

**2018-2020**

**PIANO INTEGRATO DI ATENEO**  
**Politecnico di Bari**



*Approvato dal C.d.A. nella seduta del  
31 gennaio 2018*

## Piano integrato del Politecnico di Bari - 2018- 2020

### PRESENTAZIONE

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

1. *Chi siamo e cosa facciamo*
2. *Come operiamo*
3. *La ricerca*
4. *I portatori di interesse*
5. *Il Politecnico "in cifre"*

#### SEZIONE I - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

6. *PROGRAMMA TRIENNALE 2016-2018 (redatto ai sensi del Decreto MIUR 8 agosto 2016 n. 635)*

#### SEZIONE II - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

7. *Albero della Performance*
8. *Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi*

#### SEZIONE III – ANALISI DEI RISCHI - SEZIONE IV COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

## PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

#### *Premessa*

9. *Il processo di elaborazione del PTPC e ruolo dei soggetti coinvolti*
10. *Integrazione tra il PTPC e i sistemi di controllo interno e di misurazione della performance*
11. **GESTIONE DEL RISCHIO**
  - A) *Analisi del contesto interno: mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione*
  - B) *Valutazione del rischio per ciascun processo*
  - C) *Trattamento del rischio*

#### MISURE DI CARATTERE GENERALE PER CONTRASTARE IL RISCHIO

12. *Trasparenza*
13. *Codice di comportamento*
14. *Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione*
15. *Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali.*
16. *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*
17. *Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali*
18. *Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione*
19. *Rotazione del personale*
20. *Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower*
21. *Formazione in tema di prevenzione della corruzione e azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile*
22. *Informatizzazione dei processi*
23. *Monitoraggio dei rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici*
24. *Monitoraggio sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*
25. *Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive*
26. *Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione*

#### LA MISURA DELLA TRASPARENZA

#### *Premessa*

27. *Flussi informativi per la pubblicazione dei dati: la cd. matrice delle responsabilità*
28. *Monitoraggio*
29. *Dati ulteriori*

**30. Accesso civico generalizzato**

**31. Accesso civico semplice**

## **SEZIONE V - PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **Allegati tecnici**

***Allegato n. 1 – Schede programmi obiettivi di innovazione e sviluppo***

***Allegato n. 2 – Gestione del rischio***

***Allegato n. 3 - Matrice delle responsabilità***

*Il Politecnico si riserva di effettuare interventi di aggiornamento e revisione del documento, volti a correggere eventuali refusi ed imprecisioni ed aggiungere annotazioni o precisazioni per favorire la leggibilità.*

## PRESENTAZIONE

Dal 2015 l'ANVUR ha assunto un ruolo guida nell'indirizzare gli atenei anche sulle tematiche della performance amministrativa, in sostituzione della CIVIT e in raccordo con i Nuclei di Valutazione e con il dipartimento della Funzione Pubblica (DFP).

In base alle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali", il Piano Integrato è il documento che sviluppa in maniera unitaria la pianificazione delle attività amministrative e tecniche delle università in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Il riferimento procedurale e contenutistico per la redazione del presente Piano sono state non solo le [Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane](#) da ultimo integrate dalle [Note di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#) ma anche i seguenti documenti:

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2016 (SMVP);
2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018 (SMVP)
3. Politiche della Qualità di Ateneo;
4. Piano Integrato 2017-2019;
5. Analisi delle principali risultanze della Relazione sulla Performance 2016;
6. Relazione annuale 2017 del Nucleo di Valutazione – sezione performance;
7. Esiti rilevazione di gradimento servizi da parte degli studenti nell'ambito del progetto *Good Practice* 2016;

In coerenza alle citate Linee Guida, il Piano è costituito da cinque sezioni principali, precedute da una sezione introduttiva relativa alle principali informazioni di interesse per gli stakeholder:

- Inquadramento strategico dell'ateneo;
- La performance organizzativa;
- Analisi delle aree di rischio;
- Comunicazione e trasparenza;
- La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi;

più tre allegati tecnici.

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

### 1. Chi siamo e cosa facciamo

Il Politecnico di Bari è un'università statale italiana a carattere scientifico-tecnologico; esso forma ingegneri e architetti con variegata e innovative specializzazioni, puntando sulla qualità e sull'innovazione della didattica, della ricerca che si sostanziano in un rapporto sempre più fecondo con la realtà economica e produttiva del territorio regionale e nazionale.

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

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

Istituito con Legge n. 245 del 7 agosto 1990, il Politecnico di Bari è il più giovane tra i tre Politecnici italiani e l'unico del Meridione d'Italia.

Il Politecnico di Bari è nato grazie al riconoscimento delle attività e del prestigio riconosciuti alla lungamente preesistente Facoltà di Ingegneria dell'Università di Bari, nata ben prima con corsi erogati sin dall'inverno 1943-44, nell'ambito dei corsi dell'Università di Bari. Alla Facoltà di Ingegneria di Bari si sono unite, in pratica sin dalle origini, le Facoltà di Architettura, istituita nel 1989, e di Ingegneria di Taranto, istituita nel 1991, creando una università tecnica che fa di solide tradizioni, di attenzione alla innovazione e efficacia nella ricerca e formazione di eccellenza i propri elementi connotativi.

A seguito della riforma determinata dalla Legge 240 del 2010 e delle conseguenti modifiche statutarie, il Politecnico di Bari ha strutturato la propria organizzazione su base esclusivamente dipartimentale e conta oggi cinque dipartimenti, di cui uno interateneo con l'Università degli studi di Bari "Aldo Moro":

- Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione
- Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management
- Dipartimento Interateneo di Fisica Michelangelo Merlin
- Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura
- Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica

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

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

In particolare, gli Organi di Ateneo sono distinti in:

Organi di Governo dell'Ateneo

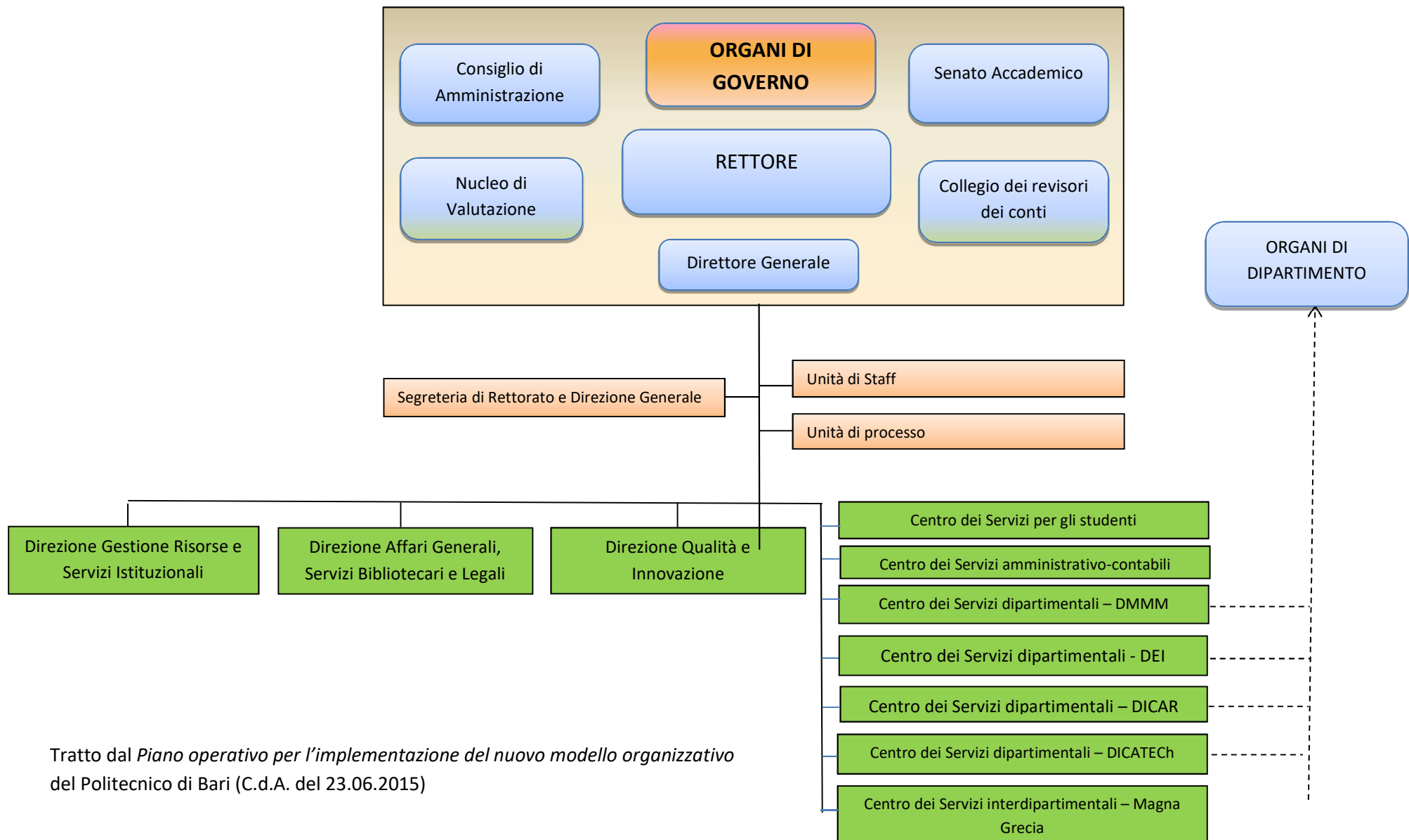
- a) Rettore
- b) Senato Accademico
- c) Consiglio di Amministrazione
- e

Altri Organi di Ateneo

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

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

**ASSETTO ORGANIZZATIVO/GESTIONALE DI ATENEO**



Tratto dal *Piano operativo per l'implementazione del nuovo modello organizzativo* del Politecnico di Bari (C.d.A. del 23.06.2015)

Nell'ambito del nuovo modello organizzativo-gestionale di Ateneo, avviato nel 2015 e tuttora in fase di implementazione, caratterizzato da:

- la Direzione qualità e innovazione votata al presidio di processi trasversali di Ateneo, con un grado tipicamente elevato di innovatività e rilevanza strategica;
- il Centro dei Servizi Amministrativo-contabile e il Centro dei servizi agli studenti tesi ad assicurare l'erogazione di servizi comuni ai dipartimenti e, dove possibile, alle Direzioni garantendo così significative economie di scala;
- i Centri dei Servizi dipartimentali e interdipartimentali che curano, ciascuno per la propria struttura di riferimento, le attività di supporto agli organi di dipartimento, le attività a diretto supporto della ricerca (attività tecniche e laboratoriali) svolte dal personale tecnico, le attività a supporto della didattica e le attività a supporto dei servizi generali.

un'attenzione particolare è stata riposta, nel corso del 2017, alla revisione organizzativa delle strutture dipartimentali, invitate ad avanzare proposte di riorganizzazione interne tese, tra l'altro, ad acquisire indicazioni utili ai fini dell'integrazione del sistema di responsabilità di Ateneo, attraverso la valorizzazione di possibili nuovi ruoli di responsabilità, a presidio di singole unità organizzative o di specifiche competenze dal contenuto tecnico-specialistico.

