza implementare le competenze in termini di gestione e intercettazione di fondi europei. Ciò necessiterà non solo di un intervento formativo consistente ma anche di un impegno di risorse per aumentare l'attrattività dei Corsi di Dottorato e le borse a sostegno degli stessi.

## Risorse Umane

L'Ateneo deve essere in grado di soddisfare le esigenze differenziate che provengono dagli utenti e deve essere in grado di fornire servizi di qualità, in linea con le loro esigenze. Da qui la necessità di mantenere alta l'attenzione "alla buona amministrazione", valorizzando le modalità più efficaci di gestione.

Né si può dire sia nuova la funzione del gestire le persone: sono invece nuovi i modi di rapportarsi con le persone, si rafforza la consapevolezza che il rapporto con il personale vada affrontato nella duplice visione: conseguire l'efficacia del servizio reso e al tempo stesso assicurare crescita personale e professionale di chi concorre a prestarlo; il vero problema è dunque valorizzare il lavoro, cioè le persone, garantendo loro sviluppo di competenze e costante aggiornamento.

Mettersi alla pari con le persone che lavorano in Ateneo, porsi come obiettivo lo sviluppo delle competenze, delle prestazioni e del potenziale grazie ai piani di formazione ma anche al lavoro in gruppi, vuol dire prima di tutto conoscere le persone, ascoltarle, condividere con loro gli obiettivi dell'Ateneo, incoraggiarli nei momenti in cui la complessità sembra sovrastarci, accompagnarli quando la solitudine di un ruolo si fa difficile da sopportare. Vuol dire guidarli verso uno scopo comune. Se persone condividono uno scopo comune possono fare grandi cose, e dare importanti contributi, a se stessi e agli altri. Ma per farlo, le persone devono potersi incontrare, devono potersi conoscere, devono potersi riconoscere. Devono unirsi. I gruppi consentono di realizzare alchimie tra le energie di più persone; un gruppo può arrivare là dove nessun singolo mai possa pensare, per quanto intelligente e preparato sia. Un'orchestra può comporre brani di una ricchezza che il singolo suonatore non può eseguire.

Due i progetti, che si pongono in una logica consequenziale alla mappatura dei processi, su cui si investirà per affermare sempre più azioni di sviluppo e miglioramento continuo, nella ricerca di un modello organizzativo e di gestione di qualità che operi come una bussola, che aiuti ad introdurre i fini di maggior valore e a dirigere l'organizzazione verso di essi; che sappia correggere la rotta, quando necessario, per dirigerla verso la pianificazione del miglioramento.

Il riferimento è in primis al "Modello delle Competenze" che consente definire i ruoli organizzativi in termini di competenze e capacità. Si tratta di un approccio operativo nella gestione strategica delle persone che verrà esteso a tutte le aree/uffici dell'Ateneo.

L'adozione di un modello delle competenze consente di:

- ottimizzare la gestione dei processi di selezione;
- valutare l'adeguatezza di ogni risorsa al ruolo affidato;
- individuare i bisogni formativi, in quanto mette in luce i gap esistenti tra il livello di competenza atteso e quello espresso effettivamente dal titolare del ruolo.

Il secondo Progetto è Good Practice (GP), giunto alla sua tredicesima edizione. Il progetto ha l'obiettivo di comparare le prestazioni dei servizi di supporto delle università su due assi: efficienza ed efficacia. Complessivamente vengono ad oggi mappati 26 servizi amministrativi di supporto con riferimento a tutte le strutture amministrative dell'ateneo (amministrazione generale e strutture decentrate rappresentate dai dipartimenti). Un punto centrale di questa edizione rimane l'integrazione del Good Practice con i cicli di misurazione delle prestazioni degli atenei, sia per finalità esterne (Piano della Performance) che interne (uso decisionale e motivazionale). Per perseguire questa strada, il gruppo Good Practice manterrà un continuo allineamento con CODAU (Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie). Un secondo

tema che ha riscontrato interesse e sarà portato avanti è il Digital Learning, tema rispetto al quale ci sarà un approfondimento sia con il lavoro svolto quest'anno sull'analisi delle trasformazioni di corsi di laurea e di insegnamento, sia attraverso l'avvio di un confronto sull'uso dei MOOCs. Si precisa inoltre l'importanza del progetto, che nella prima riunione operativa svoltasi Venerdì 20 gennaio 2017 presso il Politecnico di Milano, ha fatto registrare un'adesione di circa 40 Atenei, con un numero destinato a crescere di anno in anno. Di seguito si presenta la proposta progettuale.

Il nuovo ciclo del progetto Good Practice si articola in due parti:

*1. GP tradizionale*

*2. Laboratori Sperimentali*

■ GOOD PRACTICE TRADIZIONALE

La parte tradizionale del GP si basa su tre aree di rilevazione: costi/efficienza, customer satisfaction e efficacia oggettiva:

- **Costi/efficienza:** la sempre maggiore cura da parte degli atenei, ed il controllo sui dati, consentono ormai una rilevazione affidabile sui costi del personale. Rimangono due aree di miglioramento che saranno affrontate. La prima riguarda i servizi soggetti a maggiore esternalizzazione (servizi logistici e sistemi informativi): per queste aree si prevede di lavorare a stretto contatto con i collaboratori dell'Ateneo per cercare una sempre maggiore omogeneità dei dati. La seconda riguarda i livelli di servizio
- **Customer satisfaction:** i dati forniti da questa indagine risultano particolarmente importanti per diversi usi (esterni ed interni). Al fine di migliorare sempre di più la fruibilità dei dati - ma anche per aumentare il tasso di risposta da parte di studenti, personale tecnico amministrativo e docenti - in questo progetto verrà posta particolare attenzione al miglioramento dei questionari così come evidenziato nella riunione del 20 gennaio u.s.
- **Efficacia oggettiva:** in questa edizione si cercherà di mettere a fuoco pochi indicatori, anche sulla base delle analisi emerse dai piani della performance nell'ultimo progetto 2015/16.

■ LABORATORI SPERIMENTALI

Come sperimentato positivamente negli ultimi anni, a fianco alle rilevazioni di efficacia ed efficienza, il progetto affronterà alcuni temi nuovi e rilevanti per gli atenei. Di seguito si riportano i laboratori previsti per GP:

- **Confronto internazionale**

Il primo laboratorio accoglie una sollecitazione che i Direttori di alcune università hanno da tempo lanciato: confrontarsi con alcune realtà straniere. Saranno coinvolte due università straniere con cui si effettuerà un confronto, in prima istanza mirato, sui servizi di supporto alla didattica.

- **Ciclo integrato della performance**

Il laboratorio effettuato su questo tema nel 2015/16 si è dimostrato di grande interesse e ha rivelato molte aree di possibile approfondimento:

- Strumenti specifici, quali ad esempio il budgeting o i sistemi di misurazione. - Aspetti motivazionali, come ad esempio gli incentivi.

- Uso delle informazioni internamente ed esternamente.

Il laboratorio si pone l'obiettivo di effettuare degli approfondimenti agendo in tre fasi:

1. Individuazione temi di interesse in sinergia con il CODAU.
2. Selezione dei casi.
3. Raccolta e analisi dati.

La metodologia sarà definita in dettaglio in base al tema prescelto.

- Digital Learning Il secondo laboratorio proseguirà le analisi avviate nel 2015/16 sull'adozione del Digital Learning, intendendo con questo termine gli strumenti ICT nel processo didattico (lezioni a distanza, forum e blog, tutorship in remoto, corsi blended, ecc.).

Il laboratorio prevede i seguenti passi:

- Definizione degli ambiti di approfondimento e delle dimensioni di analisi, anche sulla base dei risultati ottenuti nell'ambito di GP 2015/16.
- Individuazione dei casi rilevanti tra gli atenei GP
- Raccolta e analisi dei dati mediante interviste e fonti secondarie
- Focus group con referenti individuati dagli atenei 2.

#### ■ LE FASI OPERATIVE

Il nuovo ciclo del progetto Good Practice si concluderà a novembre 2017. La tabella di seguito riporta le fasi del progetto:

Febbraio 2017 Rilevazione Efficacia percepita docenti e personale tecnico amministrativo Raccolta informazioni per laboratori

Gennaio 2017 Riunione di condivisione dei protocolli di efficienza ed efficacia, e di specifica per i laboratori

Febbraio 2017 - Maggio 2017 Rilevazione di costi e efficienza Analisi informazioni per laboratori

Aprile 2017 - Giugno 2017 Rilevazione Efficacia percepita studenti

Giugno 2017 Riunione di condivisione dei risultati preliminari

Luglio 2017 Invio dati preliminari per rilevazioni/analisi interne

Novembre 2017 Riunione plenaria finale e report finale

La prima serie di comunicazioni pervenute riguardano:



**GP\_FORM\_ADESIONE:** richiede di esprimere l'adesione alla diverse parti del progetto ed ai laboratori; inoltre, viene chiesto di comunicare come avverrà la rilevazione di Customer Satisfaction (se per mezzo server PoliMi o autonomamente) e vengono comunicate le finestre temporali indicative di somministrazione.

La rilevazione di Customer Satisfaction docenti e PTA sarà la prima ad avviarsi nel mese di gennaio/febbraio tramite questionari.

### Edilizia e logistica

Nel 2016 si è concluso il processo di trasferimento delle strutture decentrate dell'Ateneo. La riduzione dell'importante sforzo finanziario sostenuto, comporterà che le risorse disponibili siano destinate ad implementare i laboratori, le strutture scientifiche e a rinnovare gli strumenti delle aule didattiche.

Il Progetto che impegnerà l' Ateneo riguarda l'attuazione del Masterplan: Nuova struttura edilizia presso il Polo Agro-Bioveterinario e recupero funzionale dell' ex Manicomio Sant'Antonio Abate.

### Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Area Strategica	Tipo di misura	Indicatore	Dati di riferimento	Informazioni utili dall'indicatore
DIDATTICA	Efficienza	Rapporto studenti regolari/docenti equivalenti	N. studenti regolari/N. docenti equivalenti	L'andamento dell'indicatore va letto in riferimento all'anno precedente e nell'ottica di benchmark
DIDATTICA	Efficacia	Incidenza dei crediti regolari	% di CFU acquisiti dagli studenti aderenti al Patto con lo Studente sui CFU acquisiti dagli studenti non aderenti	L'indicatore descrive l'andamento dei crediti acquisiti dagli studenti c.d. regolari (o in corso) e il rapporto sul totale dei Crediti nell'anno accademico di riferimento. La sua misura è indice dell'efficacia del "Patto con lo studente" avviato nel 2013/14.
DIDATTICA	Efficacia	Incidenza nuovi iscritti (corsi di laurea)	Numero studenti in ingresso su totale iscritti	L'indicatore di incidenza dei nuovi studenti va confrontato con l'analogo valore per l'anno precedente

RICERCA		Incidenza fondi acquisiti	Media ultimi tre anni fondi acquisiti (conto terzi+UE+PRIN+FIRB)	L'aumento dell'indicatore indica un miglioramento nella capacità di attrarre fondi esterni per la ricerca	
RICERCA		Tasso successo progetti	N. progetti approvati/n. progetti presentati	L'aumento dell'indicatore indica un maggior tasso di successo nella presentazione dei progetti	
INTERNAZIONALIZZAZIONE		Incidenza iscritti stranieri	Studenti stranieri (Comunitari e non) nell'anno t/ Totale iscritti nell'anno t (confronto nell'anno t-1)	L'aumento dell'indicatore indica una maggiore propensione ad attrarre fondi internazionali	
RISORSE UMANE		Tasso di formazione erogata al personale tecnico-amministrativo	N. ore di formazione/N. personale tecnico – amministrativo	Indicatore della quantità di formazione erogata, da confrontare con gli esercizi precedenti. L'aumento indica un potenziale miglioramento delle capacità del personale.	
RISORSE UMANE		Costo personale/FFO	Indicatore di spesa del personale Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (definizioni Proper)	L'aumento dell'indicatore segnala minori gradi di libertà per l'impiego delle risorse disponibili e ripercussioni sull'FFO.	
EDILIZIA LOGISTICA	E	Efficacia percepita	Soddisfazione studenti spazi	Indice di soddisfazione complessiva di indagine (customer satisfaction)	L'aumento dell'indicatore indica un miglioramento della soddisfazione degli studenti
EDILIZIA LOGISTICA	E	Stato risorse	Disponibilità spazi	Metri quadri dedicati a laboratori/N. docenti+assegnisti+dottorandi	L'aumento dell'indicatore indica una maggiore disponibilità di spazi per l'attività di ricerca

## **LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI**

Il Sistema di Misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo nell'aprile 2015 a seguito di un processo di rivisitazione condiviso con i responsabili EP, le OO.SS. ed Rsu e il Nucleo di Valutazione di Ateneo, prevede la descrizione del modello a cascata degli obiettivi. Questi, partendo dall'individuazione delle linee strategiche si declinano nei risultati attesi del Direttore generale e dei responsabili sino al personale senza responsabilità. Tutte le categorie sono quindi soggette a valutazione con un punteggio attribuito ai risultati raggiunti nell'anno e ai comportamenti organizzativi tenuti. Questi ultimi sono espressamente declinati in apposite tabelle in cui sono esplicitati i giudizi corrispondenti ai valori assegnati. I valutatori, invece, sono i responsabili di Progetto o i responsabili di struttura.

### ***Stato del Sistema e Area di miglioramento***

Con il raccordo della Contrattazione collettiva integrativa conclusa nell'anno di esercizio di riferimento, è stato possibile dare attuazione alla parte del sistema legata alla premialità. In tale ottica, si è sviluppata una progettualità di miglioramento continuo, trasversale alle strutture, e ulteriore rispetto alla performance annualmente determinata, strutturata intorno alla semplificazione amministrativa delle attività.