Dei due Centri di servizi previsti, è tuttora al momento attivo da inizio 2016 il solo "Centro dei Servizi amministrativo-contabili" (che ha consentito, attraverso la progressiva rifunzionalizzazione di molteplici unità di personale, chiamate a svolgere nuove attività o a sviluppare nuove competenze in una logica di processo - supportati da un'intensa attività di formazione e aggiornamento professionale, prevalentemente in house e in forma laboratoriale - una tendenziale crescita dei livelli di produttività di ognuno; sul piano contabile, ad esempio, grazie alla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nei relativi processi, è stato ridotto notevolmente l'indice di tempestività dei pagamenti, fino a raggiungere il valore di - 5 nel 4° trimestre dell'anno 2017. Per il Centro dei Servizi agli studenti la sua attivazione è stata rinviata dall'arresto dei lavori di ristrutturazione dell'immobile ad uso abitativo, presso il Campus -opera seguita, in base ad un accordo di programma, dal Provveditorato alle OO.PP. presso il M.I.T.- che costituirà il core del nuovo Centro, nel suo ruolo di coordinamento delle strutture dedicate alla didattica afferenti ai quattro dipartimenti.

## 2. Come operiamo

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

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



L'Ateneo, consapevole del proprio ruolo strategico per la società civile, già da anni si è impegnato nella promozione di un processo di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, prima, attraverso un Centro di Ateneo di servizi per la Qualità (CISQ), oggi, attraverso il Presidio della Qualità (PQA). Conscio che le politiche per la qualità non costituiscono un mero adeguamento alla normativa vigente bensì innervano l'organizzazione interna del Politecnico tesa al raggiungimento di un'elevata efficacia e efficienza delle tre missioni istituzionali Alta formazione, Ricerca e Terza missione e della piena soddisfazione di quanti si rivolgono ad esso per l'erogazione di servizi, l'Ateneo ha esplicitato nel documento POLITICA DELLA QUALITÀ di ATENEO i principi posti a fondamento delle politiche volte a realizzare la propria visione della Qualità:

- CENTRALITÀ DELLE PERSONE
- DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA QUALITÀ
- CONDIVISIONE DELLE AZIONI DI QUALITÀ
- RESPONSABILITÀ DELLE AZIONI DI QUALITÀ
- MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI RISULTATI DELLE AZIONI

fondamentali anche per perseguire l'obiettivo di sviluppo della società civile e testimoniare così un concreto esempio di azione istituzionale efficace in termini economici, ambientali e sociali.

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

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

Nell'ambito delle iniziative e delle azioni, nonché dei risultati conseguiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, il Politecnico di Bari ha fatto propria la significativa portata degli interventi del legislatore, adoperandosi per la diffusione della cultura della legalità, per la ripartizione delle risorse secondo criteri trasparenti e di merito, per la salvaguardia delle pari opportunità e della tutela contro le discriminazioni e per la riduzione degli ostacoli per la disabilità. A tale riguardo, sempre nell'ambito del progetto *Good Practice* e in attuazione del d.lgs. 150/2009, il Politecnico conduce annualmente analisi del benessere organizzativo tra il personale tecnico-amministrativo. Proprio in risposta agli esiti delle indagini sul benessere organizzativo realizzate nel 2016, e alle istanze di molti colleghi tese ad un miglioramento della propria qualità di vita e in particolare delle proprie relazioni

nei luoghi di lavoro, lo scorso anno si è dato seguito ad un percorso di sostegno e di valorizzazione del dipendente, attraverso l'avvio di un progetto di sviluppo e di incentivazione del *Welfare* di Ateneo a favore di tutto il personale Tab -che ha riscontrato una grande partecipazione- con l'obiettivo di sostenere i lavoratori nel processo di crescita professionale, prevenire il disagio, monitorare eventuali situazioni di rischio, dare sostegno alla strutturazione dell'identità personale e professionale, fornire informazione. Nel dettaglio, il progetto ha previsto tre iniziative a libera partecipazione su tematiche inerenti al benessere organizzativo, alla comunicazione efficace nonché agli stati emotivi, accompagnate da altrettante giornate di training di benessere psico-fisico attraverso tecniche di mindfulness. Accanto a queste attività, è stato inoltre attivato uno sportello di counseling psicologico al fine di offrire, in forma completamente riservata, un luogo dove poter condividere e affrontare, con l'aiuto di una psicologa specializzata, le problematiche che ciascuno di noi può ritrovarsi a vivere, e non solo sul piano personale, ma anche in relazione al proprio ambito familiare. L'auspicio è che l'investimento da parte dell'Ateneo in misure di sviluppo e di incentivazione del *Welfare* per i propri dipendenti produca, nel medio-lungo periodo, effetti positivi quali: una maggiore consapevolezza rispetto alle proprie fonti di stress, mente più libera e attiva per prendere decisioni e gestire i problemi, aumento della propria capacità di resilienza per fronteggiare situazioni difficili e potenziare le proprie capacità di adattamento, valorizzando se stessi all'interno dell'ambiente lavorativo, secondo le proprie capacità e competenze.

### 3. La ricerca

L'attività di ricerca del Politecnico di Bari è svolta all'interno di 4 Dipartimenti e di Centri di Ricerca ad essi connessi. Il frutto della costante attività di ricerca, di innovazione, di cooperazione con altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali e di interscambio mediante la mobilità del personale docente ha consentito un crescente incremento del numero di prodotti scientifici (articoli, brevetti ecc.), nonché un miglioramento della qualità degli stessi. Tale costante attività ha consentito di ottenere un'ottima valutazione nell'ambito della VQR 2011-2014. Il solo indicatore IRAS1 ha riportato un guadagno del 12% rispetto alla precedente valutazione (VQR 2004-2010), posizionando il Politecnico al ventinovesimo posto tra le università statali.

Se si osserva in dettaglio alcune aree, l'Area 02 – Scienze fisiche, il Politecnico di Bari, tra le università di piccole dimensioni, si posiziona al secondo posto dopo l'Università Enna Kore riportando un + 22% di variazione rispetto alla media con 24 prodotti attesi.

Quota di prodotti dell'ateneo sul totale	Risultati VQR 2011-2014			
	IRAS1	IRAS2	IRAS3	IRAS4
0,5416	0,5514	0,4864	0,6823	0,3323

Altro risultato importante è stato riportato per l'Area 09 - Ingegneria Industriale e dell'Informazione, in cui il Politecnico si posiziona al terzo posto (62,45 - % di prodotti A+B) preceduto dall'Università di

Salerno (71,13%) e di Pisa (66,19%). Ed infine, l'Area 08 - Architettura che posiziona il Politecnico di Bari al secondo posto (47,78 - % di prodotti A+B) preceduto solo dall'Università di Bologna (66,68%). Con riferimento all'iniziativa governativa denominata "Dipartimenti di eccellenza", il Politecnico di Bari risulta, tra gli atenei pugliesi, quello che riceverà più fondi in assoluto (circa 10 milioni di euro), con un valore del finanziamento superiore al peso percentuale dell'ateneo a livello nazionale e un piazzamento mediano tra i tre Politecnici italiani, normalizzati per dimensione.

Inoltre, dal riparto 2017 del Fondo di Finanziamento Ordinario del ministero dell'Università e della Ricerca, il Politecnico di Bari risulta il secondo ateneo in Italia, per crescita percentuale, grazie ai risultati ottenuti sui vari indicatori, primo fra questi la qualità della ricerca. Esso risulta infine vincitore di progetti di ricerca, a livello europeo, nazionale e regionale con un incremento considerevole (oltre il 300%) delle borse per dottorato di ricerca industriale, avendo ricevuto una valutazione molto positiva della qualità di quelli già attivati.

Il Politecnico sta investendo molto sul rapporto, sempre più stretto, con le imprese attuando una politica che punta a rafforzare e favorire la nascita e crescita di laboratori pubblico-privati ospitati all'interno delle strutture universitarie, con grandi e medie aziende, italiane ed estere, in alcuni casi già dotate di siti produttivi in ambito regionale. In essi, personale delle aziende e del Politecnico lavorano a progetti di ricerca industriale comuni, giungendo fino alla prototipazione, con mutuo beneficio per entrambi i partner.

Il Politecnico è -e tende sempre di più ad essere- il punto di riferimento del territorio e delle aziende che presentano domanda di ricerca industriale e innovazione ed è divenuto anche, in particolare per le piccole e medie imprese, il centro di ricerca applicata che, spesso, queste realtà non possono permettersi di avere "in house".

A partire dal 2015, il Politecnico di Bari partecipa all'indagine U-Multiranking, inserendo i dati riguardanti la Didattica, la Ricerca e le Risorse finanziarie, in una piattaforma finanziata dalla Commissione Europea che mira a valutare circa 1.300 atenei in 90 paesi del Mondo. Considerata l'importanza di questa rilevazione, il numero di università italiane aderenti è cresciuto sempre più, raggiungendo nel 2017, il numero di ben 49 atenei.

Il Politecnico di Bari ha mostrato, sin da subito, un'ottima collocazione posizionandosi nella classifica delle università italiane, per l'Indagine 2015, al terzo posto e ha migliorato ulteriormente la propria performance collocandosi nell'Indagine 2016 al secondo posto.

In quest'ultima indagine, il Politecnico raccoglie ben sei A (ovvero punteggio very Good) insieme all'IMT di Lucca e la Seconda Università di Napoli, ma a tale risultato si aggiungono anche 3 collocazioni Good superando le due raggiunte dalla Seconda Università di Napoli.

La Tabella 1 riporta la classifica dei punteggi ottenuti dal Politecnico di Bari nei diversi ambiti, ricerca, iscritti, immatricolati. I punteggi ottenuti mediante lettere equivalgono:

1) very good = A; 2) good = B; 3) average = C; 4) below average = D; 5) weak = E.

Tab. 1 – Risultati dell'Indagine Multiranking 2016

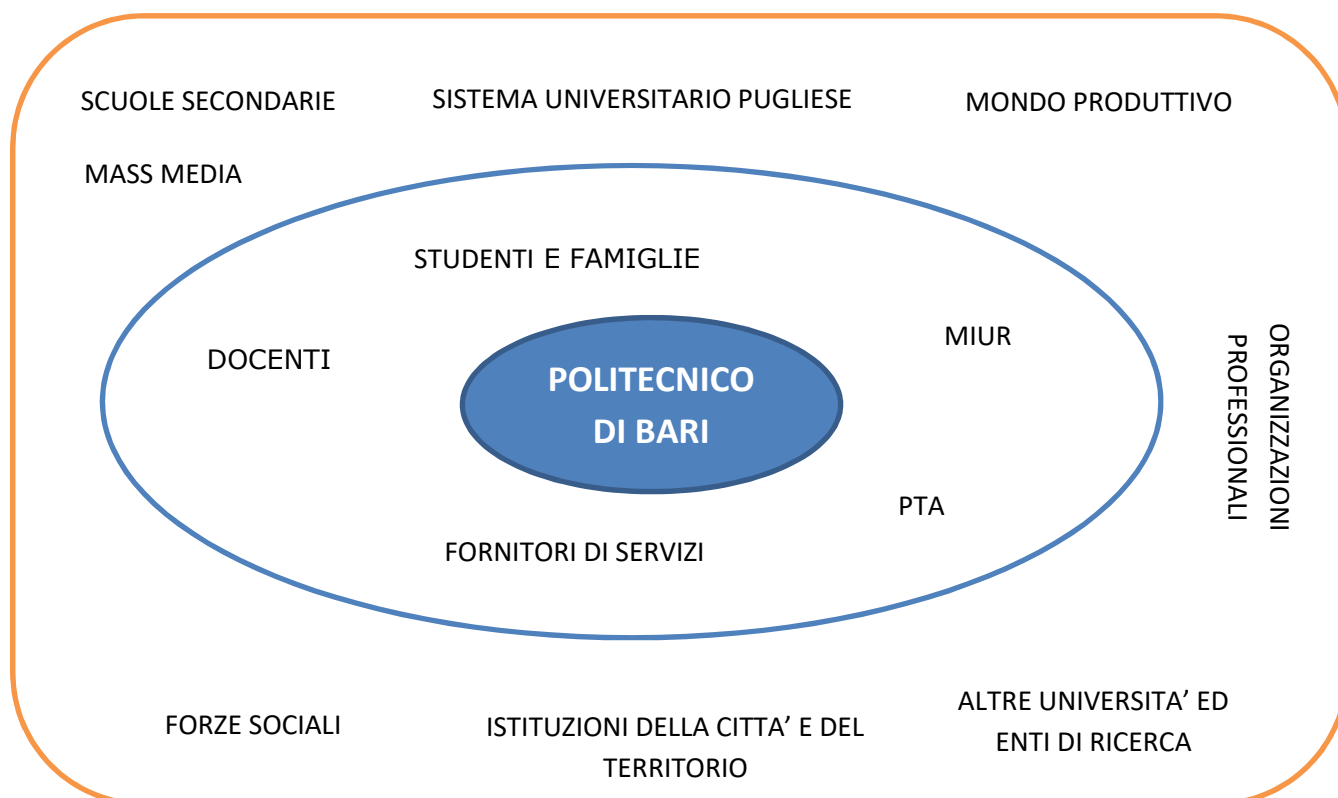
University	Teaching & Learning				Research			Knowledge Transfer				International Orientation		Regional Engagement		
	Bachelor graduation rate	Masters graduation rate	Graduating on time (bachelors)	Graduating on time (masters)	Citation rate	Research publications (size-normalised)	External research income	Co-publications with industrial partners	Income from private sources	Patents awarded (size-normalised)	Publications cited in patents	Student mobility	International joint publications	Bachelor graduates working in the region	Regional joint publications	Income from regional sources
<b>Politecnico Bari</b>	B	B	D	C	A	C	A	B	A	E	C	C	A	A	A	C
U Bari	C	B	D	D	C	C	C	B	B	C	A	D	B	A	A	B
U. Bergam	C	C	D	D	B	D	B	C	B	E	D	C	C	-	A	C
Bocconi University	A	B	B	B	A	D	B	C	A	E	D	A	A	C	B	B
U Bologna	-	-	-	-	B	B	-	B	-	C	A	-	B	-	B	-
Free U Bozen-Bolzano	B	C	C	D	B	B	C	C	D	E	E	A	A	A	D	A
U Brescia	-	B	-	-	B	B	B	B	B	C	A	C	C	-	C	-
Ca' Foscari U Venice	B	B	C	D	C	D	B	C	C	E	C	B	B	C	B	D
U Cagliari	-	-	-	-	C	C	-	B	-	C	B	-	B	-	B	-
U Calabria	-	-	-	-	B	C	-	C	-	D	C	-	B	-	C	-
U Camerino	C	B	D	D	C	B	C	B	A	C	A	C	B	D	D	-
U Catania	-	-	-	-	B	C	-	C	-	D	B	-	C	-	A	-
U Ferrara	B	B	D	D	C	A	C	B	C	C	A	B	A	-	B	C
U Florence	B	B	D	D	B	B	B	B	C	C	A	B	B	C	B	C
Gabriele D'Annunzio	-	-	-	-	C	-	-	B	-	E	A	-	C	-	D	-
U Genoa	B	C	C	D	B	B	B	B	A	C	B	C	B	-	A	D
U Guglielmo Marconi	A	B	D	D	C	D	C	D	-	E	E	D	A	-	A	E
Kore U Enna	D	C	D	C	B	D	A	C	C	E	D	C	D	C	D	C
U. L'Aquila	-	-	-	-	B	-	-	C	-	-	B	-	C	-	C	-
IMT Lucca	-	-	-	-	A	A	B	B	A	E	A	A	A	-	D	D
U Politecnica Marche	-	-	-	-	B	B	-	C	-	D	B	-	C	-	D	-
U Messina	-	-	-	-	C	C	-	C	-	D	A	-	C	-	C	-
Polytech. U Milano	B	B	B	C	B	B	A	B	A	B	B	B	B	B	A	D
U Milan	-	-	-	-	B	A	-	B	-	C	A	-	B	-	A	-
U Milano Bicocca	C	B	C	D	B	B	B	B	B	C	C	B	A	-	A	B
U Modena and Reggio Emilia	-	-	-	-	B	B	-	B	-	C	A	-	B	-	A	-

University	Teaching & Learning				Research			Knowledge Transfer				International Orientation		Regional Engagement		
	Bachelor graduation rate	Masters graduation rate	Graduating on time (bachelors)	Graduating on time (masters)	Citation rate	Research publications (size-normalised)	External research income	Co-publications with industrial partners	Income from private sources	Patents awarded (size-normalised)	Publications cited in patents	Student mobility	International joint publications	Bachelor graduates working in the region	Regional joint publications	Income from regional sources
U Napoli Federico II	B	B	D	D	B	B	B	B	C	D	A	C	B	-	A	C
Seconda U Napoli	A	-	D	A	B	B	B	C	A	D	A	D	D	A	A	B
U Padua	B	B	D	D	B	A	B	B	B	C	A	B	B	A	B	D
U Palermo	B	B	D	D	B	C	D	C	D	D	B	C	C	A	C	E
U Parma	C	B	D	D	B	B	B	B	A	C	A	B	B	B	D	C
U Pavia	B	B	C	C	B	A	C	B	B	C	A	C	B	C	A	D
U Perugia	-	-	-	-	B	A	-	B	-	D	A	-	B	-	B	-
U Pisa	C	B	D	D	B	B	C	B	D	C	B	C	B	A	A	C
Roma Tre U	C	D	D	C	C	B	C	C	C	C	D	-	A	-	A	-
U Rome Tor Vergata	C	B	C	C	C	B	B	B	A	C	A	B	B	C	A	D
Catholic U Sacro Cuore	-	-	-	-	B	B	-	B	-	D	B	-	C	-	A	-
U Salento	C	B	D	D	B	C	B	C	D	D	C	D	B	A	A	B
U Salerno	-	-	-	-	B	C	-	C	-	C	B	-	B	-	A	-
Sapienza U Roma	C	B	D	D	C	B	A	C	B	C	B	C	B	-	A	-
U Foreigners Siena	C	B	D	D	x	D	C	-	A	E	x	A	x	-	-	B
U Siena	C	D	D	D	C	A	B	B	A	B	A	B	B	-	D	C
U Torino	C	B	D	D	B	B	B	B	A	C	A	B	B	A	A	C
U Trento	C	B	C	D	A	B	A	C	B	D	D	D	A	B	B	B
U Trieste	C	A	C	D	B	A	B	B	B	C	B	A	A	B	A	B
Polytech. U Turin	C	B	D	D	B	B	A	B	A	B	D	B	B	A	B	B
U. Udine	-	-	-	-	B	-	-	B	-	-	B	-	B	-	B	-
U Verona	-	-	-	-	B	B	-	B	-	E	A	-	B	-	D	-

#### 4. I portatori di interesse

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

Fig. 1 - Grado di interesse degli *stakeholder* del Politecnico di Bari



I primi fruitori di tutti i servizi offerti dal Politecnico sono gli STUDENTI e le FAMIGLIE. Il soddisfacimento dei bisogni degli studenti non è strettamente connesso con il solo bisogno formativo, ma spazia dai servizi accessori in termini infrastrutturali come i servizi bibliotecari e i laboratori per le attività didattiche, ai servizi di stage e tirocini, alle convenzioni per le attività di formazione all'estero (progetti Erasmus, tesi redatte in co-tutela con partner straniero) e ai servizi post-laurea come il placement. L'attenzione del Politecnico verso i propri studenti si è arricchita dal 2016 con la costituzione dell'Associazione Alumni del Politecnico di Bari (<https://alumni.poliba.it/>) che si propone di contribuire all'inserimento dei laureati e diplomati del Politecnico di Bari nel mondo del lavoro e fornire sostegno, anche materiale, a progetti di sviluppo dell'Ateneo con particolare riferimento alla Offerta Formativa, agli Studenti, alla Ricerca. Anche le FAMIGLIE degli studenti sono importanti perché rappresentano un soggetto determinante per il percorso universitario dei loro figli in quanto, da una parte, sono chiamate a sostenerli e dall'altra beneficiano dei risultati positivi da essi conseguiti. Oltre agli studenti, rappresenta un importante pilastro tutta la COMUNITÀ ACCADEMICA. Il bisogno formativo degli studenti viene soddisfatto, garantendo la presenza di docenti con un'ottima

preparazione scientifica, stimolando gli stessi agli scambi internazionali e nazionali al fine di poter ampliare la propria attività didattica, di ricerca e di trasferimento tecnologico.

A supporto dei docenti e degli studenti vi sono tutte le PROFESSIONALITÀ TECNICHE AMMINISTRATIVE (dirigenti, amministrativi, tecnici e bibliotecari) che con le proprie competenze operative, tecnico-specialistiche rappresentano un valido supporto per lo svolgimento quotidiano delle attività del Politecnico.

Un altro importante portatore di interesse è rappresentato dalla SCUOLA SECONDARIA che ha il compito di formare le future matricole in funzione del percorso accademico, fornendo metodo di studio e concetti di base adeguati all'acquisizione di nuove nozioni.