### ***Gestione dei rischi anticorruzione e misurazione degli interventi programmati***

Tra gli elementi di valutazione del personale, il Sistema fa espresso riferimento anche agli obblighi contenuti nel P.N.A. e nella normativa in tema di trasparenza e anticorruzione. In questo modo, la gestione dei rischi viene percepita come attività di tutte le singole persone e la diffusione della responsabilità si estende a tutti i livelli dell'amministrazione. La metodologia di rilevazione è meglio descritta nella parte del piano dedicata all' *Anticorruzione e Trasparenza*.

## **GLI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNO 2017**

Gli obiettivi operativi che durante l'anno 2017 concorreranno al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo per il triennio 2016-2018 sono stati definiti per la Direttrice Generale, le Aree dell'Amministrazione centrale e i loro Uffici, i Servizi di staff della Direzione Generale e per le strutture decentrate, così come riportato negli allegati al presente Piano della performance. Tali obiettivi mirano a valorizzare la capacità progettuale dei Responsabili delle strutture amministrative nell'ambito di percorso di miglioramento continuo del supporto alle attività core dell'Ateneo.

## **COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA E DI BILANCIO**

In raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 18/2012 in tema di "introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università", considerato che l'Ateneo ha adeguato il proprio Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, si prevede che a regime si verifichi la seguente successione temporale di massima:

<b>Entro il mese di settembre dell'anno t-1:</b>	verifica generale degli andamenti gestionali e finanziari e definizione degli obiettivi strategici sulla base dei documenti di programmazione triennale e delle proiezioni di entrata finanziaria.
--	--

<b>Entro il mese di ottobre dell'anno t-1:</b>	proposta degli obiettivi di struttura programmati e dei budget da parte delle Aree per l'anno t.
<b>Entro il mese di novembre dell'anno t-1:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chiusura della fase di negoziazione tra Direzione Generale ed Aree in merito agli obiettivi proposti dalle strutture e richiesti dall'Amministrazione;</li> <li>• definizione di budget e risorse strumentali</li> </ul>
<b>Entro il mese di dicembre dell'anno t-1:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stesura e approvazione del bilancio annuale di previsione dell'anno t;</li> <li>• approvazione del Piano strategico triennale;</li> <li>• assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per l'anno t.</li> </ul>
<b>Entro il mese di gennaio dell'anno t:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento Piano integrato della performance e della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</li> </ul>

Per l'anno 2017 le attività previste di assegnazione degli obiettivi avverranno a partire dal mese di marzo. Grazie anche allo studio integrato degli aspetti della performance, del Bilancio Unico di ateneo e del Piano della prevenzione della corruzione, l'Ateneo ha adottato il presente Piano raccordando la parte relativa agli obiettivi operativi con il budget 2017 del Bilancio Unico.

### **OBIETTIVI INDIVIDUALI DELLA DIRETTRICE GENERALE, DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E DELLE FACOLTÀ PER L'ANNO 2017**

#### **La Direttrice Generale**

Alla Direttrice Generale viene richiesto, in sintonia con le decisioni degli Organi di governo collegiali e con il Rettore, di coordinare e dare impulso all'insieme di azioni necessarie per la realizzazione degli obiettivi individuati, tra cui quelli contenuti nel documento di Programmazione Triennale 2016-2018 e dal Piano Triennale dell'Anticorruzione e Trasparenza, contenuto nel presente Piano Integrato.

Più nello specifico, di seguito, si indicano gli ulteriori obiettivi in capo alla Direttrice Generale che costituiscono il naturale aggiornamento di quelli presenti nel Piano Integrato 2016-2018.

**PIANO PERFORMANCE 2017-2019**

<b>Obiettivi della Direttrice Generale</b>					
<b>OBIETTIVI DIRETTRICE GENERALE: MARIA ORFEO/PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 2017</b>					
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>AZIONI PIANIFICATE</b>	<b>BUDGET</b>	<b>STRUTTURE COINVOLTE</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>TARGET</b>
Diffusione cultura della legalità e della trasparenza, grazie anche agli interventi formativi e alla metodologia di condivisione con gli attori dei processi (40%)	<p>A) Potenziare iniziative gestionali volte a garantire la semplificazione, la qualità in materia di trasparenza e prevenzione della Corruzione e di Performance (10%);</p> <p>B) Assicurare la formazione al personale che svolge un'attività a rischio corruzione (5%)</p>	Costi per il personale dedicati alla formazione e Costi dedicati ai servizi	<p>1) Staff Direttore Generale</p> <p>2) Area valutazione e qualità;</p> <p>3) Area ICT</p> <p>4) Tutti le Aree e strutture (A.3.)</p>	<p>A.1. Attuare i nuovi obblighi previsti dal D.Lgs 25 maggio 2016, n.97 recante la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (FOIA- Freedom of Information Act);</p> <p>A.2.) Predisposizione Regolamento per la tutela del whistleblower;</p> <p>A.3.) Aderire al progetto Good Practice - migliorare l'efficienza dei servizi amministrativi</p> <p>B.1.) N. di eventi formativi sui temi della performance, trasparenza e lotta alla corruzione/N. eventi 2016;</p> <p>C.1) Realizzato/non realizzato</p>	Entro i termini previsti dal legislatore, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e dalle Circolari interne.

	C) Dotare l'Ateneo di un Codice Etico (10%)				
	D) Promuovere la Revisione degli Atti Normativi Interni nell'ottica della coerenza generale (15%).		1) Staff Direttore Generale – Ufficio Legale  2) Area Affari Generali ed istituzionali;	D.1) Realizzato/Non realizzato	Entro il 31.12.2017
Migliorare il livello di autonomia/responsabilità e il livello di <i>accountability</i> dell'ente attraverso l'implementazione del nuovo modello di Governance.  (30%)	A) Coordinamento attività prosecuzione mappatura e reingegnerizzazione dei processi (15%);  B) Coordinamento messa a regime della mappatura delle competenze dei ruoli amministrativi (15%);		1) Staff Direttore Generale – Servizio Innovazione e Organizzazione  2) Tutte le aree /uffici/servizi	A.1.) Promuovere la mappatura e la reingegnerizzazione di almeno un nuovo processo per area/struttura;  B.1) Mappare almeno 2 profili per ogni area/ufficio/servizio	Avvenuta pubblicazione e validazione nella intranet di Ateneo;
Promuovere la qualità dei servizi anche attraverso la codificazione dei livelli attesi così come emersi dalle attività di customer e	A) Individuare i livelli qualitativi ottimali dei servizi che UNITE intende garantire ai propri	7000,00€	1) Area Valutazione e Qualità  2) Urp  3) Ufficio Sito web	A.1) Linee guida per la redazione della carta dei servizi;	Realizzato/Non realizzato

---

di confronto con gli stakeholders (30%)	utenti - Progetto Good Practice (30%)				
---	---------------------------------------	--	--	--	--

## Obiettivi per l'anno 2017 dell'Amministrazione Centrale e delle Facoltà

Gli obiettivi individuati sono classificati anche per la loro dimensione di riferimento. In particolare, le 6 dimensioni riguardano:

1. La dimensione della **sostenibilità**: si riferisce alle prospettive di mantenimento dell'equilibrio ambientale, sociale ed economico in un arco temporale di lungo periodo;
2. – 3. Le dimensioni della **trasparenza** e dell'**anticorruzione**: pur costituendo un adempimento normativo, hanno la funzione, tra l'altro, di aumentare l'accessibilità delle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ateneo e sono inseriti all'interno del piano della performance, nell'ottica della trasversalità;
4. La dimensione della **qualità**: riguarda il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi;
5. La dimensione della **efficacia**: riguarda la capacità di raggiungere determinati obiettivi e di soddisfare i bisogni dell'utenza e identifica il rapporto tra prodotti (output) e risultati (*outcome*);
6. La dimensione della **efficienza**: riguarda il rapporto tra risorse impiegate (*input*) e prodotti (output), per cui la sua valutazione implica l'analisi del processo tecnico-produttivo e della gestione dei fattori della produzione.



AREA STRATEGICA		DIDATTICA					
OBIETTIVI STRATEGICI (collegamento col Piano Strategico 2016-2018)	BUDGET 2017	STRUTTURA AMMINISTRATIVA	OBIETTIVI OPERATIVI 2017	INDICATORI	DIMENSIONE	TARGET	OUTCOME
Incremento degli Studenti regolari  (D.1: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa;	Costi per gli studenti  BE.010.010.010 Proventi per la didattica; BE.010.020.010 Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali; BE.010.030 Proventi per attività assistenziale;	<b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti; Orientamento; Facoltà; Area ICT; Area Valutazione e Qualità/URP</b>	Riduzione/abbattimento del numero di carriere irregolari  Sviluppo di un percorso di tutorato attraverso l'adozione di linee guida condivise;  Progettazione reportistica utile per monitoraggio delle carriere degli studenti per prevenire l'abbandono dei medesimi.	On/Off  Aumento del numero di studenti regolari nell'anno t rispetto all'anno t-1  Messa a disposizione dei Presidenti di CdS /Facoltà reportistica	<b>Sostenibilità; Trasparenza; qualità</b>	100% indicatori positivi	Aumento dei laureati nei termini e sviluppo di nuove competenze  Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento

	BE. 020.020.010 Costi per sostegno agli studenti;		Miglioramento/standardizzazione delle attività di orientamento  Piani di tutorato per incremento studenti regolari	Giudizi Positivi/Giudizi totali nelle indagini di <i>customer satisfaction</i>  Aumento del numero di studenti regolari nell'anno t rispetto all'anno t-1			
Aumento del finanziamento ordinario legato al Costo standard studente		<b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti; Facoltà; Area Risorse Economiche e Controllo di</b>	Organizzazione di un sistema di tutorato specialistico finalizzato alla riduzione della dispersione studentesca e alla riduzione dei tempi	Redazione di un regolamento di Ateneo per il tutorato  Redazione documento  N. di iscritti regolari/su n. di iscritti totali (confronto su anno precedente)	<b>Sostenibilità; Trasparenza</b>	100% indicatori positivi entro il 2017	Allineamento tempi di conseguimento titolo a quelli teorici.  Crescita dell'attrattività e della

<p>(D.2 Migliorare la qualità dell'apprendimento;</p> <p>D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti)</p>		<p><b>Gestione; Area Valutazione e Qualità; Area Didattica e Servizi agli studenti</b></p>	<p>di conseguimento del titolo</p> <p>Analisi reportistiche e reportistiche costanti condivise con le strutture interessate</p> <p>Report su contribuzione studentesca</p>	<p>N. Report</p> <p>Report e analisi di impatto</p>		<p>Semestrale</p>	<p>reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento</p>
<p>Riduzione del problema del tasso di abbandono legato al mancato o errato orientamento in ingresso</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti)</p>	<p>BE. 010.010.010 Proventi per la didattica</p>	<p><b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti; Area Post-Laurea; Direzione Generale</b></p>	<p>Aumento delle iniziative di Orientamento in entrata</p>	<p>N. di Iniziative 2017/N. di iniziative 2016</p>	<p><b>Qualità</b></p>	<p>100% indicatore positivo</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p>
<p>Razionalizzazione delle procedure di acquisto</p>	<p>BE 020.020.120 Altri costi</p>	<p><b>Area patrimonio/Area</b></p>	<p>Monitoraggio del processo Approvvigionamento</p>	<p>Realizzato/non realizzato</p>	<p><b>Sostenibilità; Efficienza; Trasparenza; A</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	<p>Semplificazione dei flussi di acquisto</p>

<p>Immagine complessivamente positiva rilevata all'interno delle attività di community management.</p> <p>Attrattività del Polo universitario teramano e orientamento all'utenza</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti)</p>		<p><b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti;</b>  <b>Area Post-Laurea; Area Affari generali e Istituzionali;</b>  <b>Area ICT;</b></p>	<p>Aumento del gradimento degli studenti</p>	<p>Percentuale di gradimento servizi resi nelle rilevazioni di <i>customer satisfaction</i> nell'anno t/ nell'anno t-1</p>	<p><b>Trasparenza;</b>  <b>Sostenibilità;</b>  <b>Qualità</b></p>	<p>100% entro il 2017</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p>
<p>Sostegno attività studentesche</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti)</p>	<p>BE.010.020.040 . Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali</p>	<p><b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti;</b>  <b>Area Ricerca;</b>  <b>Area Post-Laurea;</b>  <b>Biblioteca</b></p>	<p>Incremento del numero di accordi relativi ai programmi di scambio.</p>	<p>N. di Accordi stipulati 2017/N. di accordi stipulati nel 2016</p> <p>N. di Progetti finanziati</p>	<p><b>Sostenibilità;</b>  <b>Efficienza;</b>  <b>Efficacia</b></p>	<p>100% indicatori positivi</p>	<p>Crescita dell'attrattività nel contesto internazionale e nazionale</p>

<p>Inserimento nel contesto delle professioni e delle relazioni internazionali per una maggiore offerta di servizi</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti; D.3: Internazionalizzare la didattica)</p>				<p>dall'UE/N. di Progetti presentati</p>			
			<p>Partenariati con Enti esterni pubblici o privati</p> <p>Adozione del Regolamento sui contributi studenteschi</p>	<p>N. Accordi con Enti 2017/ sul n. del 2016</p> <p>Risorse esterne reperite/Risorse totali destinate alla Ricerca</p> <p>Realizzato/Non realizzato</p>			
<p>Crescita delle opportunità di lavoro e tirocini</p> <p>Inserimento nel contesto delle</p>	<p>BE. 010.010.010 Proventi per la didattica;</p>	<p><b>Orientamento e Placement</b></p>	<p>Estensione network di relazione con le aziende per accogliere tirocinanti.</p>	<p>N. di Aziende in network con UniTe nel 2017/ sul n. del 2016</p>	<p><b>Qualità</b></p>	<p>100% indicatori positivi</p>	<p>Aumento della ricaduta applicativa sui processi socio-economici territoriali.</p>

<p>professioni e delle relazioni tra Enti e Privati per una maggiore offerta di servizi</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti                  TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca;                  TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>	<p>"Costi generali su progetti di didattica"</p>		<p>Adesione Progetto Scuola-Lavoro</p>	<p>N. di assunzioni 2017/n. assunzioni 2016 a seguito di eventi come Career Day</p> <p>Realizzato/Non realizzato</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Trasformazione dell'Università degli studi di Teramo in una "Green University".</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti)</p>	<p>BE.010.020.010 Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali;</p> <p>B.I. 010.010 Costi di impianto, di ampliamento e di sviluppo</p>	<p><b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti;</b> <b>Area ICT;</b> <b>Facoltà, Ufficio Innovazione, dematerializzazione e gestione cartelle cliniche</b></p>	<p>Implementazione progetto di dematerializzazione e delle cartelle cliniche</p>	<p>N. cartelle dematerializzate 2017/ N. cartelle dematerializzate 2016</p> <p>N. accessi effettuati per l'utilizzo del database per fini didattico-scientifici</p> <p>N. iniziative avviate per la promozione del progetto come best practice</p>	<p><b>Sostenibilità;</b> <b>Efficienza;</b> <b>Efficacia</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p>
<p>Apertura al contesto delle professioni per una maggiore integrazione a favore dell'Ateneo e degli aderenti</p>	<p>BE. 020.020.070 Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico;</p>	<p><b>Area Didattica e dei Servizi agli Studenti;</b> <b>Area Post-Laurea;</b> <b>Facoltà; Staff</b></p>	<p>Adozione dei Regolamenti aggiornati</p>	<p>On-Off</p>	<p><b>Trasparenza</b> <b>Qualità</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	
<p>(TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo</p>		<p><b>tecnica/Area ICT</b></p>	<p>nto e acquisti e reingenerizzazion</p>		<p><b>nticorruzione</b></p>		<p>Riduzione delle spese</p>

<p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti                  TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca;                  TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>		<p><b>Biblioteca;                  Area ICT</b></p>	<p>Promozione del sistema RICOH di Cloud per scansione documenti di interesse degli utenti.</p>	<p>Numero utenti/utenti che lo utilizzano</p>	<p><b>Sostenibilità;                  Qualità;                  Efficienza</b></p>	<p>100% del Piano di sviluppo</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento</p>
--	--	---	---	---	--	-----------------------------------	--



AREA STRATEGICA	Budget	RICERCA					
<p>Potenziamento delle relazioni con gli altri Enti di alta formazione e di ricerca.</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti; D.3: Internazionalizzare la didattica; R.1: Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata; R.2: Internazionalizzare la ricerca)</p>	<p>BE. 020.020.030 Costi per la ricerca e l'attività editoriale;</p> <p>BE, 010.010.020 Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico;</p> <p>BE. 010.010.030 Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi</p> <p>BE. 010.020.040 Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali</p> <p>BE.010.020.020 Contributi Regioni e Province autonome; BE</p>	<p><b>Area Ricerca - Facoltà</b></p>	<p>Miglioramento della capacità progettuale.</p> <p>Incremento n. corsi di dottorato internazionali</p>	<p>Progetti presentati 2017/ Progetti presentati nel 2016</p> <p>Progetti internazionali 2017/Progetti internazionali 2016</p> <p>Progetti finanziati/Progetti presentati</p> <p>N. corsi dottorato internazionali anno T1/n.corsi dottorato internazionali anno T</p> <p>N. corsi dottorato intersettoriali anno T1/n.corsi dottorato intersettoriali anno T</p>	<p><b>Trasparenza Sostenibilità Efficienza</b></p>	<p>100% indicatori positivi</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p> <p>Trasparenza delle attività di ricerca e dei risultati conseguiti.</p>

	<p>010.020.030 Contributi altre Amministrazioni locali; BE. 010.020.050 Contributi da Università; BE 010.020.060 Contributi da altri (pubblici); BE 010.020.070 Contributi da altri (privati)</p>		<p>Incremento n. corsi di dottorato intersettoriali</p>				
<p>Potenziamento delle relazioni con gli altri Enti di alta formazione e di ricerca.</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti;                      TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca;                      TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>		<p><b>Area Ricerca –                      Facoltà</b></p>	<p>Attrazione Fondi esterni</p>	<p>Risorse esterne provenienti da altri Enti-Privati Fondi UE nel 2017/ su 2016</p>	<p><b>Efficienza</b></p>	<p>Aumento dell'incidenza delle risorse esterne</p>	<p>Aumento della ricaduta applicativa sui processi socio-economici territoriali.</p>
			<p>Aumento del finanziamento per i dottorati di ricerca</p>	<p>N. borse conferite nell'anno 2017/n. borse anno 2016</p>			

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>Budget</b>	<b>INTERNAZIONALIZZAZIONE</b>					
<p>Orientare i percorsi formativi alla spendibilità internazionale.</p> <p>R.2: Internazionalizzare la ricerca</p> <p>D.3 : Internazionalizzare la didattica</p>	<p>BE 020.010.010. Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica – docenti e ricercatori; esperti linguistici.</p> <p>Borse studio ERASMUS –</p>	<b>Area Ricerca /Facoltà</b>	Incremento del numero di iniziative		<b>Qualità</b>	100% indicatori positivi entro il 2017	
sviluppo economico e sociale			e delle eventuali criticità				

Piano Integrato 2017-2019

	Integrazione Ateneo; Mobilità dottorati di ricerca;	<b>Area Ricerca/Facoltà</b>	Azioni di promozione per l'aumento degli iscritti stranieri ai Dottorati di Ricerca	N. studenti stranieri iscritti 2017/ N. studenti stranieri iscritti 2016  N. iniziative 2017/su 2016	<b>Qualità; Sostenibilità</b>	100% indicatori positivi entro il 2017	
Orientare la crescita del personale al supporto di percorsi formativi di respiro internazionale.  (D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti;  R.2: Internazionalizzare la ricerca  D.3: Internazionalizzare la didattica)		<b>Area Didattica – Area RU</b>	Aumento del personale docente e amministrativo che aderisce ai progetti di scambio	N° soggetti in movimento nel 2017/N. soggetti nel 2016  Risorse assegnate/Risorse impegnate	<b>Qualità; Sostenibilità</b>	Incremento di almeno 2 unità entro il 2017	
Orientare i percorsi formativi alla spendibilità	BE.010.010.01 OProventi per la didattica.	<b>Facoltà/Orientamento/Welcom office</b>	Miglioramento dei flussi informativi resi in	Realizzato/Non realizzato	<b>Qualità; Sostenibilità</b>		100% dell'indicatore

internazionale e aumentare l'attrattività dell'Ateneo  (D.4 Potenziare i servizi a supporto degli studenti;  R.2: Internazionalizzare la ricerca  D.3: Internazionalizzare la didattica			lingua inglese tramite sito web e social				
<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>Budget</b>	<b>RISORSE UMANE</b>					
Migliorare il livello di autonomia/responsabilità e il livello di <i>accountability</i> dell'ente attraverso l'implementazione del nuovo modello di Governance.  Promuovere l'etica e tutelare la legalità	BE.020.010.020 Costi del personale dirigente e	<b>Area R.U./Direzion e Generale/Area Affari Generali e Istituzionali/Area valutazione e Qualità –</b>	Ingegnerizzazione e dei Processi e pubblicazione in intranet  Revisione degli Standard di Qualità dei servizi interni e al pubblico alla luce anche dei nuovi servizi digitali	N. di Processi mappati 2017/N. di processi individuati  Pubblicazione degli standard aggiornati	<b>Trasparenza; Anticorruzione; Efficienza; Efficacia</b>	Positivo	Diffusione della cultura della responsabilità, della sostenibilità e dell'efficacia.  Valorizzazione delle professionalità.

<p>all'interno dell'organizzazione</p> <p>(TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>	<p>tecnico amministrativo;</p> <p><i>Formazione al personale;</i></p> <p><i>Interventi formativi obbligatori</i></p>	<p><b>Tutte le Aree e Uffici</b></p>	<p>Controlli sulle dichiarazioni relative all'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi</p>	<p>Standardizzazione semestrale dei controlli (On/OFF)</p> <p>Adozione di un modello di processo condiviso per la gestione del rischio legato all'affidamento degli incarichi</p>			
<p>Gestione della contabilità economico patrimoniale nell'ottica del miglior raccordo con le strutture di Facoltà</p> <p>(TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico sociale)</p>	<p>BE 020.020.120</p> <p>Altri costi</p>	<p><b>Area Economica; Facoltà;Area R.U.</b></p>	<p>Mappatura dei processi dei flussi stipendiali e del personale</p>	<p>Realizzato/non realizzato</p>	<p><b>Sostenibilità; Efficienza;Trasparenza</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	<p>Miglioramento dei flussi documentali e diffusione delle competenze; semplificazione amministrativa</p>

<p>Favorire la crescita professionale e il benessere dei singoli.</p> <p>Diffusione della cultura della premialità.</p> <p>(TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>		<p><b>Area R.U./Direzione Generale/Area Valutazione e Qualità</b></p> <p><b>Tutte le strutture</b></p>	<p>Formazione</p> <p>Progetto Pa – INPS</p> <p>Adesione al progetto Practice</p> <p>Valore Good</p>	<p>N. Corsi di formazione totali erogati nell'anno t raffrontati con il numero di corsi erogati nell'anno t-1</p> <p>Partecipazioni totali/partecipazioni ammesse</p> <p>N. questionari somministrati/N.rispondenti</p>	<p><b>Sostenibilità; Anticorruzione; Efficienza; Efficacia</b></p>	<p>100% entro il 2017</p>	<p>Diffusione della cultura della responsabilità, della sostenibilità e dell'efficacia.</p> <p>Valorizzazione delle professionalità.</p> <p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p>

<p>Analisi di contesto e cultura del controllo di gestione</p> <p>(TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>	<p>BE.020.010.020 Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo;</p> <p><i>Interventi formativi</i></p>	<p><b>Area Valutazione e Qualità;</b></p> <p><b>Tutte le Aree e Uffici/Direzione generale</b></p>	<p>Revisione dell'analisi dei rischi dei Processi mappati</p>	<p>On/Off</p>	<p><b>Sostenibilità; Anticorruzione; Trasparenza</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	<p>Diffusione della cultura della responsabilità, della sostenibilità e dell'efficacia</p>
--	--	---	---	---------------	--	----------------------	--



AREA STRATEGICA	Budget	INFRASTRUTTURE					
<p>Far crescere qualitativamente le attività core e sviluppo dell'usabilità dei servizi all'esterno</p> <p>(D.4: Potenziare i servizi a supporto degli studenti;</p> <p>TM.1: Potenziare le azioni di supporto alla ricerca;</p> <p>TM.2: Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale)</p>	<p>Bl. 010.010. Costi di impianto, di ampliamento e sviluppo;</p> <p>BE 010.020.010 Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali</p>	<p><b>Area ICT</b></p> <p><b>AREA TECNICA</b></p> <p><b>AREA RU</b></p>	<p>Progetto Eduroam - Education Roaming: diffusione delle informazioni sull'utilizzo del servizio</p> <p>Masterplan</p>	<p>Attivazione del servizio</p> <p>Utenti che hanno avuto accesso al servizio</p>	<p><b>Sostenibilità</b></p>	<p>100% nel 2017</p>	<p>Crescita dell'attrattività e della reputazione dell'Ateneo oltre il bacino di riferimento.</p>

**Sezione II - ANTICORRUZIONE, MALADMINISTRATION E  
TRASPARENZA**

**PREAMBOLO - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2017-2019**

VISTA la legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;

VISTA la Circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ove si prevede che il concetto di corruzione va inteso in senso lato, comprensivo di quegli episodi che, sebbene inidonei ad integrare la fattispecie penale, sono comunque espressione di maladministration;

VISTO il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 recante riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

VISTO il Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo n. 50 del 18 aprile 2016 contenente il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;

TENUTO CONTO del Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11 settembre 2013, dell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., approvato con determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 e del P.N.A. 2016, approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016;

CONSIDERATO che il Piano Nazionale Anticorruzione è un atto generale di indirizzo che le Amministrazioni utilizzano per la redazione e l'attuazione del proprio Piano di prevenzione della corruzione e che deve, pertanto, essere calibrato sul proprio specifico contesto funzionale ed operativo ed aggiornato sulla base di un costante monitoraggio dell'efficacia e dei risultati del Piano;

VISTE le Linee Guida dell'ANVUR adottate a luglio 2015 in materia di Piano Integrato delle performance, prevenzione della corruzione e trasparenza per le Università;

PRESO ATTO delle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016, adottate dall'ANAC con delibera 1310 del 28 dicembre 2016;

PRESO ATTO, altresì, che tra i contenuti necessari del P.T.P.C. vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 comma 8 della Legge 190/2012, come novellato

dall'art. 41 del D. Lgs. 97/2016), da individuare con particolare attenzione, nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione;

TENUTO CONTO che ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012, dal 18 luglio 2013 è stata nominata, con Decreto del Rettore n. 318 del 18 luglio 2013, Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza dell'Università degli Studi di Teramo la Dott.ssa Maria Orfeo, Direttrice Generale dell'Ateneo.