L'Ateneo, inoltre, mantiene relazioni continuative con interlocutori nazionali, internazionali e locali (Comune, Area Metropolitana e Regione) al fine di favorire un posizionamento ottimale rispetto agli altri Atenei nazionali ed esteri.

Al fine di favorire e garantire un adeguato trasferimento tecnologico, il Politecnico stimola e promuove rapporti di collaborazione con ENTI DI RICERCA E DI STUDIO.

Inoltre, ricerca continuamente rapporti con il MONDO PRODUTTIVO (imprese, istituzioni, enti non profit) al fine di stimolare lo scambio sia rispetto alla ricerca che alla formazione. L'essere in rapporto continuo con le imprese consente infatti al Politecnico di fornire al mercato del lavoro profili professionali in linea con le esigenze del momento. Un esempio in questo senso è il nuovo **Digilab**, la *contamination Lab* del Politecnico di Bari, finanziato da un bando nazionale che ci ha visto arrivare secondi in Italia, inaugurato solo da qualche settimana, in collaborazione con prestigiosi partner locali, nazionali ed internazionali, tra cui Università, Imprese, Distretti Tecnologici e Produttivi, Associazioni No Profit, Ospedali, Enti pubblici, Operatori del credito e della finanza, Incubatori. Studenti, laureati, imprenditori, manager d'azienda e professionisti di vari settori avranno un luogo, all'interno del nostro Politecnico, in cui confrontarsi, condividere sapere e saper fare, per favorire idee imprenditoriali innovative, sostenibili, vincenti. Nel Digilab, insieme a un percorso di educazione alle potenzialità del digitale e all'imprenditorialità innovativa, saranno creati tavoli di progettazione, dove giovani studenti e laureati collaboreranno con imprenditori che pongono all'attenzione dei giovani cervelli progetti e richieste di innovazione, in una ottica di *open innovation*. Presso il Digilab, avrà anche sede l'*Innovation Hub* del Banco di Napoli Intesa San Paolo, in una virtuosa sinergia.

Infine, il Politecnico partecipa attivamente alla vita del territorio nel quale è insediata al fine di esserne parte attiva nella creazione di nuove tecnologie e di sviluppo economico-sociale.

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

## 5. Il Politecnico "in cifre"

### Studenti (a.a. 2017/18)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo – rilevazione del 26/01/2018)

oltre **10.000** iscritti

**31%** donne

quasi **5%** residenti fuori Puglia

oltre **100** iscritti stranieri

**2.612** iscritti al I anno

**151** iscritti a dottorati di ricerca)

### Offerta formativa (a.a. 2017/18)

(Fonte: Miur, Offerta formativa)

**11\*** corsi di Laurea triennali

di cui **1** interclasse e **1** interateneo con UniBA

**11** corsi di Laurea magistrale

**1** corsi di Laurea a ciclo unico

\*oltre **1** CdL interateneo con UniFG

### Post Laurea

**8** corsi di master di I e II livello

**4** corsi di dottorato di ricerca

**1** Scuola di Specializzazione

### Laureati (anno solare 2017)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo rilevazione del 26/01/2018)

Circa **2.000** laureati

Di cui

quasi **1.100** di I livello

circa **250** di ciclo unico

circa **650** di II livello

**Tasso di occupazione dei laureati 2016 a 1 anno dalla laurea:**

(Fonte: Almalaurea – def. Istat – Forze di lavoro)

Lauree magistrali: **72,0%** (media naz. 69,9%)

Lauree ciclo unico: **53,3%** (media naz. 56,3%)

### Internazionalizzazione (a.a. 2017/18)

(Fonte: Settore ricerca e relazioni internazionali, Politecnico di Bari)

**5** corsi di studio con accordi di Doppio Titolo

di cui **2** CdS erogati in lingua inglese

**97** studenti incoming Erasmus (a.a. 2016/17)

**164** studenti outgoing Erasmus (a.a. 2016/17)



## Ricerca e trasferimento tecnologico

**18** Spin-Off attivi (al 31.12.2017)

**10** brevetti attivi (domande in attesa di concessione e brevetti concessi) in portafoglio (al 31.12.2017)

**108** assegni di ricerca attivi (al 31.12.2017)

(Fonte: Settore ricerca e relazioni internazionali, Politecnico di Bari)

Quasi **1,8 M €** incassati per attività di ricerca e consulenza su commessa (2017)

Oltre **900** pubblicazioni scientifiche (2017)

(Fonte: Settore ricerca finanziarie e Ufficio processi ricerca e SBA, Politecnico di Bari)

## Personale (al 31.12.2017)

(Fonte: Settore risorse umane, Politecnico di Bari)

**293 Docenti**

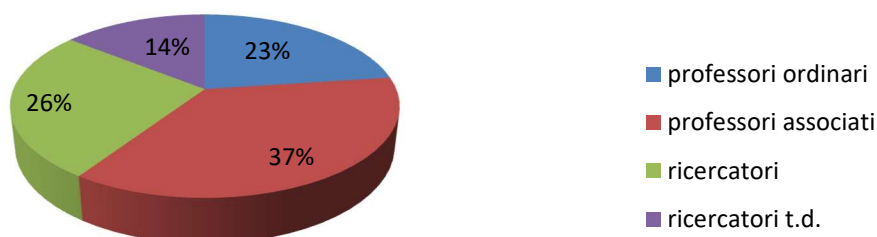
**27,95% donne**

**Staff Amministrativo**

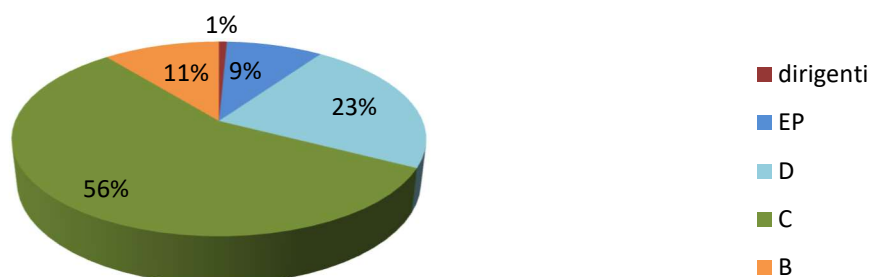
**267**

**44,94% donne**

### DOCENTI



### STAFF AMMINISTRATIVO



## SEZIONE I - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

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

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

### 6. PROGRAMMA TRIENNALE 2016-2018 (approvato con D.R. 569 del 20/12/2016)

Il MIUR ha definito nel D.M. n. 635 dell'8 agosto 2016, (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 22 settembre 2016, n. 222), le linee generali d'indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2016-2018 e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati (allegati 1 e 2 al D.M.). In particolare, l'art. 2 del citato decreto ha stabilito che la programmazione del sistema universitario nazionale è finalizzata al raggiungimento dei seguenti quattro obiettivi:

- A. Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema;
- B. Modernizzazione degli ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche;
- C. Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti;
- D. Valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei.

Il "Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema" (**Obiettivo A**) è realizzato dalle Università attraverso le seguenti azioni:

Azione a) - Azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro;

Azione b) - Potenziamento dei corsi di studio "internazionali";

Lo stesso dicasi per la "Modernizzazione degli ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche" (**Obiettivo B**), da realizzarsi attraverso:

Azione a) - Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca;

Azione b) - Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori;

Azione c) - Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti e per l'**obiettivo C**) "Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti" da realizzarsi attraverso:

Azione a) - Contratti di durata triennale per ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) legge 240/2010;

Azione b) - Sostegno della mobilità per ricercatori o professori di II fascia ai sensi dell'articolo 7, comma 3, della legge 240/2010, per una durata massima di 3 anni;

Azione c) - Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, comma 1, secondo periodo, della L. n. 240/2010.

Le azioni a) e c) relative all'obiettivo C) "Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti" prevedono un cofinanziamento del 50% da parte dell'Ateneo.

Ciascuna Università statale ha concorso al massimo a due obiettivi (tra A, B e C) e l'ammontare massimo di risorse attribuibili a ciascuna non può superare il 2,5% di quanto attribuito a ciascuna a valere sul Fondo di finanziamento ordinario dell'anno 2015 ovvero, per il Politecnico, € 983.670,00. I progetti presentati sono stati valutati positivamente da parte del Ministero con D.M. n. 264 del 12 maggio 2017 li ha ammessi a finanziamento per una somma pari all'80% di quanto richiesto per ciascuno dei progetti, come dettagliato nella scheda seguente.

Obiettivi/Azioni	% Attribuzione	Finanziamento Richiesto 2016/2018	Finanziamento Ottenuto 2016/2018
<b>B.A Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca</b>	<b>80,00</b>	<b>683.670</b>	<b>546.936</b>
<b>Totale per obiettivo</b>		<b>683.670</b>	<b>546.936</b>
<b>C.C Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, secondo periodo, della L. n. 240/2010</b>	<b>80,00</b>	<b>300.000</b>	<b>240.000</b>
<b>Totale per obiettivo</b>		<b>300.000</b>	<b>240.000</b>
<b>TOTALI D'ATENEO</b>		<b>983.670</b>	<b>786.936</b>

I risultati conseguiti mediante l'attuazione dei citati progetti saranno altresì monitorati annualmente e valutati al termine del triennio sulla base degli indicatori riportati per ciascun obiettivo/azione nell'Allegato 1 al D.M. e dei target proposti dagli Atenei in sede di presentazione dei progetti. Per i progetti valutati positivamente e ammessi a finanziamento, il Ministero ha stabilito l'assegnazione

provvisoria a ciascun Ateneo dell'intero importo attribuito per il triennio. L'assegnazione definitiva del predetto importo, in caso di raggiungimento dei target prefissati al termine del triennio, ovvero il recupero, a valere sul FFO o sul contributo di cui alla legge 29 luglio 1991, n. 243, delle somme attribuite in misura proporzionale allo scostamento dei predetti target per ciascuno dei progetti finanziati. Ciascun Ateneo potrà accettare il finanziamento attribuito, senza la possibilità di rimodulare i target, oppure rinunciare a uno o più progetti comunicandolo sul sito PRO3 nel caso in cui il finanziamento ottenuto non sia ritenuto adeguato alla realizzazione delle attività.

Per quanto concerne l'**Obiettivo D** "Valorizzazione dell'autonomia responsabile", a decorrere dall'anno 2017, una quota pari al 20% della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario, ovvero del contributo di cui alla L. n. 243/1991, sarà distribuita tra gli Atenei secondo i miglioramenti di risultato relativi agli indicatori scelti autonomamente nell'ambito di quelli di cui all'Allegato 2 del D.M. e che riguardano la qualità dell'ambiente della ricerca (1° gruppo), la qualità della didattica (2° gruppo) e le strategie di internazionalizzazione (3° gruppo).