TENUTO CONTO, altresì, che in data 8 novembre 2016, al fine di facilitare l'applicazione sostanziale della disciplina in materia, si è proceduto a differenziare i due incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza;

VALUTATO di dover attuare un modello a rete in cui i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza possano effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento;

VALUTATO altresì che la funzionalità del predetto modello dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione;

Alla luce di quanto precede è stato predisposto il Piano che fornisce una valutazione del livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

## **CONTESTO**

### **CONTESTO ESTERNO**

Si rinvia al Piano strategico di Ateneo e alla sezione dedicata alla performance del presente Piano.

### **CONTESTO INTERNO**

Si rinvia al Piano strategico di Ateneo e alla sezione dedicata alla performance del presente Piano.

## **ELABORAZIONE, ADOZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Alla stregua di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, "Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC", le attività da ricondurre alla gestione del rischio trovano il loro logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di coloro che a vario titolo sono responsabili delle attività dell'Amministrazione.

Pertanto ai Responsabili Prevenzione Corruzione e Trasparenza si affiancano con maggiore decisione tutti i soggetti che, in base a quanto previsto nel seguito, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, insomma, è un documento che scaturisce da un articolato processo di condivisione ed analisi propedeutico alla stesura dello stesso.

Per tale ragione, all'interno di un più generale processo di stakeholder engagement, si è realizzato un coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni anche con specifico riguardo alla materia della prevenzione e del contrasto alla corruzione, attraverso una condivisione da realizzare nelle varie fasi del ciclo di pianificazione, gestione e monitoraggio dell'attività da svolgere in materia.

L'ottica partecipativa in parola, attuata nelle varie fasi del processo in questione, mira a promuovere la massima condivisione e consapevolezza in materia e a favorire la migliore attuazione della relativa disciplina.

### **COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER INTERNI - UFFICI COINVOLTI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI DEL PIANO**

Il coinvolgimento delle strutture nell'attività in esame viene realizzato nelle fasi di:

- programmazione delle azioni per la prevenzione della corruzione, attraverso l'individuazione, da parte dei Responsabili di struttura, delle aree a rischio di corruzione, l'analisi e la valutazione dei rischi e la proposta e definizione delle misure di prevenzione della corruzione;
- monitoraggio e rendicontazione.

Posto che, come precisato dal Piano Nazionale Anticorruzione dell'11.09.2013, l'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei Responsabili per le aree di rispettiva competenza, nella fase di programmazione della strategia da elaborare per la prevenzione della corruzione, si è operato nel modo seguente.

Al fine di realizzare la necessaria condivisione con le strutture, propedeutica alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019, nell'ottica della valorizzazione del contributo di ciascuno ai fini della corretta e compiuta impostazione dei documenti programmatici dell'Ateneo e di realizzare un coinvolgimento ed una responsabilizzazione del personale sul tema de quo, si è adottato un approccio partecipativo, con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture nell'identificazione del livello di rischio a cui è esposta la struttura di cui sono responsabili, allo scopo di identificare aree di miglioramento e, ove necessario, realizzare un ripensamento dei modelli organizzativi, delle procedure di gestione e dei presidi di controllo all'uopo predisposti.

A tal fine, l'Area valutazione e Qualità ha inviato ai Referenti e ai Responsabili di Struttura dei moduli al fine di rilevare: le Aree a rischio di corruzione - rischi - grado di rischio; le Probabilità di accadimento del rischio - indici di valutazione della probabilità"; l'Impatto del rischio - indici di valutazione dell'impatto; la valutazione del rischio di corruzione - grado di rischio; le misure di prevenzione della corruzione - piano di azione; le Misure di prevenzione della corruzione - check list; la Gestione del rischio di corruzione - check list.

In tal modo sono stati coinvolti i Responsabili di struttura, per l'area di rispettiva competenza, nell'individuazione delle attività a rischio di corruzione, dei rischi di corruzione che possono verificarsi nell'ambito di tali attività, del grado di rischio (definito all'esito della valutazione dei rischi, espletata sulla base di criteri e parametri indicati) e nella proposta delle misure ritenute idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti della struttura a cui sono preposti, con distinta specificazione degli interventi già attuati ed in corso di applicazione e delle

iniziative che si propone di implementare per innalzare il livello di prevenzione della corruzione all'interno della struttura, utilizzando a tal fine modelli di schede appositamente predisposte.

#### **COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER ESTERNI**

In data 21 novembre 2016 è stato pubblicato sul sito web di Ateneo un avviso pubblico rivolto a studenti, cittadini, associazioni o altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria e alle organizzazioni sindacali finalizzato ad acquisire dai medesimi suggerimenti e proposte, al fine di giungere a disegnare un'efficace strategia anticorruzione.

Nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, gli stakeholder di cui sopra sono stati invitati a presentare, entro il 30 novembre 2016, contributi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, di cui tener conto in sede di approvazione definitiva del Piano. A tal fine è stato messo a disposizione degli stessi, mediante pubblicazione sul sito, apposito modulo avente ad oggetto "Suggerimenti/proposte in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ai fini del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2017 – 2019 dell'Università degli Studi di Teramo".

L'avviso è consultabile nel sito Amministrazione e Trasparenza: Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione all'indirizzo:

<http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/356961UTE0400/M/195171UTE0400>

### **SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

#### **ORGANI DI INDIRIZZO**

L'art. 10, comma 3, del D. Lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del D. Lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali. Al riguardo il P.N.A. 2016 fornisce l'indicazione di pubblicare "dati ulteriori" in relazione a specifiche aree di rischio.

In data 21 dicembre 2016 il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo hanno definito gli obiettivi strategici 2017-2019 in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, così delineando la strategia di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza adottata dall'Ateneo a livello strategico per il triennio 2017-2019.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza definiti dagli Organi di indirizzo per il triennio 2017-2019 sono riportati nel seguito.

#### **RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

In data 8 novembre 2016, al fine di facilitare l'applicazione sostanziale della disciplina in materia, si è proceduto a differenziare i due incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza. Ciò in considerazione delle seguenti ragioni:

- la Dott.ssa Maria Orfeo, che svolge l'incarico di Direttrice Generale, è l'unico dirigente in servizio nell'Ateneo;
- alla luce delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione le Amministrazioni possono valutare discrezionalmente le soluzioni organizzative da adottare al fine di meglio adempiere al dettato normativo;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione non può prescindere, ancor più in un'organizzazione universitaria e di alta complessità, dalle funzioni strategiche di pianificazione, di vigilanza, di monitoraggio e di controllo proprie dell'organizzazione stessa;
- si è ritenuto di differenziare i due incarichi anche al fine di meglio garantire il coordinamento ed il controllo della legalità dell'azione amministrativa;
- l'individuazione di due Responsabili garantisce, oltre ad una maggiore attività di controllo, anche l'attivazione del potere sostitutivo di cui all'art. 2 comma 9 bis della Legge n. 241 del 7 agosto 1990.

L'attribuzione dei ruoli di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza a due distinti soggetti, motivata da esigenze organizzative determinate dall'assenza di figure dirigenziali ulteriori rispetto a quella del Direttore Generale, è finalizzata a facilitare l'applicazione sostanziale della disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza, ferma restando la garanzia del coordinamento delle attività svolte dai due Responsabili, operanti in costante raccordo, anche attraverso il comune supporto organizzativo, ed in costante coordinamento con le strutture dell'Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra, alla stregua delle caratteristiche della struttura organizzativa adottata, con Decreto del Rettore n. 467 dell'8 novembre 2016 è stata nominata Responsabile della trasparenza dell'Università degli Studi di Teramo la Dott.ssa Maria Barbara Mazzarella, appartenente alla categoria EP (elevata professionalità), Responsabile dell'Area valutazione e qualità.

Conseguenzialmente, con Decreto del Rettore n. 470 dell'8 novembre 2016, la Dott.ssa Maria Orfeo, Direttrice Generale dell'Ateneo è stata nominata Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Teramo.

In merito al Programma di attività per la prevenzione della corruzione si rinvia alla Tabella A.

#### **STRUMENTI A SUPPORTO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

L'organizzazione assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione un adeguato supporto, mediante la struttura amministrativa denominata Area Valutazione e Qualità.

#### **REFERENTI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

E' evidente che una efficace azione di prevenzione della corruzione presuppone una organizzazione a rete, in cui i Referenti svolgono un ruolo attivo e propositivo. In tale ottica sono stati individuati i Referenti per la prevenzione della corruzione in tutte le strutture dell'Ateneo:

- in ciascuna Facoltà: i Responsabili di Servizio / Ufficio di Facoltà.

Il coinvolgimento in materia del Preside di Facoltà viene assicurato con l'attivazione di un potere sostitutivo in caso di inerzia del Referente;

- per l'Amministrazione centrale:
  - ✓ nelle unità di personale di categoria EP;
  - ✓ nei Responsabili di Ufficio / Servizio dello staff di Direzione Generale;
  - ✓ nei Responsabili di Ufficio nei casi in cui l'Area, cui l'Ufficio afferisce, non abbia un Responsabile di categoria EP.

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SUPPORTO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

A riprova dell'interesse e dell'attenzione dedicati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza si riportano le strutture che concorrono al complesso sistema sopra delineato.

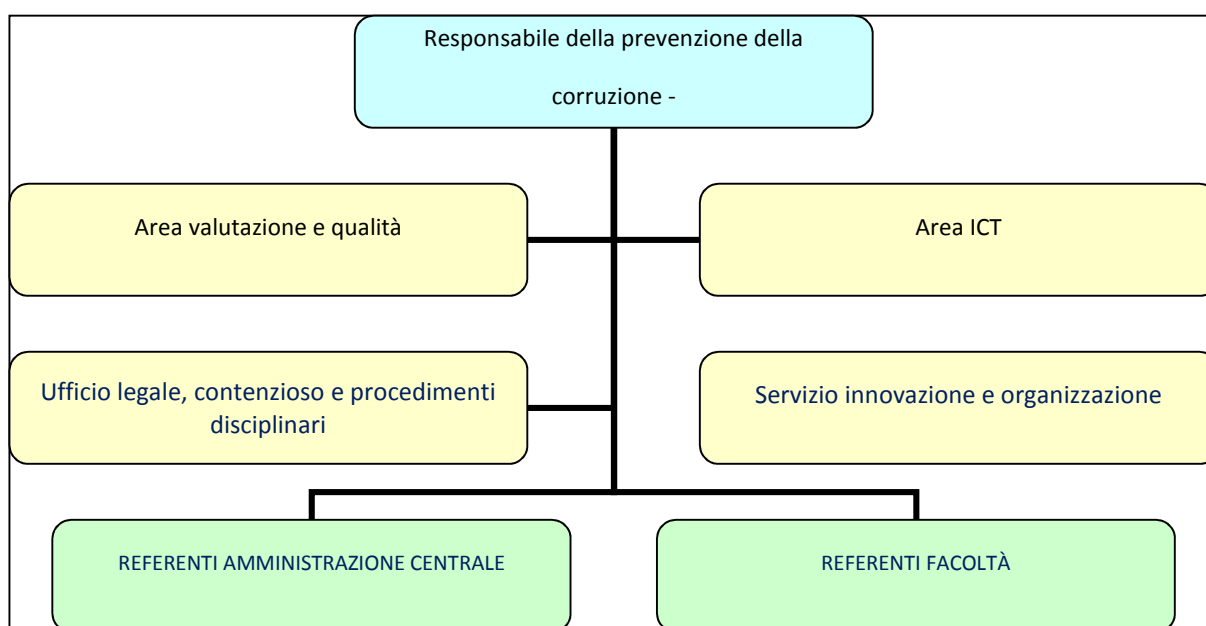
Con D.D.G. n. 386 del 21 agosto 2014 si è costituita un'apposita Area, l'Area valutazione e qualità - in cui si è inserito l'Ufficio sistema qualità di Ateneo e trasparenza - con compiti di supporto alla redazione, pubblicazione, aggiornamento e attuazione del Programma triennale per la trasparenza e del Piano anticorruzione e di referente operativo del monitoraggio sull'attuazione del Programma.

Si è inoltre previsto che l'Ufficio sito web, afferente all'Area ICT, sia responsabile delle pubblicazioni previste dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

Si è stabilito che l'Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari supporti la Direzione Generale per l'attuazione del Programma di attività per la prevenzione della corruzione.

Il supporto alla Direzione Generale nella predisposizione del Piano anticorruzione e della trasparenza è altresì previsto in capo al Servizio innovazione e organizzazione.

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO AL RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE – RESPONSABILE TRASPARENZA**



**DIPENDENTI**

Unitamente ai Referenti, concorrono alla prevenzione della corruzione:



- ✓ i dipendenti che operano nelle aree a rischio,
- ✓ tutti i dipendenti.

**PIANO DI ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA**

Si riporta di seguito il piano di organizzazione adottato dall'Ateneo in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando i soggetti coinvolti con relativi compiti e responsabilità.

**TABELLA A**

QUADRO ORGANIZZATIVO DELLE ATTIVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA	
SOGGETTI COINVOLTI	COMPITI E RESPONSABILITÀ
Responsabile della prevenzione della corruzione /Responsabile della Trasparenza	<p>Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Relazione attività svolta in materia di prevenzione della corruzione/trasparenza</p> <p>Elabora la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'Organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, co. 8, L. 190/2012).</p> <p>Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, co. 8, L. 190/2012)</p> <p>Verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1, co. 10, lett. a).</p> <p>Propone modifiche al Piano in caso di accertamenti di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, co. 10, lett. b).</p> <p>Individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 10, lett. c)).</p> <p>Coordina le azioni in risposta alle valutazioni del rischio di corruzione.</p>
Organo di indirizzo politico	<p>Designazione Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Definizione obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, comma 8, della Legge 190/2012, come modificato dall'art. 41 del D. Lgs. 97/2016).</p> <p>Adozione Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Adozione atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p>
Referenti per la prevenzione della corruzione – Referenti per la trasparenza	<p>Partecipazione al processo di gestione del rischio.</p> <p>Proposta di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza/trasparenza.</p> <p>Costante monitoraggio sull'attività svolta dal personale assegnato agli uffici di riferimento.</p> <p>Osservanza Codice di comportamento. Verifica ipotesi di violazione del Codice di comportamento.</p> <p>Rispetto misure contenute nel P.T.P.C.T.</p> <p>Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione - Responsabile della trasparenza di relazioni informative e di report periodici di monitoraggio / rendicontazione sull'attuazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T.</p> <p>Formulazione entro il mese di febbraio al Responsabile della prevenzione della corruzione proposte :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. sull'attività di formazione, individuando il personale appartenente alle proprie strutture da inserire nei percorsi formativi;</li> <li>b. sulla rotazione degli incarichi del personale adibito a svolgere la propria attività in settori a rischio corruzione.</li> </ol>

QUADRO ORGANIZZATIVO DELLE ATTIVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA	
SOGGETTI COINVOLTI	COMPITI E RESPONSABILITÀ
	<p>Comunicazione tempestiva al verificarsi situazioni di abuso.</p> <p>Invio con periodicità quadrimestrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) rendicontazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione/Trasparenza sul grado di attuazione del Piano nella struttura di competenza;</li> <li>b) attestazione circa il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;</li> <li>c) attestazione dell'avvenuta verifica dei rapporti tra l'Università e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o sono interessati ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.</li> </ul> <p>Invio entro il mese di ottobre della relazione annuale al Responsabile della prevenzione della corruzione diretta ad illustrare le attività svolte nella rispettiva struttura in materia di prevenzione della corruzione.</p>
Tutte le strutture	<p>Partecipazione al processo di gestione del rischio.</p> <p>Proposta di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.</p> <p>Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza indicate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Dipendenti che operano nelle aree di rischio di corruzione	<p>Partecipazione al processo di gestione del rischio.</p> <p>Osservanza misure contenute nel P.T.P.C.</p> <p>Segnalazione situazioni di illecito al proprio dirigente o all'Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari.</p> <p>Segnalazione casi di personale conflitto di interessi</p>
Tutti i Dipendenti	<p>Rispetto delle misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione.</p> <p>Rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione.</p> <p>Collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalazione al proprio superiore gerarchico di eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.</p> <p>Segnalazione casi di personale conflitto di interessi</p>
OIV	<p>Partecipazione al processo di gestione del rischio. Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti attribuiti.</p> <p>Svolgimento compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa: verifica attuazione obblighi di pubblicazione (Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione).</p> <p>Verifica coerenza Piano triennale per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale (art. 1, comma 8 bis, della Legge 190/2012, inserito dall'art. 41 D. Lgs. 97/2016).</p> <p>Verifica contenuti della Relazione di cui al comma 14 dell'art. 1 della Legge 190/2012 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (comma 8 bis, della Legge 190/2012, inserito dall'art. 41 del D. Lgs. 97/2016).</p> <p>Ha la facoltà di richiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, comma 1 lett. h), D. Lgs. 97/2016).</p> <p>Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione</p>

QUADRO ORGANIZZATIVO DELLE ATTIVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA	
SOGGETTI COINVOLTI	COMPITI E RESPONSABILITÀ
Area valutazione e qualità	Supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione – Responsabile della trasparenza per redazione Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Referente operativo del monitoraggio sull'attuazione del Piano. Chiede e Riceve le rendicontazioni dei Referenti ed invia con periodicità quadrimestrale al RPC una relazione ove individua per ogni struttura le criticità e le azioni che possono essere individuate come “best practice” e formula al riguardo proposte per superare tali criticità. Predisporre una bozza di PTPCT che trasmette al RPC entro il 30 novembre.
Area ICT / Ufficio sito web	Responsabile delle pubblicazioni previste dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, nel rispetto dei tempi e delle azioni previste nel Piano
Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari Commissione procedimenti disciplinari del personale tecnico – amministrativo (per i casi di competenza)	Supporto alla Direzione Generale per l’attuazione del programma di attività per la prevenzione della corruzione. Svolgimento procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria. Proposta aggiornamento Codice di comportamento
Servizio innovazione e organizzazione	Supporto alla Direzione Generale nella predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Collaboratori dell'Amministrazione	Rispetto misure contenute nel P.T.P.C.T. Segnalazione situazioni di illecito

Con D.R. n. 538 del 3 dicembre 2015 è stato costituito il Servizio Ispettivo di Ateneo per le verifiche di cui alla Legge 662/1996. Le funzioni di Servizio Ispettivo sono attribuite ad una Commissione, attualmente composta dal Prof. Salvatore Cimini (Presidente), dal Dott. Diego De Carolis, dalla Dott.ssa Maria Barbara Mazzarella, dalla Dott.ssa Valeria De Bartolomeis, dal Dott. Cristian Colasacco. Con D.R. n. 531 del 26 novembre 2015 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Servizio ispettivo, pubblicato sul sito web di Ateneo.

Con D.D.G. n. 705 del 19 novembre 2015 è stata costituita la Commissione procedimenti disciplinari del personale tecnico – amministrativo, composta dal Prof. Gino Scaccia, Facoltà di Giurisprudenza (Presidente), dal Dott. Biagio Consorti, Responsabile Ufficio personale tecnico amministrativo e dalla Dott.ssa Marina Garelli, Responsabile dell’Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari. Alla Commissione è attribuita l’istruttoria dei procedimenti disciplinari sino alla proposta di sanzione disciplinare al personale tecnico – amministrativo ed ai collaboratori ed esperti linguistici in applicazione dell’art. 55 bis commi 1 e 4 del D. Lgs. 165/2001, ferma restando la potestà di irrogazione delle sanzioni disciplinari in capo al Direttore Generale, quale titolare dell’esercizio dell’azione disciplinare.

## **GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI RISCHI - VALUTAZIONE DEI RISCHI - ANALISI - MISURE**

È stato allo scopo progettato un processo di valutazione dei rischi (Risk Assessment), volto ad identificare e valutare i principali rischi dell'organizzazione.

Al fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione si è implementato un sistema di gestione dei rischi che si basa sull'individuazione di un referente in materia di rischi per ciascuna struttura, individuato nel Responsabile di struttura.

L'analisi dei rischi, stata effettuata con riguardo alle attività dell'Ateneo, si compone delle seguenti fasi:

- Mappatura dei rischi
- Analisi dei rischi e relativa ponderazione
- Definizione misure, avuto riguardo al livello di rischio individuato.

Si rinvia, al riguardo, alle tabelle allegate al Piano.

L'Ateneo sta portando avanti, con il supporto di un Team di progetto, l'attività di mappatura dei processi, sulla base del metodo SIPOC (Suppliers Input Process Output Customers), che, utilizzando gli elementi base del diagramma di flusso, mira descrivere il flusso rendendo evidente soggetti coinvolti e attività correlate.

I processi mappati prevedono una dettagliata descrizione del flusso con le singole attività e con una sezione note / moduli / modelli e strumenti utile all'omogeneizzazione dei servizi offerti e delle procedure amministrative e sono corredati da una carta di identità che ne descrive le caratteristiche generali.

I processi mappati vengono validati dal Direttore Generale e pubblicati nella intranet di Ateneo, a disposizione di tutti gli utenti interni.

Nell'anno 2015 sono stati validati i seguenti processi mappati:

- Archivi e protocollo, gestione flussi documentali;
- Supporto alla gestione dell'offerta didattica e formativa;
- Approvvigionamenti, gestione spese in economia, trattativa privata e Consip.

In tema di approvvigionamenti e gare d'appalto sono stati mappati i seguenti processi:

- Richiesta e scelta della procedura: in questo modo si è inteso uniformare e omogeneizzare la metodologia per l'individuazione della procedura più corretta da attivare a fronte di una richiesta di approvvigionamento;
- Acquisto beni e servizi attraverso procedura aperta;
- Acquisto beni e servizi attraverso procedura in economia (fuori Mepa);
- Acquisto beni e servizi attraverso il mercato elettronico.
- Gestione dei rifiuti speciali;

- Programmazione, progettazione e gestione dottorati di ricerca;
- Gestione dei contratti e delle supplenze.

Nel 2016 sono stati mappati i seguenti processi:

- Gestione progetti di ricerca e valutazione della ricerca;
- progetti di ricerca di Facoltà: progettazione;
- progetti di ricerca di Facoltà: gestione;
- progetti di ricerca rendicontazione e audit;
- valutazione qualità della ricerca;

Gestione presenze – assenze del personale t.a.b.:

- Presenze – assenze del personale tecnico amministrativo;
- Permesso ex Legge 104/1992;
- Assenza per malattia;
- Assenza per grave patologia;
- Congedo di maternità;
- Interdizione anticipata;

Gestione carriere studenti (flusso rimborsi tasse – dematerializzazione e conservazione digitale):

- dematerializzazione tesi di laurea;
- gestione rimborso tasse studenti;
- gestione degli studenti beneficiari di borse ADSU;

Ciclo compensi – Procedura generale budget – ciclo gestionale passivo:

- predisposizione budget annuale;

Flusso gestione incarichi:

- autorizzazione all'espletamento di incarichi esterni retribuiti e non del personale tecnico amministrativo.

Le aree individuate come maggiormente esposte al rischio di corruzione, i rischi rilevati, il grado di rischio risultante dalla valutazione, la struttura cui fa capo il processo, sono riportati nell'allegato "Programma di attività per la prevenzione della corruzione" allegata al presente Piano parte integrante dello stesso. In tale allegato sono riportate, oltre alle aree di rischio obbligatorie, comuni a tutte le Amministrazioni, individuate dall'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012, per le quali la Legge 190 ha operato una sorta di presunzione di esistenza del rischio corruzione, le ulteriori aree di rischio specifiche dell'Ateneo.

Per l'identificazione e la valutazione dei rischi dell'organizzazione si è adottato un modello di autovalutazione dei rischi (Risk Self Assessment), attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di struttura. Al fine di realizzare un coinvolgimento ed una responsabilizzazione del personale sul tema de quo, infatti, si è adottato un approccio partecipativo, coinvolgendo i Responsabili delle strutture

nell'identificazione del livello di rischio a cui è esposta la struttura di cui sono responsabili, al fine di identificare aree di miglioramento e, ove necessario, realizzare un ripensamento dei modelli organizzativi, delle procedure di gestione e dei presidi di controllo all'uopo predisposti.

L'attività di Risk Self Assessment mira a realizzare una mappatura dei rischi ed una classificazione degli stessi in base a parametri di probabilità e di impatto.

Ai fini della valutazione del rischio, in linea con le indicazioni fornite dal P.N.A., si è proceduto nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e dell'impatto che il rischio produce, secondo i parametri di cui alla Tabella Allegato 5 del P.N.A. 2013.

La fase successiva, di ponderazione del rischio, consiste nel considerare lo stesso alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

### **TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento.

Per ciascuna area di rischio vengono indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, distinguendo tra le misure obbligatorie o generali, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, dalle misure ulteriori o specifiche, individuate autonomamente dall'Ateneo, ritenute necessarie o utili che, pur non obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel presente Piano.

Le misure specifiche sono calibrate ai processi rilevati ed emerse dall'esperienza concreta dell'Amministrazione, all'esito dell'analisi dei rischi di corruzione.

Le misure riportate nel presente Piano costituiscono possibili soluzioni organizzative per preservare l'organizzazione dal rischio di eventi corruttivi e per innalzare il livello di integrità.

Le misure specifiche di trattamento dei rischi sono indicate nell'Allegato A al presente Piano.

### **ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA**

In ordine alle misure relative alla trasparenza si rinvia all'apposita Sezione del presente Piano dedicata alla trasparenza.

### **CODICE DI COMPORTAMENTO**

Si rinvia al Codice di comportamento di Ateneo, approvato dagli Organi di Ateneo il 21 gennaio 2014 e pubblicato nella sezione dedicata del sito, unitamente alla Relazione illustrativa.

Sull'applicazione del Codice di comportamento vigilano:

- i Responsabili delle strutture;
- il Direttore Generale;
- l'Organismo indipendente di valutazione dell'Ateneo;
- l'Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari.

A tal fine è previsto che i Responsabili di struttura trasmettano al Direttore Generale, ove riscontrino o siano a conoscenza di casi di violazione del Codice di comportamento da parte del personale che afferisce alla struttura cui sono preposti, apposita relazione illustrativa.

Entro il mese di ottobre di ogni anno i Referenti per la prevenzione della corruzione trasmettono al Direttore Generale una relazione sullo stato di applicazione del Codice di comportamento nella struttura cui sono preposti.

Adempimenti	Tempi di realizzazione	Ufficio/Soggetto responsabile
Segnalazione al R.P.C. in ordine alla violazione di obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento	Tempestivamente o entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta	- Referenti per la prevenzione della corruzione - Responsabili di Strutture didattiche e di ricerca
Previsione, nell'ambito dei contratti e degli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3 del Codice di comportamento dell'Università, di apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina	Responsabili di Strutture
Sottoscrizione e consegna del Codice di comportamento all'atto dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale.	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico	Responsabili di Strutture
Adozione di eventuali iniziative di adeguamento del Codice	Tempestivamente, in ragione dell'esito del monitoraggio annuale	Ufficio legale, contenzioso e procedimenti disciplinari

#### **ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Nel corso degli ultimi anni l'Amministrazione ha adottato il criterio della rotazione degli incarichi per evitare il consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Nell'anno 2015 si è proceduto alla rotazione dei Responsabili dell'Area Risorse Economiche e Finanziarie e controllo di gestione, dell'Area valutazione e Qualità e dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti nonché del Responsabile dell'Ufficio Stipendi e trattamento accessorio del personale.