Gli obiettivi, azioni, indicatori e target approvati per il triennio 2016-2018 e selezionati sulla base dell'andamento del trend degli indicatori nel triennio 2012-2015, coerentemente con le strategie che il Politecnico sono seguenti:

**Obiettivi programmazione triennale 2016-2018** (finanziamento approvato con D.M. n. 264 del 12 maggio 2017)

Obiettivo B: "Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione e metodologie didattiche"			
Azione a) Allestimento e/o attrezzature per la didattica			
Indicatore 1 – Percentuale di giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica – postazioni informatiche;	Baseline	Target intermedio	Target finale 2018
	11,5%	12,31 %	13,29%
Obiettivo C "Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti"			
Azione c) Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, secondo periodo, della L. n. 240/2010			
Indicatore 1 - Importo medio annuo del premio per docenti > € 4.000 lordi;	Baseline	Target intermedio	Target finale 2018
	NO	SI (*)	SI (*)
Obiettivo D "Valorizzazione dell'autonomia responsabile"			
Gruppo 1 "Indicatori relativi alla qualità dell'ambiente di ricerca"			
Indicatore 1 - Indice di qualità media dei collegi di dottorato (R+X medio di Ateneo);	Baseline	Target intermedio	Target finale 2018
	2,325	2,376	2,424
Gruppo 2 "Indicatori relativi alla qualità della didattica"			
Indicatore 1 - Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare	Baseline	Target intermedio	Target finale 2018
	0,425	0,459	0,496

(\*) Predeterminato da MIUR

Per gli obiettivi B e C i progetti approvati sono i seguenti.

## **OBIETTIVO B - Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione e metodologie didattiche**

Azione A - Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca

### **a) Situazione iniziale 2015/2016**

La situazione generale degli ambienti di studio appare migliorabile. Ad una serie di investimenti di natura infrastrutturale e ad una manutenzione programmata degli spazi da un punto di vista della cura degli involucri, non ha recentemente fatto seguito un ammodernamento spinto delle dotazioni impiantistiche, dei supporti alla didattica e degli strumenti avanzati per la fruizione delle lezioni. È molto cambiata negli anni la popolazione studentesca in termini di disponibilità di dispositivi personali digitali senza che a questo abbia fatto seguito un parallelo avanzamento degli ambienti didattici per mettere a frutto le possibilità offerte da una tale situazione. Gli studenti frequentano le lezioni accompagnati dai loro laptop, tablet o smartphone, consultano on-line e in tempo reale le risorse suggerite dal docente e quelle nei loro pamphlet digitali. Essi integrano la loro preparazione con podcast, webinar e con l'utilizzo imprescindibile della rete per chiarire e completare aspetti del loro studio.

In effetti una migliore infrastrutturazione degli ambienti didattici e di ricerca potrebbe valorizzare e ampliare l'effetto di questa situazione di partenza, mettendo a valore quanto di nuovo e di buono esiste nelle rinnovate possibilità di fruizione dello studente medio senza sminuire o svilire gli strumenti e i metodi di insegnamento classici e senza mancare di agganciare quegli studenti meno orientati all'uso di supporti e strumenti digitali. Da questo punto di vista le aule e taluni ambienti didattici e laboratori del Politecnico di Bari si presentano in modo canonico con lavagne a gesso, poche prese di rete elettrica, proiettori cablati ove i docenti proiettano presentazioni delle loro lezioni con l'uso di dispositivi propri. La copertura radio dell'area del Politecnico non è totale, inoltre il numero di apparati radio disponibili non consente l'accesso alla rete ad un numero elevato di studenti (soprattutto contemporaneamente). Le aule che dovrebbero essere utilizzate per l'azione non hanno copertura adeguata e non consentono un accesso ad alta velocità della rete.

### **b) Risultato atteso**

Obiettivo dell'azione è quello di modificare in modo sostanziale la struttura degli spazi didattici dell'ateneo. Si desidera mantenere e confermare la possibilità di utilizzo canonico delle aule per i docenti che non desiderino modificare la propria didattica, ma anche predisporre spazi reali e virtuali nuovi per quei docenti che invece vogliono proporre metodi e strategie didattiche nuove. Scopo del progetto cioè è quello di modernizzare i contenitori didattici per consentire di abilitare azioni di modifica e innovazione dei contenuti, facendo leva sulle nuove possibilità e sui moderni strumenti (hardware e software) offerti e a disposizione degli utenti universitari. Ci si aspetta una copertura di rete continua e totale dell'area del Politecnico con particolare attenzione alle aule didattiche e a quelle oggetto dell'azione. Inoltre, la rete dovrebbe consentire una fruizione agevole dei servizi a tutti gli utenti contemporaneamente collegati in una stessa aula. Si desidera che la presenza degli studenti in aula venga monitorata grazie ad un controllo automatico degli accessi in grado di fornire numerosità e consistenza della popolazione frequentante. Obiettivo dell'azione sono specificatamente gli studenti regolari iscritti a corsi di laurea magistrali (LM e LM CU). Si vuole offrire la possibilità di utilizzare correntemente strumenti che di norma adoperano a casa o in contesti diversi da quello di studio, lasciargli la possibilità di ricaricare le batterie dei propri dispositivi mobili in modo puntuale e offrire una copertura dati tale da permettere la fruizione di contenuti anche complessi in tempo reale in una classe pure numerosa. Infine si vogliono dotare i docenti di strumenti innovativi che abilitino una didattica nuova, digitale e integrata. Si desidera spingere verso l'utilizzo di strumenti che permettano di utilizzare le ore di lezione come momenti da valorizzare al massimo, ove incrementare il soddisfacimento del bisogno formativo dei discenti fornendo loro i metodi e le risorse per accrescere il livello di apprendimento in tempi ragionevolmente rapidi.

Ad ogni lezione dei corsi di ingegneria e architettura verrà data una struttura tipo che i docenti saranno chiamati a riempire e valorizzare variamente. Nella fattispecie i docenti verranno dotati di tablet con penne capacitive, dalle elevate capacità computazionali e con connettività wireless, ciascuno già predisposto per ospitare le app didattiche di Microsoft (particolarmente OneNote e SharePoint che sono già in dotazione agli utenti del Politecnico con la suite Office365) oltre che con le applicazioni di collegamento e utilizzo di LIM e/o proiettori interattivi. Il docente utilizzerà il proprio tablet come quaderno di appunti condividendo lo schermo mediante la LIM e in tempo reale attraverso OneNote. Sarà anche cura del

docente allegare al fascicolo della lezione altri appunti, podcast, video, articoli scientifici, immagini, grafici e quanto altro riterrà utile per la comprensione e l'approfondimento dei discenti. Il docente potrà muoversi in aula senza il vincolo dei cavi o della permanenza davanti alle lavagne a gesso così migliorando l'attenzione della classe. Dal canto loro gli studenti potranno fruire della lezione in tempo reale attraverso OneNote e mediante il loro tablet, smartphone o laptop, potranno aggiungere proprie considerazioni e condividerle in gruppi di studio predisposti. Essi riceverebbero gli appunti del docente in modo diretto limitandosi ad annotare (anche virtualmente) le considerazioni e osservazioni più rilevanti così concentrandosi sulla comprensione stretta dei contenuti di lezione ed anzi dedicando più spazio all'approfondimento. Con questa metodologia le lezioni si arricchiscono di molti contenuti e spunti, i fascicoli digitali delle lezioni sono subito disponibili (anche prima della erogazione in aula) e possono arricchirsi in tempo reale a seguito della interazione degli studenti con i docenti in classe. Vengono abilitate modalità nuove di condivisione tra studenti e con i docenti, si abbreviano i tempi di comprensione e si ampliano gli spazi di approfondimento.

La dotazione delle aule viene anche arricchita dalla presenza di tornelli automatici di accesso che gli studenti possono superare dopo un riconoscimento via smartphone (NFC) o mediante la propria Carta Campus multi servizi. In tal modo il docente può monitorare la presenza in aula e l'ateneo, d'altra parte, tracciare i flussi di studenti, i trend di frequenza e gli abbandoni prendendo i debiti provvedimenti. In modo parallelo, il sistema di accesso automatico rappresenta un metodo rapido e non invasivo per l'accounting dello studente alla lezione digitale e rappresenterà la metodologia di log-in all'interno della stanza virtuale ove si tiene la lezione. Resta poi ferma la possibilità per gli studenti non presenti di ricevere off-line tutti i contenuti maturati durante la lezione.

### **c) Azioni per la realizzazione dell'obiettivo**

#### **i. Annualità 2017:**

Revisione dell'impiantistica elettrica di aula con la installazione di prese di alimentazione su ciascuna postazione studente. Progettazione dell'estensione della rete Wi-Fi e sua installazione, progettazione e installazione di varchi di accesso automatico su base NFC/RFID, conformi agli standard di sicurezza e in grado di monitorare la presenza in aula degli studenti rilevando in tempo reale la composizione della classe. Fornitura e posa in opera di Lavagne Interattive Multimediali (LIM) per le aule e i laboratori oggetto di ammodernamento, installazione di sistemi di videoproiezione wireless ad alta definizione e interattivi e installazione di supporti tipo Airtame/Chromecast per la riproduzione wireless da dispositivi diversi del docente. Fornitura e posa in opera di monitor di grandi dimensioni da adoperarsi come directory service per la didattica con indicazioni in tempo reale dell'orario delle lezioni per aula, dello stato della lezione e della durata residua, durata e programma delle lezioni giornaliere e informazioni utili accessorie. Verifica installazione nuova rete Wi-Fi e test prima dell'utilizzo effettivo da parte degli utenti finali. Verifica della installazione di LIM e sistemi di videoproiezione avanzata. Fornitura di tablet tipo iPad Pro 12.9" o similari per i docenti sottoposti ad azione pilota di innovazione e abilitazione all'utilizzo di Microsoft OneNote per la costruzione di fascicoli didattici digitali. Erogazione di corsi di didattica digitale con il supporto di strumenti evoluti per i docenti sottoposti ad azione pilota di innovazione (obbligatori) e non solo.

#### **ii. Annualità 2018:**

Si procederà alla rilevazione delle presenze in aula degli studenti, obiettivo dell'azione, dapprima mediante moduli di raccolta firme autografe e, successivamente, tramite i rilevatori automatici di accesso alle aule. A tal fine si procederà ad effettuare dei test preliminari dei sistemi di accesso automatico mediante supporto smartphone (NFC) o Carta Campus e al Tuning della rilevazione automatica delle presenze coi sistemi digitali di somministrazione ed erogazione dei questionari della didattica e con i sistemi Esse3 di controllo delle presenze in aula. La rilevazione delle presenze degli studenti esposti a didattica innovativa comparata con il numero totale di studenti regolari iscritti a corsi di laurea magistrali (LM e LMCU) permetterà di identificare il valore dell'indicatore di performance, individuato.

<b>d) Budget per azione</b>	<b>TOTALE</b>
a. Importo richiesto su programmazione triennale	683.670,00
b. Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi <sup>(1)</sup>	/
<b>Totale a+b</b>	<b>683.670,00</b>
Eventuali note da parte dell'Ateneo	/

<sup>(1)</sup> Non può essere considerata la valorizzazione di costi figurativi (es. ore uomo, costi di personale già in servizio, ecc.)