La rotazione del personale è poi proseguita nel corso del 2016 ed ha riguardato l'Area Patrimonio e Servizi Economici, l'Area Servizi Tecnici, l'Ufficio Orientamento in entrata e welfare studenti, il Servizio supporto qualità e didattica della Facoltà di Scienze Politiche, l'Ufficio Coordinamento Servizi agli

Studenti, l'Ufficio di Supporto al Presidio di Qualità di Ateneo e il Servizio Supporto qualità e didattica della Facoltà di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali.

A partire dal 1° aprile 2016 è stato inoltre costituito l'Ufficio Controllo autocertificazioni la cui responsabilità è stata attribuita ad una unità di personale appartenente alla categoria D in precedenza assegnata all'Area Risorse umane e organizzazione.

Nel 2016 sono state altresì riorganizzate l'Area Risorse umane e organizzazione e l'Area Patrimonio e servizi economici, con la rivisitazione della mission dell'Ufficio personale docente e ricercatore trasformato in Ufficio personale docente e ricercatore, programmazione e appalti, la cui responsabilità è stata attribuita ad una unità di personale appartenente alla categoria D in precedenza assegnata all'Area Patrimonio e servizi economici e della mission dell' Ufficio programmazione e relazioni sindacali, trasformato in Ufficio Relazioni sindacali.

A seguito della nota pervenuta dall'ANAC in data 22 maggio 2017 la seguente parte del paragrafo è stata integrata con il seguente contenuto, approvato e condiviso dagli organi di Ateneo in data 19 luglio 2017.

“Le possibilità di procedere alla rotazione del personale in Ateneo sono piuttosto limitate in considerazione della assenza di personale dirigenziale e della rotazione del personale già attuata negli anni precedenti dovendo comunque contemperare tali esigenze a un'efficace gestione delle attività che tenga altresì in considerazione le specifiche conoscenze delle materie acquisite nel tempo e con la dovuta formazione, dai soggetti che ricoprono le attuali posizioni di vertice (EP e D), unitamente ai limiti legislativi in materia di reclutamento.

Ciò nonostante, nel corso del 2018, si procederà al reclutamento di un numero limitato di nuove unità che consentirà di procedere ad un ulteriore, seppur minima, rotazione del personale, anche delle categorie inferiori.

I criteri che saranno adottati terranno necessariamente conto:

- A) dei profili delle figure reclutate;
- B) delle aree di rischio sempre salvaguardando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e sempre nel rispetto della legge.

Le novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 parimenti impongono un'analisi attenta dei nuovi adempimenti, ragione per cui l'obiettivo principale che l'Ateneo intende darsi è quello di diffondere a tappeto le novità legislative, autonomizzando i responsabili dei settori maggiormente interessati (Area affari generali, Area risorse umane, Area tecnica, Area ricerca e Area ragioneria) ed assicurare il corretto popolamento ed il costante aggiornamento delle sezioni della pagina web di “Amministrazione trasparente” delle quali risultano competenti per materia.

L'operazione si colloca quindi nella presa di coscienza che la sezione del sito web di Ateneo voluto dal d.lgs. n.33/2013 è uno strumento di lavoro che rende noto, internamente ed esternamente,



le attività poste in essere, oltre che risultare utile repository documentale in grado di aumentare l'efficienza della comunicazione e del reperimento delle informazioni tra gli uffici.

In considerazione del contesto esterno ed interno proprio della città di Teramo e dell'Università il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi è piuttosto basso, ragione per cui lo strumento che meglio integra la difesa è sicuramente la formazione del personale degli uffici tutti, sia quelli classificati come maggiormente esposti, che quelli appartenenti ad aree meno problematiche.

L'attività formativa, nonostante i gravi eventi sismici che hanno compromesso l'ordinaria attività degli ultimi mesi del 2016 e i primi mesi del 2017, è andata avanti proprio per evidenziare alla comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico amministrativo) le caratteristiche oggettive e soggettive dei reati più frequenti a danno della PA al fine di far crescere la consapevolezza e l'autovalutazione dei propri comportamenti, individuali e collettivi."

#### COMUNICAZIONI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Ciascun dipendente, nel momento in cui viene assegnato all'ufficio, deve informare con comunicazione scritta il Responsabile della struttura di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti e di avere o aver avuto negli ultimi tre anni dei rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti o enti privati in qualunque modo retribuiti. I Responsabili di ciascuna struttura devono vigilare sull'esatto adempimento di tale obbligo da parte dei dipendenti loro assegnati;

Ciascun dipendente che si trovi in situazioni di conflitto descritte dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 deve astenersi dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle sue mansioni;

Ciascun Referente per la prevenzione della corruzione deve comunicare al Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge;
- se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'ufficio;

I Responsabili di struttura e i Referenti per la prevenzione della corruzione devono verificare in sede di conferimento o autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi;

E' precluso al dipendente di concludere, per conto dell'Università degli Studi di Teramo, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile;

I Responsabili dei procedimenti devono richiedere negli avvisi pubblici la sottoscrizione, contestualmente all'accettazione, di apposita dichiarazione sostitutiva di notorietà ex art. 47 del

D.P.R. 445/2000 attestante l'eventuale presenza o assenza di qualsiasi relazione di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti contraenti/destinatari/interessati ai procedimenti dell'Università degli Studi di Teramo;

I Responsabili di Area e Uffici effettuano i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.p.r. 445/2000.

#### **INCONFERIBILITÀ - INCOMPATIBILITÀ**

Per la verifica dell'inconferibilità di incarichi dirigenziali e dell'incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, per la formazione di commissioni nonché per le assegnazioni agli uffici si procede all'acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 e all'accertamento della stessa.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del D. Lgs. 165/001 e dell'art. 3 del D. Lgs. 39/2013 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la P.A.), l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile del singolo procedimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto dell'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- all'atto della formazione di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (anche per coloro che vi fanno parte con compiti di segreteria);

- all'atto della formazione di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile del procedimento, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità previste dal D. Lgs. 39/2013.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente, entro 30 giorni dall'approvazione del P.T.P.C.T., per gli incarichi di durata pluriennale.

#### **ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. 165/2001 è fatto obbligo di:

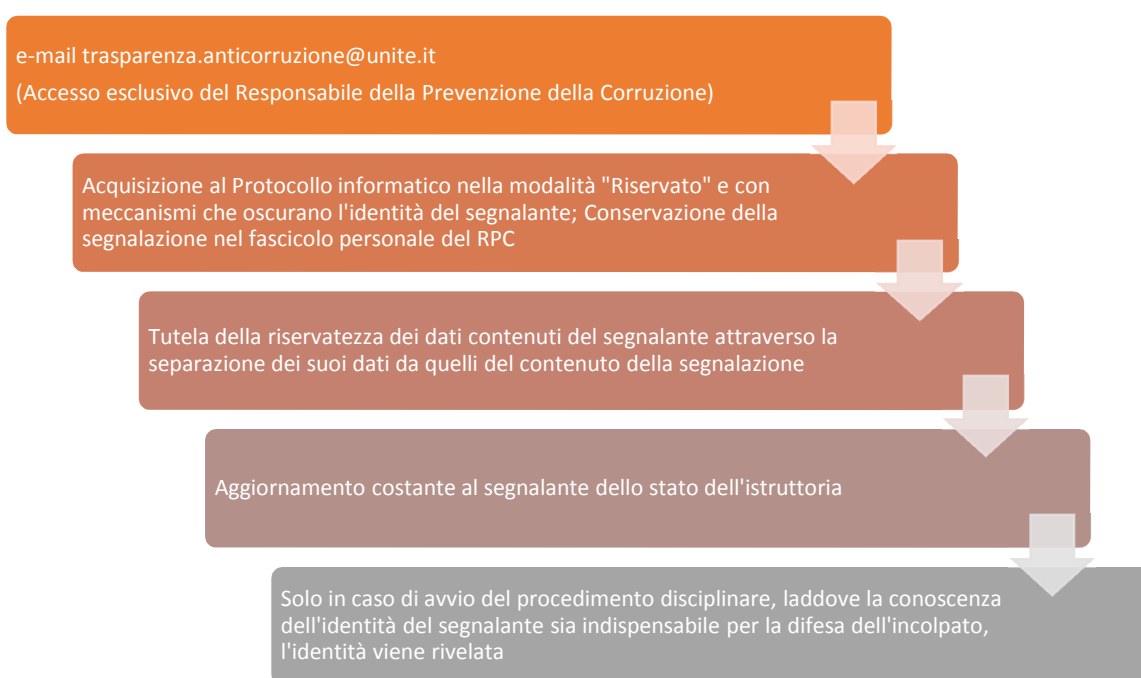
- inserire nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

#### TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

L'articolo 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower".

La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: [trasparenza.anticorruzione@unite.it](mailto:trasparenza.anticorruzione@unite.it), e deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

L'Ateneo tutela il proprio "whistleblower" attraverso il rispetto del seguente flusso informativo del sistema di gestione delle segnalazioni.



Ove la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e questo coincida con il Direttore Generale, la stessa viene inoltrata al Magnifico Rettore al seguente indirizzo [rettore@unite.it](mailto:rettore@unite.it)

L'Ateneo si attiverà per migliorare il sistema di tutela del whistleblower, mediante l'attivazione di una procedura informatizzata per la raccolta delle segnalazioni di illeciti, anche attraverso il riuso.

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

La leva della formazione è ritenuta dall'Ateneo di particolare rilevanza ai fini del contrasto alla corruzione e della promozione della trasparenza. La formazione del personale rappresenta un rilevante strumento gestionale di contrasto alla corruzione.

In tal senso, al fine di contribuire ad aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione continuerà l'azione intrapresa nel corso del triennio trascorso. Si è previsto come obiettivo strategico quello di formare sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza il 100% del personale destinato ad operare nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo, tenuto conto dei percorsi formativi già realizzati.

Al fine di contribuire a creare un contesto sfavorevole alla corruzione, si sono previsti come obiettivi strategici la realizzazione di azioni di formazione/ informazione in materia di Codice di comportamento e di Codice etico, di incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interessi e la tenuta, all'interno di ciascuna struttura, di incontri informativi periodici aventi ad oggetto l'illustrazione analitica dei contenuti del Codice di comportamento, l'esame di specifiche casistiche, il monitoraggio dello stato di attuazione del Codice nella struttura.

Il Direttore Generale, sulla base delle segnalazioni dei Responsabili delle strutture cui afferiscono i dipendenti che svolgono attività a rischio di corruzione, individua con proprio atto i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

#### **MONITORAGGIO RISPETTO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI**

Il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti è, come indicato dall'art. 1 comma 9 della Legge 190/2012, una delle esigenze cui risponde il Piano di prevenzione della corruzione.

I Responsabili delle strutture monitorano il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti della struttura cui sono preposti e trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione un report periodico sui tempi di conclusione dei procedimenti.

#### **MONITORAGGIO**

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Tale fase, attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio dell'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione attuando processi infrannuali di riscontro dell'idoneità dello stesso.

I Responsabili di struttura provvedono al monitoraggio delle attività a rischio di corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti e trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione appositi report recanti i dati relativi al monitoraggio da essi effettuato.

Al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione, di monitorare in itinere l'andamento delle misure di prevenzione previste dal Piano di prevenzione della corruzione, i Responsabili di struttura trasmettono al RPC, utilizzando apposito modello predisposto, report periodici di monitoraggio / rendicontazione, volti a rendicontare sugli esiti dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano di pertinenza della struttura.

I Responsabili delle strutture che svolgono attività a rischio di corruzione indicate nel Piano trasmettono periodicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione un report informativo in cui riportare i procedimenti amministrativi istruiti e i provvedimenti finali adottati, il Responsabile di ciascun procedimento, i destinatari, i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

La relazione informativa di cui sopra è finalizzata a consentire al Direttore Generale di:

- verificare la legittimità degli atti adottati;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità

sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione.

Al fine di attestare l'assenza di relazioni di parentela o affinità tra i dipendenti della struttura e i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, i Responsabili delle strutture che curano i procedimenti di cui sopra trasmettono trimestralmente al Responsabile della prevenzione della corruzione una dichiarazione in merito.

I Responsabili delle strutture sono tenuti a vigilare sull'applicazione del Codice di comportamento da parte del personale che afferisce alla struttura cui sono preposti.

A tal fine si è previsto che i Responsabili di struttura trasmettano al Responsabile della prevenzione della corruzione, ove riscontrino o siano a conoscenza di casi di violazione del Codice di comportamento da parte del personale che afferisce alla struttura cui sono preposti, apposita relazione illustrativa.

Si è altresì previsto che i Referenti per la prevenzione della corruzione trasmettano annualmente al Direttore Generale una relazione sullo stato di applicazione del Codice di comportamento nella struttura cui sono preposti.

Al fine di fare il punto sullo stato di attuazione delle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, i Referenti per la prevenzione della corruzione trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione una relazione sull'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione.

Spetta dunque ai Responsabili di struttura e ai Referenti per la prevenzione della corruzione informare il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente Piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure, ove le stesse non dovessero rientrare nelle propria competenza, proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate.

L'Area Valutazione e Qualità svolge attività di supporto tecnico per le attività di reportistica, consentendo al RPC / RT di avere una visione di insieme di tutte le attività di monitoraggio a lui rivolte.