<b>e) Indicatori di riferimento per monitoraggio e valutazione</b>	<b>Livello iniziale (2)</b>	<b>Target finale 2018 (3)</b>
Percentuale di giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica – postazioni informatiche	11,5%	13,29%
<i>Indicatore proposto dall'ateneo:</i> Proporzione di studenti regolari iscritti a corsi di laurea magistrali (LM e LMCU) esposti a didattica innovativa	0	0,10

## OBIETTIVO C - Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti

Azione C - Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, comma 1, secondo periodo, della L. n. 240/2010

### a) Situazione iniziale 2015/2016

Il Politecnico di Bari può contare su un organico di 292 docenti al 16 dicembre 2016 composto da 63 professori di I fascia, 111 professori di II fascia, 84 ricercatori, 34 ricercatori t.d. tipo B).

La politica di premialità del Politecnico si impernia principalmente sulla distribuzione dei punti organico disponibili sulla base di parametri e indicatori che tengono conto della produttività e qualità della ricerca dei S.S.D. e della didattica. Il fondo di premialità ex art. 9, comma 1, secondo periodo, della L. n. 240/2010, rappresenta un utile complemento alla politica di incentivazione dei docenti, ai fini del miglioramento della performance complessiva dell'ateneo.

Nel periodo 2015-2016 non sono stati assegnati fondi di premialità ai docenti universitari di questo Ateneo ai sensi dall'art. 9, comma 1, secondo periodo, della L. n. 240/2010.

### b) Risultato atteso

Distribuire nel corso del 2017 (azione realizzata) e ne. 2018 un fondo premiale complessivamente di € 480.000 finalizzato al miglioramento della performance complessiva dell'ateneo. Pertanto il premio annuo è pari a € 240.000 da distribuire negli anni 2017 e 2018 ai docenti più meritevoli di questo Ateneo, sotto il profilo della produttività e qualità della ricerca e della didattica, garantendo una premialità media annua per docente pari a € 4.001,00, come previsto dal Decreto Ministeriale 8 agosto 2016 n. 635.

### c) Azioni per la realizzazione dell'obiettivo

#### a) Annualità 2017:

- i. Individuazione dei criteri per l'assegnazione della premialità. Coerentemente con l'art. 9 della L. n. 240/2010. Tali criteri dovranno considerare:
  - a. i risultati della valutazione VQR 2011-2014;
  - b. gli elementi di valutazione identificati dal Decreto Ministeriale 7 giugno 2016 n. 120 Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 luglio 2016 n. 155 per l'Abilitazione Scientifica Nazionale a professore di I e II fascia;
  - c. l'impegno per incarichi istituzionali attribuiti ai docenti, riferiti ad assunzione di responsabilità dei Corsi di studio e di delega del Rettore;
  - d. la qualità della didattica valutata sotto il profilo dell'opinione degli studenti e del tasso di superamento degli esami.
- ii. Sulla base dei criteri così individuati, nel 2017, sono stati distribuiti € 240.000, ai docenti più meritevoli di questo Ateneo garantendo il vincolo di una premialità media per docente, relativamente all'anno considerato, pari a € 4.001,00.

#### b) Annualità 2018:

Sulla base dei criteri già individuati, nel 2018, verranno distribuiti € 240.000 ai docenti più meritevoli di questo Ateneo garantendo il vincolo di una premialità media per docente, relativamente all'anno considerato, pari a € 4.001,00

<b>d) Budget per azione</b>	<b>TOTALE</b>
a. Importo richiesto su programmazione triennale	€ 240.000,00
b. quota a carico ateneo (50%)	€ 240.000,00
<b>Totale a+b</b>	<b>€ 480.000,00</b>
Eventuali note da parte dell'Ateneo	/

<b>e) Indicatori di riferimento per monitoraggio e valutazione</b>	<b>Livello iniziale</b>	<b>Target finale 2018</b>
Importo medio annuo per docente > € 4.000	NO	SI



## SEZIONE II - LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### 7. Albero della performance

La metodologia di costruzione dell'Albero della Performance condivide l'approccio integrato suggerito da ANVUR ed è graficamente rappresentato nella mappa concettuale riportata alla pagina 27 che evidenzia il collegamento tra i programmi rappresentativi delle linee operative entro le quali si orienterà l'attività gestionale nel corso del triennio e gli obiettivi di innovazione e sviluppo ad essi collegati.

### 8. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Il Programma-obiettivi della Direzione generale e la sintesi degli obiettivi di performance organizzativa, concertati tra Direzione Generale e il Dirigente e responsabili di U.O., in coerenza al SMVP, è rappresentata nell'**Allegato tecnico n. 1 - Schede programmi obiettivi di innovazione e sviluppo**.

Gli obiettivi del Direttore Generale per il 2018 si pongono in maniera coerente rispetto alle strategie e al percorso di cambiamento organizzativo che sta interessando l'ateneo dal 2014. Essi intervengono altresì, al fine di mitigarle, sulle criticità evidenziate dalle indagini sul gradimento dei servizi da parte degli studenti e sul benessere organizzativo del personale TAB. In dettaglio gli obiettivi riguardano:

- **La progettazione/ristrutturazione della rete dati e fonia (VOIP).** L'indagine sul gradimento dei servizi da parte degli studenti ha evidenziato serie criticità in ordine a copertura e performance della rete wifi in tutte le sedi del Politecnico, alle quali si aggiungono criticità derivanti dall'obsolescenza di apparati e centrali telefoniche, che creano disservizi e elevati costi di manutenzione. L'obiettivo del 2018 si pone in continuità con quello del 2017 che ha visto la realizzazione della progettazione preliminare e di massima di una moderna rete dati e fonia, basata su tecnologia VOIP, da realizzare mediante l'avvio del nuovo sistema di connettività nel 2018.
- **Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza nel Campus e del benessere sociale del personale TA.** Come già anticipato al paragrafo 2, in risposta agli esiti delle indagini sul benessere organizzativo condotte nel 2016, l'anno passato è stato avviato un percorso di sostegno e di valorizzazione del dipendente, attraverso un progetto di sviluppo e di incentivazione del Welfare di Ateneo a favore di tutto il personale Tab. Nello specifico, è stato attivato uno sportello di counseling psicologico al fine di offrire, in forma completamente riservata, un luogo dove poter condividere e affrontare, con l'aiuto di una psicologa specializzata, le problematiche che ciascuno di noi può ritrovarsi a vivere, e non solo sul piano personale, ma anche in relazione al proprio ambito familiare; il tutto teso a consentire la strutturazione di una propria identità personale e professionale, potenziando le proprie capacità di adattamento e valorizzazione di se stessi, secondo capacità e competenze.

Nel 2018, in particolare, saranno avviate misure di sostegno ai genitori rientranti nel personale TAB con figli che frequentano asilo nido e in favore dei pendolari che utilizzano mezzi pubblici per raggiungere la propria sede di lavoro. Nell'ambito delle sollecitazioni che giungono dalla componente studentesca va considerata anche l'assenza, all'interno del Campus, di una postazione di primo soccorso che sarà allestita parimenti nel corso di questo anno.

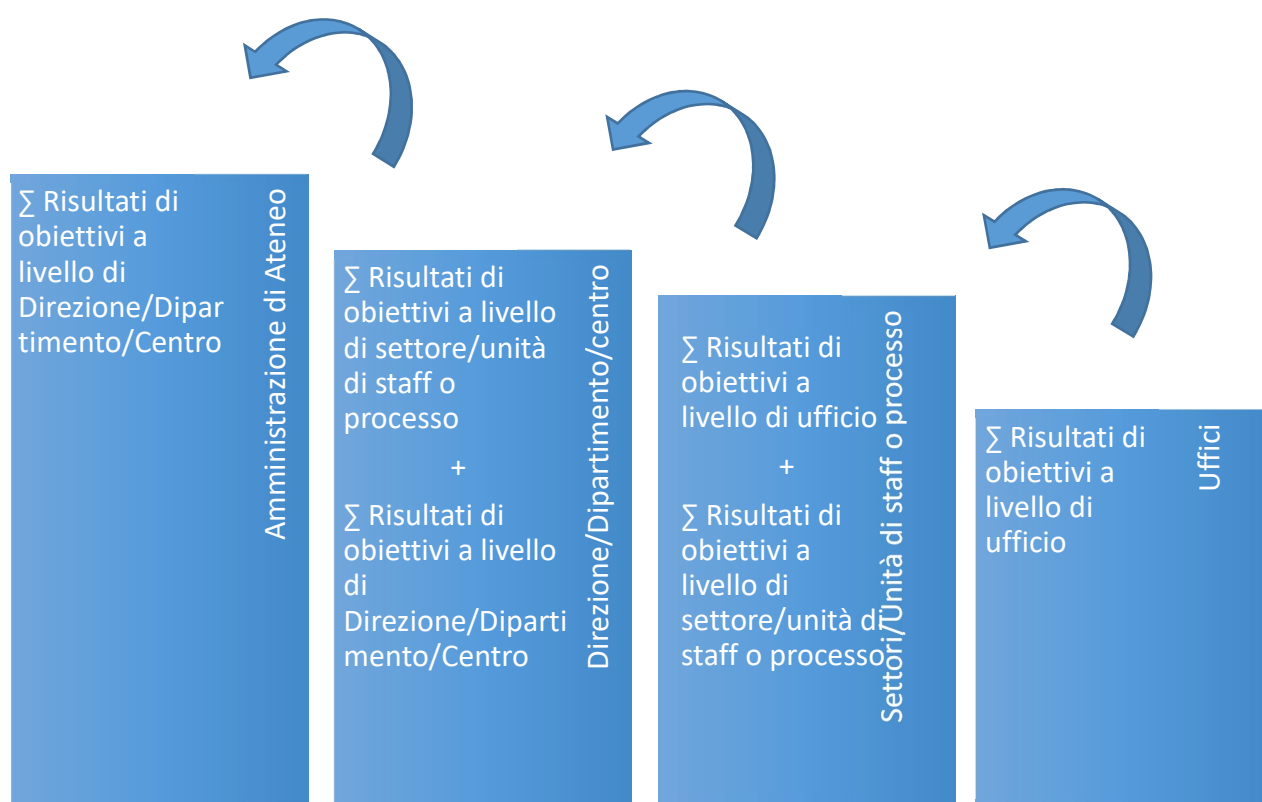
- **"Reingegnerizzazione" processi erogazione servizi del Centro Linguistico.** Attesa l'obsolescenza delle attuali attrezzature disponibili presso il Centro e delle criticità segnalate dagli studenti relative alla rete, sarà avviato un nuovo servizio di Virtual Lab su Azure (piattaforma cloud microsoft) che garantirà migliori performance dei servizi erogati dal Centro linguistico insieme ad un significativo contenimento dei costi di approvvigionamento, gestione e manutenzione dell'hardware. Studenti e docenti avranno accesso immediato alle ultime tecnologie disponibili e al contempo il personale TA sarà agevolato attraverso una gestione centralizzata e automatizzata del Laboratorio.

Le Schede Programma evidenziano, in una sezione descrittiva generale, le finalità del Programma, e l'eventuale effetto delle azioni del Programma su trasparenza e anticorruzione; segue, una sezione di dettaglio contenente la descrizione degli obiettivi operativi collegati al Programma con specifiche informazioni su indicatori, target (con proiezione per gli anni 2019 e 2020) unità organizzativa/e coinvolta/e, nominativo del responsabile dell'obiettivo e risorse finanziarie collegate (ove presenti). Gli obiettivi di miglioramento riconducibili alle attività ordinarie condotte nelle diverse unità organizzative dell'Ateneo e ai servizi di cui al CATALOGO DEI SERVIZI, redatto in coerenza al nuovo assetto organizzativo e pubblicato in apposita sezione del Portale di ateneo <http://catalogoservizi.poliba.it> saranno oggetto di apposito successivo provvedimento.

Il risultato di performance organizzativa di struttura –esemplificato nella figura 2- è misurato, in coerenza con il SMVP, come somma dei risultati (eventualmente pesati) degli obiettivi operativi specifici di struttura e trasversali.

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

Fig. 2 – Esempificazione della performance organizzativa di struttura





**SEZIONE III - ANALISI DEI RISCHI e SEZIONE IV – COMUNICAZIONE E TRASPARENZA****PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA  
2018-2020****Premessa**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2018-2020 del Politecnico di Bari è stato redatto tenendo conto delle fonti vigenti alla data della sua adozione e, in particolare:

- ✓ D.lgs. 30.03.2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ Legge 06.11.2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- ✓ Circolare D.F.P. n. 1 del 25.01.2013;
- ✓ D.lgs. 14.03.2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ D.lgs. 08.04.2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- ✓ D.P.R. 16.04.2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- ✓ Linee guida per l'aggiornamento del P.T.T.I. 2014-2016, adottate dall'ANAC con delibere n. 6 del 17.01.2013 e n. 50 del 04.07.2013;
- ✓ P.N.A., adottato dall'ANAC con delibera n. 72 del 11.09.2013;
- ✓ Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, adottate dalla ANAC con delibera n. 75 del 24.10.2013;
- ✓ D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito con modifiche dalla L. 11.08.2014, n. 114, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- ✓ Delibera n. 10 del 21/01/2015 - Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013);
- ✓ Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato"

- controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- ✓ Determinazione n. 1134 del 08/11/2017 - Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici
  - ✓ Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane, adottate dall’ANVUR con delibera n. 103 del 20.07.2015 integrate dalle note di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018 - 2020;
  - ✓ Aggiornamento 2015 al P.N.A., adottato dall’ANAC con Determinazione n. 12 del 28.10.2015;
  - ✓ D.lgs. 25.05.2016, n. 97, “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”;
  - ✓ Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
  - ✓ Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dall’A.N.AC. con delibera n. 831 del 03.08.2016;
  - ✓ Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 - Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili
  - ✓ Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, co. 2, del D.lgs. 33/2013, approvate in via definitiva dal Consiglio dell’A.N.AC. nella riunione del 28.12.2016 con la determinazione n. 1309;
  - ✓ 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, approvate in via definitiva dal Consiglio dell’A.N.AC. nella riunione del 28.12.2016 con la delibera n. 1310;
  - ✓ Determinazione n. 241 del 08/03/2017 - rif. Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016
  - ✓ l’Aggiornamento 2017 al PNA 2016 adottato dall’A.N.AC. con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017
  - ✓ Determinazioni, linee guida e orientamenti dell’ANAC.

Il PTPCT 2018-2020 è stato elaborato nel rispetto delle indicazioni fornite dal P.N.A. e successivi aggiornamenti e utilizza la metodologia di gestione del rischio ivi suggerita. Tra le modifiche più importanti apportate dal D.lgs. 33/2013 vi è stata infatti quella della piena integrazione del

Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza. La delibera A.N.AC. n. 1310 del 28 dicembre 2016, come già indicato nella delibera n.831/2016, ha infatti previsto che le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati siano tenuti ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

In attuazione a quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione deliberato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 22.11.2017 il Politecnico procederà ad aggiornare il proprio Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo le disposizioni ivi contenute, entro il mese di agosto 2018. Pertanto, le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportate nel presente documento, costituiscono un proseguimento delle strategie adottate in sede di pianificazione per il triennio 2017-2019, mentre le nuove misure specifiche attuative degli obiettivi in materia e delle indicazioni ANAC saranno stabilite successivamente.

## **9. Il processo di elaborazione del PTPC e ruolo dei soggetti coinvolti**

Il presente piano è stato predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza -che a partire dal corrente anno- è il direttore generale-, con il supporto del personale dell'unità organizzativa deputata, come da atto di organizzazione D.D. 325 del 6 novembre 2015, a garantire il presidio delle funzioni/attività connesse alle prescrizioni normative in tema di prevenzione della corruzione, legalità e accesso. Il processo di elaborazione del PTPC, ha visto la partecipazione dei referenti per la prevenzione della corruzione (referenti TAC) attraverso specifici progetti. A partire dal secondo semestre del 2016, sono stati coinvolti dapprima i referenti TAC, responsabili di quei settori dell'amministrazione che gestiscono processi inerenti tutte quelle attività che sono riconducibili alle aree generali di rischio elencate nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., adottato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015. Agli incontri dedicati principalmente all'analisi del contesto interno mediante mappatura e valutazione prioritariamente delle attività inerenti le aree di rischio generale, hanno partecipato anche i dipendenti dei suddetti settori dell'amministrazione chiamati a partecipare alle varie fasi di redazione degli allegati del Piano e tenuti, insieme a tutti i lavoratori del Politecnico, a perseguire gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione. Nel corso del 2017, l'attività di mappatura è proseguita attraverso l'analisi dei processi di competenza delle unità organizzative non coinvolte nel 2016, a partire dai documenti di tipo organizzativo, e la predisposizione di modelli a compilazione guidata e riepilogativi delle attività, fasi, azioni caratterizzanti i singoli processi. In esito alla raccolta, analisi ed elaborazione delle informazioni ricevute a seguito della compilazione da parte di tutte le unità organizzative di Ateneo relative alla valutazione del rischio e, coerentemente con l'Aggiornamento 2017 al PNA citato, saranno individuate le misure specifiche più idonee volte a contrastare il rischio corruzione.

Tanto premesso, si evidenzia come qualsiasi strategia di prevenzione della corruzione può essere attuata solo mediante l'azione sinergica di tutti i soggetti il cui ruolo è dettagliato nel seguente elenco.

➤ **Rettore**

In quanto rappresentante legale dell'Ateneo, il Rettore promuove la cultura della legalità e della trasparenza e viene coinvolto nelle iniziative volte a combattere il fenomeno della corruzione, anche attraverso la designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

➤ **Consiglio di Amministrazione**

In quanto organi di governo dell'Ateneo, il Consiglio di amministrazione:

- definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- individua il Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, L. 190/2012);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, comma 5, lett. a e comma 8, L. 190/2012).

➤ **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT**

Il Piano Nazionale Anticorruzione per il 2016 ha rimarcato le novità e modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente alla figura del RPCT. La nuova disciplina è volta, infatti, a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti RPCT) e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Il Magnifico Rettore, con proprio decreto n. 3/2018 ha nominato responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il dott. Crescenzo Antonio Marino, direttore generale dell'Ateneo a seguito delle dimissioni rassegnate a fine dicembre 2017 dal dirigente a tempo determinato, dott. Maurizio De Tullio.

Al RPCT compete:

- predisporre il Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- svolgere funzioni di verifica dell'efficace attuazione del P.T.P.C. e proporre modifiche e/o aggiornamenti dello stesso qualora ne ravvisasse la necessità in ragione di accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Università (art. 1, comma 10, lett. a della L. 190/2012);
- definire le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione e individuare il personale da inserire nei programmi di formazione (art. 1, co.8 e co.10 lett.a) L. 190/2012);
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- monitorare l'effettiva rotazione del personale operante nelle aree a rischio di corruzione;
- elaborare la Relazione annuale sull'attività svolta e assicurarne la pubblicazione sul sito web dell'ateneo oltre la trasmissione al Consiglio di amministrazione e al Nucleo di Valutazione;
- svolgere tutte le altre funzioni che gli sono attribuite dalla normativa vigente, anche se non



espressamente richiamate nel presente Piano.

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

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

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

Il Responsabile si avvale della collaborazione dei dirigenti, di una rete di referenti e della UO di supporto al RPCT, attualmente incardinata nell'Ufficio pianificazione e valutazione dell'omonimo Settore della Direzione Qualità e Innovazione.

#### ➤ **I Referenti TAC (per la Trasparenza e Anticorruzione)**

In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione universitaria, il RPCT si avvale, come previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013, di Referenti, con il compito di collaborare all'assolvimento degli obblighi previsti dalla legislazione vigente in materia e dal P.T.P.C.

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, vigilano affinché siano osservate le disposizioni contenute nel PTPC, fungono da raccordo tra la propria struttura ed il RPCT allo scopo di favorire e semplificare la realizzazione degli adempimenti ed il monitoraggio sull'attuazione del Piano, propongono misure di prevenzione. I Referenti per la prevenzione della corruzione sono il Dirigente, i Responsabili Amministrativi di Dipartimento e i Responsabili di Settore.

#### ➤ **Nucleo di valutazione**

Le funzioni di Organismo indipendente di valutazione (OIV) sono svolte dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto del Politecnico. Oltre alle attività di valutazione interna dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca l'OIV ha funzioni di controllo nell'ambito del settore della trasparenza, connesso all'attività di anticorruzione.

In particolare il Nucleo:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti (P.N.A., Allegato 1, par. A.2);
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza

amministrativa (artt. 43 e 44 del d.lgs. 33/2013);

- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

➤ **Collegio dei Revisori dei conti**

Opera, come l'OIV, una tipologia di controllo finalizzata a garantire legalità, integrità e trasparenza anche se con riferimento alla regolarità contabile/amministrativa delle procedure aventi impatto sul bilancio.

➤ **Collegio di disciplina**

Il Collegio di Disciplina è organo responsabile della fase istruttoria dei procedimenti disciplinari a carico dei docenti. Il Collegio, nei termini di cui all'art. 10, Legge 30 dicembre 2010, n. 240, esprime parere vincolante in ordine ai procedimenti disciplinari avviati dal Rettore per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura.

➤ **L'Ufficio procedimenti disciplinari**

Nell'ambito del Politecnico, le funzioni dell'Ufficio procedimenti disciplinari sono incardinate presso la Direzione generale – Unità di staff Organi di governo supporto direzionale.