### **RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA**

Ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012 (come sostituito dall'art. 41 del D. Lgs. 97/2016), entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza trasmette all'Organismo indipendente di valutazione e all'Organo di indirizzo dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Amministrazione.

### **MODIFICHE AL PIANO**

Come previsto dall' art. 1, comma 10, lett. a della Legge 190/2012, il Direttore Generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione, predispone la proposta di modifiche al Piano di

prevenzione della corruzione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.

#### **RAPPORTI CON ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E SOCIETÀ PARTECIPATE**

L'Area affari generali e istituzionali svolge azioni di informazione e promozione ai fini della corretta applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione da parte della Fondazione dell'Ateneo, degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate.

E' responsabile dell'attività di vigilanza sul rispetto, da parte degli enti di cui sopra, della disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Area affari generali e istituzionali comunica tempestivamente al R.P.C. i casi di non conformità al dettato normativo e propone le soluzioni.

Riceve le rendicontazioni da parte degli enti di diritto privato controllati e delle società partecipate ed invia con periodicità quadrimestrale al RPC una relazione ove individua le criticità e formula al riguardo proposte per superare tali criticità.

#### **COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLE PERFORMANCE - OBIETTIVI STRATEGICI**

L'efficacia del Piano dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello degli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione.

Il Piano è stato strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse.

Data la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione si è proceduto ad inserire l'attività per l'attuazione della Legge 190/2012 nella programmazione strategica e operativa, inserendo negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione. In tal modo, le attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del Piano vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano performance nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012, come sostituito dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2016 hanno definito gli obiettivi strategici 2017-2019 in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, così delineando la strategia di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza adottata dall'Ateneo a livello strategico per il triennio 2017-2019, che viene ora declinata, all'interno del presente Piano, in un sistema organico di azioni e misure ritenute idonee a prevenire il rischio di corruzione, precipuamente concepite a presidio del rischio di corruzione e a tutela della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi strategici 2017-2019 definiti dagli Organi di indirizzo per il triennio 2017-2019 in materia di prevenzione della corruzione mentre gli obiettivi strategici 2017-2019 definiti in materia di trasparenza sono riportati nell'apposita sezione del presente Piano dedicata alla trasparenza.

PREVENZIONE CORRUZIONE			
OBIETTIVI STRATEGICI			
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO
PREVENZIONE CORRUZIONE	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Revisione processi già mappati	Monitoraggio processi mappati. Revisione processi mappati (ove necessario)
		Mappatura processi a rischio corruzione non ancora mappati	Carta d'identità e flusso del processo "as it"
			Evidenziazione all'interno del flusso del processo degli snodi del processo in cui si annida il rischio corruttivo
			Costruzione del processo "to be" con evidenziazione all'interno del flusso del processo delle misure di prevenzione adottate per prevenire i rischi di corruzione individuati
		Gestione del rischio di corruzione	Realizzazione misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione
		Regolamentazione	Revisione criteri controlli dichiarazioni sostitutive
	Definizione / revisione criteri per la verifica dell'inconferibilità e dell'incompatibilità		
	Informatizzazione dei processi	Individuazione processi da informatizzare ed avvio fase di analisi e di studio per attuare l'informatizzazione	
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Monitoraggio	Rendicontazione quadrimestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione circa lo stato di attuazione delle misure, generali e specifiche, di prevenzione della corruzione previste nel Piano di competenza della struttura
		Miglioramento flussi informativi (finalizzati a far emergere eventuali casi di maladministration)	Informativa tempestiva ed immediata dei Referenti per la prevenzione della corruzione al Responsabile della prevenzione della corruzione al verificarsi di ogni eventuale profilo di rischio attuale o potenziale in materia di prevenzione della corruzione. In ogni caso la rendicontazione quadrimestrale darà atto del fatto che si siano verificati o meno eventuali profili di rischio attuali o potenziali in materia di prevenzione della corruzione
PREVENZIONE CORRUZIONE		Miglioramento flussi informativi	Assicurare il flusso informativo tra il Responsabile della prevenzione della



PREVENZIONE CORRUZIONE				
OBIETTIVI STRATEGICI				
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO	
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	(finalizzati a far emergere eventuali casi di maladministration)	corruzione e il Servizio ispettivo di Ateneo ogni qualvolta sia necessario	
		Tutela del whistleblowing	Prevedere una procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti protetta da garanzie di anonimato dell'identità del segnalante	
		Formazione sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Formare sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza il 100% del personale destinato ad operare nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo, tenuto conto dei percorsi formativi già realizzati	
		Promozione maggiori livelli di trasparenza	Adozione di misure ulteriori di trasparenza relativamente alle aree individuate a maggior rischio di corruzione	
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione		Formazione/ informazione in materia di Codice di comportamento e di Codice etico
				Incontri informativi periodici di struttura relativi all'illustrazione analitica dei contenuti del Codice di comportamento, all'esame di specifiche casistiche, al monitoraggio dello stato di attuazione del Codice nella struttura
				Formazione in materia di incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interessi
				Incontri con le strutture di presentazione del contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

### PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si riporta in allegato un programma di attività per la prevenzione della corruzione relativo alle aree individuate a rischio di corruzione (riportato nell'Allegato A, parte integrante del presente Piano).

## Sezione II.1 - TRASPARENZA

### INTRODUZIONE

L'Ateneo si conforma agli obblighi di pubblicazione come risulta dagli allegati al Piano, di cui ne costituiscono parte integrante.

Il necessario coordinamento tra le attività da realizzare in materia di prevenzione della corruzione e quelle da attuare in materia di trasparenza, tale da garantire un'azione sinergica tra le rispettive misure, viene dunque realizzato prevedendo un'apposita sezione dedicata alla trasparenza all'interno del Piano di prevenzione della corruzione.

### PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Si illustrano qui di seguito le modalità seguite per il coinvolgimento degli stakeholder in materia.

#### COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER INTERNI. Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti della sezione trasparenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Al fine di assicurare che tutte le strutture dell'Ateneo possano fornire il necessario apporto collaborativo al Responsabile della trasparenza, occorrente per il corretto e completo espletamento delle funzioni allo stesso assegnate, si è implementato un sistema finalizzato alla realizzazione di un'azione sinergica tra il Responsabile della trasparenza ed i Responsabili delle strutture, secondo un approccio bottom up in sede di formulazione delle proposte e top down in sede di verifica ed applicazione.

Il coinvolgimento delle strutture nell'attività in esame viene realizzato nelle fasi di:

- programmazione delle azioni in materia di trasparenza, attraverso l'analisi, la proposta e la definizione, da parte dei Responsabili di struttura, delle misure di trasparenza;
- monitoraggio e rendicontazione.

Come indicato dalla Delibera ANAC (ex CIVIT) 2/2012, gli Uffici dell'Amministrazione sono tenuti a predisporre un elenco delle attività di propria competenza sulla base del quale effettuare una mappatura dei dati e delle informazioni che devono essere pubblicati ed elaborare iniziative per incrementare il livello di trasparenza e per promuovere la legalità e la cultura dell'integrità.

Al fine di realizzare la necessaria condivisione con le strutture, propedeutica alla predisposizione della sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione dedicato alla trasparenza, nell'ottica della valorizzazione del contributo di ciascuno ai fini della corretta e compiuta impostazione dei documenti programmatori dell'Ateneo e di realizzare un coinvolgimento ed una responsabilizzazione del personale sul tema de quo, i Responsabili di struttura forniscono il proprio contributo ai fini dell'individuazione delle esigenze di trasparenza, della selezione dei dati da pubblicare e dell'elaborazione delle iniziative per la trasparenza, la legalità e la promozione della cultura dell'integrità.

A tal fine è stata somministrata ai Referenti e ai Responsabili di Struttura una tabella relativa al “piano di azione trasparenza” elaborata sulla base dei seguenti indici di valutazione: misure di trasparenza (obblighi di pubblicazione - ulteriori iniziative di trasparenza), tipologia misura di trasparenza - misura obbligatoria, misura ulteriore-, responsabilità misura di trasparenza - responsabile produzione dato, responsabile trasmissione dato, responsabile pubblicazione dato -, programmazione misura di trasparenza - attività intraprese per realizzare la misura, attività da intraprendere per realizzare la misura, modalità di attuazione della misura, tempi di attuazione della misura, responsabile attuazione misura, personale preposto all’attuazione della misura, risorse -, obiettivo proposto sulla misura di trasparenza - obiettivi proposti, indicatori, target -.

Sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della trasparenza e con il supporto dell’Area valutazione e qualità, sono stati coinvolti i Responsabili di struttura, per l’area di rispettiva competenza, nell’individuazione dei contenuti della sezione trasparenza del Piano, attraverso l’indicazione, nell’ambito delle attività di propria competenza, dei dati e delle informazioni da pubblicare, con specifica indicazione delle misure di trasparenza obbligatorie (previste dalla normativa vigente in materia) di propria competenza e della proposta di iniziative ulteriori (che la struttura propone di pubblicare, in aggiunta a dati e informazioni obbligatori, per innalzare il livello di trasparenza dell’organizzazione / dell’attività della relativa struttura), con relativo piano di azione, utilizzando a tal fine modelli di schede appositamente predisposte.

Si è inoltre prevista l’individuazione per ciascuna struttura di un referente operativo per la trasparenza, interno alla struttura, cui rivolgersi per ottenere dati, informazioni e aggiornamenti in materia.

**COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER ESTERNI - SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA IN MATERIA DI TRASPARENZA - ORGANI DI INDIRIZZO - RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA - REFERENTI PER LA TRASPARENZA -**

Si rinvia a quanto riportato nella parte del presente Piano dedicata alla prevenzione della corruzione.

Al fine di favorire la condivisione, tale meccanismo viene realizzato attraverso incontri periodici, con il costante supporto tecnico dell’Area Valutazione e Qualità, per le attività connesse all’aggiornamento e al monitoraggio della sezione trasparenza del Piano, con l’obiettivo di rendere concreto l’attivo coinvolgimento dei Referenti e a cascata del personale.

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SUPPORTO DEL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA**

Si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 3.4.2 della parte del presente Piano dedicata alla prevenzione della corruzione.

**PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA. RUOLI E RESPONSABILITÀ**

**MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI. MISURE, MODI E INIZIATIVE VOLTI ALL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Come indicato dall’ANAC nelle “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016” del 28 dicembre 2016, la presente sezione trasparenza del Piano viene impostata

come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire all'interno dell'Ateneo l'individuazione / elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In merito si è previsto come obiettivo strategico 2017-2019 in materia di trasparenza, nell'ambito dell'area strategica di intervento relativa alla sostenibilità delle misure di trasparenza, la ridefinizione del sistema di responsabilità in materia di trasparenza, attraverso il riesame dei flussi informativi che garantiscono la tempestiva attuazione degli obblighi di pubblicazione e la mappatura del processo relativo alla pubblicazione dei dati nonché il completamento del decentramento alle strutture interessate dell'attività di pubblicazione dei dati nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione trasparente".

#### INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA PRODUZIONE, TRASMISSIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI

In linea con quanto previsto dal nuovo testo dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del D. Lgs. 97/2016, 1° comma, nella presente sezione trasparenza del Piano sono indicati i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del citato Decreto.

Nell'Allegato B, parte integrante della presente sezione del Piano, è riportata la tabella degli obblighi di pubblicazione, con indicazione, per ciascun obbligo:

- dei soggetti che producono i dati;
- dei soggetti e degli Uffici *responsabili della trasmissione dei dati*: Ufficio che trasmette i dati per la pubblicazione all'Ufficio responsabile della pubblicazione del dato (ove non sia esso stesso il responsabile della pubblicazione) che esso stesso ha prodotto (ed in tal caso coincide con il soggetto che produce il dato) o che ha acquisito dal soggetto che produce il dato (il responsabile della trasmissione del dato, infatti, può o meno coincidere con il soggetto che produce o che individua o che elabora i dati e che detiene i dati; qualora non coincida, sarà cura dell'Ufficio responsabile della trasmissione acquisire il dato dal soggetto che lo produce);
- dei soggetti e degli Uffici *responsabili della pubblicazione del dato* (che possono o meno coincidere con i soggetti e gli Uffici responsabili della produzione del dato).

L'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D. Lgs. 33/2013.

In linea con quanto previsto dalle citate Linee guida ANAC del 28.12.2016, il soggetto responsabile della trasmissione e pubblicazione del dato viene indicato non con il nominativo ma in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, essendo il nominativo associato alla posizione chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'Ateneo, sulla base degli atti organizzativi adottati. Ciò, in un'ottica di semplificazione, evita di dover procedere a revisionare il Piano in conseguenza di ogni modifica organizzativa.

#### QUALITÀ DEI DATI PUBBLICATI

L'Ateneo si sta adoperando per il miglioramento della qualità dei dati pubblicati sul sito web di Ateneo, nel rispetto dei criteri di qualità delle informazioni pubblicate sul sito di cui all'art. 6 del D. Lgs. 33/2013 (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione,

comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originale, indicazione della provenienza e riutilizzabilità).

Al fine di realizzare in merito azioni di miglioramento, a seguito di quanto emerso all'esito dei monitoraggi condotti sugli Uffici, con apposita Circolare direttoriale si sono fornite indicazioni alle strutture, con illustrazione dei correttivi da attuare per ciascun obbligo e delle strutture tenute ad attivarsi per l'adeguamento.

L'Ateneo garantisce l'accessibilità dei dati che sono stati pubblicati della normativa previgente alle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016.

Con riguardo agli obblighi di pubblicazione abrogati dal D. Lgs. 97/2016, l'Ateneo continua a mantenere pubblicati i dati non più oggetto di pubblicazione obbligatoria fino alla scadenza naturale dell'obbligo nei termini indicati dall'art. 8 del D. Lgs. 33/2013.

#### ACCESSO CIVICO

##### ***Accesso civico "semplice"***

L'Università degli Studi di Teramo assicura l'accesso civico a dati e documenti ai sensi degli artt. 5 e ss. del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

L'accesso civico consente a chiunque di accedere a dati, documenti, informazioni delle Pubbliche Amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse legittimo.

L'accesso civico "semplice", di cui al 1° comma dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013, consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le Amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

Tale tipologia di accesso civico, dunque, comporta il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione obbligatoria.

Per inviare una richiesta di accesso civico ex art. 5 comma 1 del D. Lgs. 33/2013, relativamente a documenti, dati o informazioni che l'Ateneo ha l'obbligo di pubblicare, è disponibile il modulo on line.

Per l'esercizio di tale tipologia di accesso civico, infatti, l'Ateneo ha apprestato un apposito modulo, pubblicato nella pagina dedicata del sito web di Ateneo, in cui sono disponibili le istruzioni per la presentazione della richiesta.

L'istanza di accesso civico volta ad ottenere la pubblicazione dei dati per i quali sono normativamente previsti obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo, va presentata al Responsabile della trasparenza, tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni. Sussistendone i presupposti, il Responsabile della trasparenza avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Ai sensi dell'art. 2 comma 9-bis della Legge 241/1990, il titolare del potere sostitutivo è il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ateneo, Dott.ssa Maria Orfeo, Direttrice Generale dell'Università.

In caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del Responsabile della trasparenza, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico entro i termini di cui all'art. 2 comma 9-ter della Legge 241/1990.

A fronte dell'inerzia del Responsabile della trasparenza o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale.

Nella sotto-sezione "Altri contenuti" / "Accesso civico" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo sono pubblicati gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

### ***Accesso civico "generalizzato"***

L'Università degli Studi di Teramo assicura inoltre l'accesso civico "generalizzato" di cui al 2° comma dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 (come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e artt. 5-bis e 5-ter del D. Lgs. 33/2013 introdotti dal D. Lgs. 97/2016), ai sensi del quale chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del D. Lgs. 33/2013 (introdotto dal D. Lgs. 97/2016).

Per presentare una richiesta di accesso civico "generalizzato", ex art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013, è disponibile il modulo on line. Per l'esercizio di tale ulteriore tipologia di accesso civico, infatti, è stato predisposto apposito modulo, pubblicato nella pagina dedicata del sito web di Ateneo, in cui sono disponibili le istruzioni per la presentazione della richiesta.

Considerato che con l'accesso civico è possibile richiedere documenti, dati o informazioni (per l'accesso civico "semplice") disponibili e identificati, nella compilazione della richiesta devono essere forniti tutti gli elementi utili alla loro identificazione.

In materia è possibile presentare istanza di riesame per la quale è stato apprestato un apposito modulo, pubblicato sul sito web di Ateneo.

L'Ateneo si attiverà per realizzare e pubblicare il Registro degli accessi.

### **ULTERIORI INIZIATIVE DI TRASPARENZA**

Come previsto dall'art. 1 comma 9 della Legge 190/2012, il Piano di prevenzione della corruzione risponde, tra le altre, all'esigenza di individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Il 2° comma dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del D. Lgs. 97/2016, prevede che "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali."

Considerata la più recente accezione di trasparenza quale "accessibilità totale" e considerato il ruolo centrale che la trasparenza riveste nell'ottica della prevenzione della corruzione, si ritiene di operare un innalzamento del livello della trasparenza.

Si prevedono a tal fine ulteriori iniziative di trasparenza, dati ulteriori che l'Amministrazione si impegna a pubblicare entro la fine dell'anno.

Le ulteriori iniziative di trasparenza, allo stato previste, sono indicate nella tabella allegata (*Allegato C* alla presente, da considerarsi parte integrante).

### **MONITORAGGIO**

I Responsabili di struttura/i Referenti per la trasparenza procedono a monitorare l'attuazione di quanto previsto nel Piano in materia di trasparenza nell'ambito delle rispettive strutture e a trasmettere al Responsabile della trasparenza i risultati dell'espletato monitoraggio.

Ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 33/2013 (rubricato, come da modifica apportata dal D. Lgs. 97/2016, "Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico"), "L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5 – bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile."

Come previsto dall'art. 43, comma 3, del D. Lgs. 33/2013 "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge."

Il comma 4 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, prevede che "I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto."

Al fine di consentire al Responsabile della trasparenza di monitorare in itinere il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente e l'attuazione delle ulteriori iniziative di trasparenza adottate, previste dall'apposita sezione del Piano, i Responsabili di struttura / i Referenti per la trasparenza trasmettono con cadenza quadrimestrale al Responsabile della trasparenza, utilizzando apposito modello predisposto, report di monitoraggio / rendicontazione, volti a rendicontare sugli esiti dell'attuazione delle misure di trasparenza previste dal Piano di pertinenza della struttura.

Spetta dunque ai Responsabili di struttura e ai Referenti per la trasparenza informare il Responsabile della trasparenza in merito a qualsiasi anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente Piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure, ove le stesse non dovessero rientrare nella propria competenza, proponendo al Responsabile della trasparenza, le azioni sopra citate.

L'Area valutazione e qualità svolge attività di supporto tecnico per le attività di reportistica.

Al fine di fare il punto sullo stato di attuazione delle attività svolte in materia, i Referenti per la trasparenza trasmettono al Responsabile della trasparenza una relazione annuale sull'attività svolta in merito.

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalla sezione trasparenza del Piano viene effettuato mediante l'adozione di tecniche e strumenti di monitoraggio dell'avvenuta pubblicazione dei dati.

Il monitoraggio in questione viene effettuato attraverso:

- esame semestrale della sezione "Amministrazione trasparente";
- confronto, con cadenza semestrale, con i Responsabili di struttura;
- analisi dei report di monitoraggio / rendicontazione trasmessi dalle strutture.

Per lo svolgimento delle funzioni di competenza, il Responsabile della trasparenza può chiedere in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli uffici dell'Ateneo, ai Responsabili di struttura informazioni ulteriori in materia.

Il Responsabile per la trasparenza comunica periodicamente, e ogni volta che ne sia richiesto, gli esiti delle iniziative previste nel Piano all'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) dell'Università.

### **RAPPORTI CON ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI E SOCIETÀ PARTECIPATE**

Si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 9 della parte del presente Piano dedicata alla prevenzione della corruzione.

### **INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA**

#### **INIZIATIVE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE PER LA DIFFUSIONE DEI CONTENUTI DEL PIANO E DEI DATI PUBBLICATI**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Teramo è pubblicato sul sito web di Ateneo, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di massimizzare la consapevolezza e la partecipazione delle strutture in materia, il Piano, non appena approvato, è comunicato per e-mail a tutto il personale.

È stata inoltre prevista la tenuta di appositi incontri con le strutture di presentazione del contenuto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in attuazione di uno specifico obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione, nell'ambito della misura di prevenzione relativa



alla formazione del personale, finalizzata a contribuire a creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La partecipazione attiva di tutti consente una condivisione dei principi che sono alla base della trasparenza e degli obiettivi di una Amministrazione aperta e attenta alle esigenze di tutti, per prestare servizi adeguati ai destinatari degli stessi.

Sono stati inoltre attuati e saranno ulteriormente implementati nel corso del triennio 2017/2019 ulteriori strumenti e iniziative finalizzati alla diffusione dei contenuti del Piano e dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” e misure di sensibilizzazione della cittadinanza e del personale per la promozione della cultura della legalità.

Si pensi ai social network, alle attività redazionali, alle pubblicazioni di FAQ in materia, ai canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di eventuali episodi di maladministration.

#### *Social Network*



Dal dicembre 2015 è stata aperta sperimentalmente una pagina Facebook denominata “Trasparenza – Università degli Studi di Teramo” con l’obiettivo di sensibilizzare e assicurare in modo innovativo il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione di documenti o informazioni la cui pubblicazione è prevista dalla normativa vigente nonché di proporre suggerimenti o segnalare eventuali richieste.

La pagina è utilizzata per diffondere i contenuti pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Ateneo, al fine di avvicinare e sensibilizzare il cittadino sollecitando un suo coinvolgimento attivo.

#### *Attività redazionali*

Nel 2016 è stato attivato in Ateneo un nuovo progetto di comunicazione, la Newsletter di Ateneo, pubblicata nella intranet dell’Università.

La Newsletter rappresenta uno strumento per condividere notizie, idee, iniziative, opinioni. In un contesto in continua trasformazione la comunicazione interna può favorire la condivisione di idee e saperi, migliorare la conoscenza dell’Ateneo, assumere un valore informativo ma anche creativo, per stimolare nuovi modi di vedere la realtà lavorativa. La Newsletter, con contenuti di attualità legati alle attività, si propone come opportunità per creare valore da condividere con la comunità di UNITE.

Nel terzo numero del 2016 della Newsletter è stato riportato un contributo sul Freedom of information act (FOIA), volto, oltre che alla diffusione della conoscenza dell’istituto all’interno dell’Ateneo, a proporre spunti per una riflessione critica sulla portata innovativa dell’istituto, stimolando il dibattito in materia.

#### GIORNATA DELLA TRASPARENZA

Nell'anno 2016 l'Università degli Studi di Teramo in via sperimentale ha deciso di svolgere la Giornata della trasparenza online, realizzando un video, reperibile sul sito web di Ateneo.

Nel video sono illustrate le novità introdotte in materia dal D. Lgs. 97/2016.

### COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI STRATEGICI

Il Piano è stato strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, target, misure, responsabili, tempistica e risorse.

Data la rilevanza strategica della trasparenza si è proceduto ad inserire l'attività in materia nella programmazione strategica e operativa, inserendo negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione della parte del Piano dedicata alla trasparenza. In tal modo, le attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del Piano vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano performance nel duplice versante della performance organizzativa e della performance individuale.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi strategici 2017-2019 definiti dagli Organi di indirizzo per il triennio 2017-2019 in materia di trasparenza.

TRASPARENZA			
OBIETTIVI STRATEGICI			
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO
TRASPARENZA	Attuazione trasparenza	Adempimento obblighi di pubblicazione	Realizzazione misure di trasparenza previste nel Piano di prevenzione della corruzione – Sezione trasparenza
	Sostenibilità misure di trasparenza	Ridefinizione sistema responsabilità materia trasparenza	Riesame flussi informativi che garantiscono la tempestiva attuazione degli obblighi di pubblicazione. Mappatura processo relativo alla pubblicazione dei dati
			Completamento decentramento alle strutture interessate dell'attività di pubblicazione dei dati nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione trasparente"
	Stakeholder engagement	Miglioramento del grado di coinvolgimento degli stakeholder	Aumentare il numero delle azioni di coinvolgimento dei portatori di interesse nelle fasi di programmazione e monitoraggio delle attività in materia di trasparenza
Promozione maggiori livelli di trasparenza	Innalzare il livello di trasparenza delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione	Individuare e pubblicare sul sito web dati ulteriori, per ciascuna area individuata nel Piano di prevenzione della corruzione come maggiormente esposta al rischio di corruzione	

TRASPARENZA			
OBIETTIVI STRATEGICI			
AMBITO	AREA STRATEGICA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	DECLINAZIONE OBIETTIVO
			Pubblicazione dati ulteriori

***Area strategica di intervento: sostenibilità misure di trasparenza.***

Con riguardo all'area strategica di intervento relativa alla sostenibilità, si sono delineati obiettivi strategici in materia di trasparenza finalizzati a garantire che dietro a ciascun obbligo di pubblicazione sussista un flusso informativo robusto ed affidabile che garantisca al Responsabile della pubblicazione del dato la possibilità di un tempestivo adempimento degli obblighi di pubblicazione che allo stesso fanno capo.

***Area strategica di intervento: stakeholder engagement.***

Con riguardo all'area strategica di intervento relativa allo stakeholder engagement, si è delineato un obiettivo strategico in materia di trasparenza finalizzato a migliorare il rapporto con i cittadini, ad accrescere il livello di conoscenza dell'organizzazione e dell'azione dell'Ateneo, coinvolgendo i portatori di interesse nelle varie fasi di programmazione e monitoraggio delle attività in materia di trasparenza.

***Area strategica di intervento: promozione maggiori livelli di trasparenza.***

In linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 3 del Decreto Legislativo 33/2013, come sostituito dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, a mente del quale la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali, si è previsto uno specifico obiettivo strategico volto ad innalzare il livello di trasparenza dell'organizzazione e dell'azione dell'Amministrazione, con specifico riguardo alle aree che, all'esito dell'analisi dei rischi, risultano esposte maggiormente al rischio di corruzione.

In linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 3 del Decreto Legislativo 33/2013, come sostituito dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, a mente del quale la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali, si è previsto uno specifico obiettivo strategico volto ad innalzare il livello di trasparenza dell'organizzazione e dell'azione dell'Amministrazione, con specifico riguardo alle aree che, all'esito dell'analisi dei rischi, risultano esposte maggiormente al rischio di corruzione.

**PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ IN MATERIA DI TRASPARENZA**

Si riporta in allegato (*Allegato D*, parte integrante del presente Piano / Programma) un programma di attività per la trasparenza.

Completano il Piano i Moduli (da n. 1 a 10) relativi a: segnalazione di condotte illecite, conflitti di interesse; dichiarazione di inconferibilità, incompatibilità; accesso civico).