Esso è competente per l'istruttoria e la gestione dei procedimenti disciplinari (art. 55 bis del d.lgs.165/2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone, anche su mozione dei portatori di interesse qualificati, l'aggiornamento del Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013

➤ **Tutti i lavoratori del Politecnico**

- partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A., Allegato 1, par. B.1.2);
- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 2, comma 14 della L. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o responsabile di struttura o all'Ufficio procedimenti disciplinari (art. 54 bis del d.lgs.165/2001);
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

➤ **I collaboratori a qualsiasi titolo del Politecnico**

- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

## 10. Integrazione tra il PTPC e i sistemi di controllo interno e di misurazione della performance

A partire dal 2015 il Politecnico ha intrapreso un percorso di progressivo sviluppo del controllo di gestione e di misurazione della performance (vedasi programma "Sviluppo controllo di gestione" del Piano integrato 2016-2019) e parallelamente di prosecuzione nell'informatizzazione dei processi e servizi offerti a studenti e personale (vedasi rispettivamente i programmi "Depasas 2" e "Depasap" del Piano integrato 2017-2019). con lo scopo di analizzare i costi ma altresì di contribuire a

migliorare la performance dei servizi offerti, fornendo indicatori segnaletici del buono o cattivo funzionamento dei processi sottostanti all'erogazione del servizio finale. In un'ottica di medio periodo si potrebbe arrivare ad un'analisi dei costi del processo; ciò permetterebbe una razionalizzazione il più possibile oggettiva nell'utilizzo delle risorse umane, strumentali ed economiche. A tal fine, l'automazione dei processi o di parte di essi, concorre da una parte al miglioramento generale della performance in termini di velocizzazione e razionalizzazione, dall'altra, attraverso l'oggettività insita in un processo informatizzato, lascia minor spazio alla discrezionalità dei comportamenti con conseguente riduzione del rischio corruttivo.

A partire dal 2016, l'Ateneo dispone di un catalogo unico dei servizi offerti (inclusi i laboratori di ricerca) <http://catalogoservizi.poliba.it/>, strumento dinamico che agevola la ricerca dei servizi offerti dall'Ateneo e semplifica l'interazione con gli uffici, attraverso differenti chiavi di ricerca, inclusa quella testuale stile Google. A questo si aggiunge tra i risultati del Piano integrato 2017-2019 utili ai fini di trasparenza e controllo di gestione la possibilità di collegare a ciascun servizio la modalità di contatto tramite un sistema di help desk con gestione ticketing e tracciabilità dei tempi di presa in carico e risposta nonché di pubblicare o linkare a FAQ e ottenere dei feedback immediati dagli utenti sulla soddisfazione dei servizi in una prospettiva di sviluppo di breve periodo.

Dal 2016, in attuazione della delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell'ANVUR recante Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani, e in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico, i risultati in ambito di trasparenza e anticorruzione costituiscono anch'essi oggetto di misurazione ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale.

Sia i provvedimenti normativi citati in premessa (L. 190/2012 e d.lgs. 33/2013) sia l'appena citato atto di indirizzo dell'ANVUR esortano, infatti, le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di performance, trasparenza e anticorruzione. In tale ottica si inserisce anche l'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 secondo cui "i soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obiettivi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati". Con l'adozione del documento di programmazione integrata, dunque, è stata esplicitata la connessione del ciclo di gestione della performance con la visione dell'università attraverso le politiche e la programmazione strategica di Ateneo. Alla performance è assegnata, pertanto, una funzione di raccordo tra le due anime dell'Università, quella accademica e quella amministrativa, e di concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione della corruzione. In ossequio a quanto suggerito da ANAC, al fine di ottimizzare le analisi e i dati a disposizione dell'amministrazione e, in attuazione di quanto espresso nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 di ANVUR, il presente Piano costituisce anche apposita sezione del "Piano Integrato 2018-2020".

## 11. Gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio, intendendo per esso quell'insieme di attività di analisi e valutazione coordinate per la realizzazione di interventi organizzativi volti a prevenire e ridurre le probabilità che il rischio possa verificarsi, secondo le indicazioni fornite dal P.N.A., si è svolto secondo le seguenti fasi:

- A. ANALISI DEL CONTESTO
- B. VALUTAZIONE DEL RISCHIO
- C. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Gli esiti dell'attività svolta sono stati raccolti nell'**Allegato n. 2- Gestione del rischio** che riassume la mappatura delle attività degli uffici del Politecnico, l'individuazione dei comportamenti a rischio, la connessa valutazione del rischio e infine l'indicazione delle correlate misure specifiche proposte da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione. Le misure generali per contrastare il rischio, invece, sono state trattate in modo unitario e organico nei paragrafi di cui alla Parte terza. Nel seguito sono descritti i passaggi procedurali dell'iter seguito.

### **A) Analisi del contesto interno: mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione**

L'Ateneo, fin dall'adozione del suo primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione (anno 2013), aveva proceduto ad identificare le attività nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è maggiormente elevato, tutte riconducibili alle aree di rischio cosiddette obbligatorie:

- A. Acquisizione e progressione del personale
- B. Affidamento di lavori, servizi e forniture
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

che, successivamente all'Aggiornamento 2015 del PNA, sono state rinominate aree generali insieme a quelle seguenti:

- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G. Incarichi e nomine
- H. Affari legali e contenzioso.

Poiché oltre alle aree generali, ogni amministrazione o ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche e poiché, come suggerito dai documenti di indirizzo dell'Autorità, molto spesso tali aree *non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle generali, differenziandosi da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti*, il Politecnico aveva indicato come area

di rischio specifica quella dei “Concorsi e prove selettive per l’accesso programmato ai corsi di laurea, dottorato di ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazioni alle professioni, per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca”.

Inoltre, pur essendoci stato un aggiornamento dell’elenco delle attività a rischio conseguente agli indirizzi di cui alla Determinazione n. 12 resa dall’Autorità il 28 ottobre 2015, il PTPC 2016-2018 aveva riferito della necessità di un ulteriore aggiornamento in seguito al completamento della mappatura dei procedimenti amministrativi (e, successivamente, della mappatura dei processi<sup>1</sup>) che sarebbero state portate a termine secondo la tempistica indicata dall’Aggiornamento 2015 del PNA. Al riguardo, si segnala come non poca influenza sull’attività di mappatura appena citata abbia avuto l’importante processo di revisione organizzativo-funzionale dell’Ateneo che, avviato nel 2015 con l’approvazione da parte del CdA il 23 giugno 2015 del Piano Operativo per l’implementazione del nuovo modello organizzativo, è stato in gran parte realizzato tra il 2016 e il 2017 e tuttora ancora da attuare per taluni aspetti (p.e. Centro dei servizi per gli studenti).

Premesso quanto riportato con riferimento a processo di elaborazione del presente Piano, consapevoli che mappare i processi dell’Ateneo serve per individuare e rappresentare tutte le attività dell’ente per scopi diversi e che per le particolari finalità del PTPC tale mappatura assume carattere strumentale a fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. La pubblicazione dell’Aggiornamento 2017 al PNA a fine novembre, con particolare riferimento all’approfondimento dedicato espressamente alle Istituzioni universitarie, ha indotto l’Ateneo ad un’azione di ulteriore analisi e valutazione degli esiti dei lavori finora condotti.

Forti dell’esperienza maturata dal RPCT in ambiti di programmazione e controllo di gestione, a partire dai provvedimenti di revisione organizzativa e di articolazione interna delle strutture e dagli esiti della mappatura dei procedimenti amministrativi, affari e attività, portata avanti nell’ambito del progetto interateneo “Procedamus”, è stata elaborata per ciascuna struttura analizzata una matrice, articolata in due sezioni. La prima sezione, contiene informazioni di carattere generale e riepilogative sia delle posizioni di responsabilità sia delle attività ascritte ad ogni struttura, la seconda sezione, invece contiene la descrizione di ogni singola *attività* e delle correlate *fasi* e *azioni* nonché dei soggetti responsabili/esecutori. In ultimo, in corrispondenza di ogni singola azione sono descritti, ove individuati, i comportamenti a rischio corruzione. A fianco di taluni comportamenti a rischio individuati<sup>2</sup> sono state, poi, indicate le misure specifiche da attuare, i responsabili delle stesse e la tempistica di realizzazione.

<sup>1</sup> Come evidenziato nell’Aggiornamento 2015 al PNA, il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio.

<sup>2</sup> Si precisa che la descrizione dei comportamenti a rischio corruzione è stata svolta con riferimento all’ampia accezione di “comportamento a rischio di corruzione” adottata dal PNA e cioè comprendente tutte le situazioni in cui –a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

L'attività di mappatura, avviata nell'ultimo quadrimestre 2016 e i cui destinatari sono stati scelti preliminarmente tra i referenti TAC e il personale dei Settori più esposti a rischio corruzione, è proseguita secondo quanto già dettagliato nel paragrafo 9.

## **B – Valutazione del rischio per ciascun processo**

Dopo aver registrato i singoli comportamenti a rischio, si è proceduto, poi, alla misurazione del rischio, applicando una metodologia differente rispetto a quella impiegata nei precedenti Piani rinveniente dall'Allegato 5 al PNA. Lo stesso Aggiornamento 2015 al PNA ha infatti evidenziato che l'applicazione meccanica dei criteri ivi suggeriti ha dato risultati inadeguati e portato le amministrazioni ad una sostanziale sottovalutazione del rischio.

La metodologia utilizzata per l'analisi e valutazione dei rischi di corruzione ai fini della stesura del presente piano triennale si è ispirato a quella adottata dall'ANAC a partire dal Piano triennale 2016-2018 e che ha inteso privilegiare un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo al fine di rendere il processo di valutazione del rischio più agile ed efficace. Alla base di tale metodologia c'è il modello adottato dal "UN Global Compact", iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo (12.000 aderenti in 145 Paesi) promossa dalle Nazioni Unite e che è nata dalla volontà di promuovere un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione.<sup>3</sup>

la metodologia di analisi e valutazione dei rischi di corruzione condivisa con i responsabili/referenti TAC è descritta di seguito.

Al fine di determinare il livello di rischio sono stati considerati:

1. la **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione;
2. l'**impatto** che produrrebbe sull'amministrazione e sui portatori di interesse il verificarsi dell'evento di corruzione ipotizzato.

La prima è determinata mediante la raccolta di tutte le informazioni sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva (contesto ambientale, potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero mettere in atto azioni corruttive e strumenti in loro possesso). Il responsabile/referente TAC incaricato della valutazione deve effettuarla al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni e compiendo un consequenziale sforzo di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su cinque valori: *molto bassa, bassa, media, alta, altissima*

Il secondo, l'impatto, è valutato calcolando le conseguenze:

- a) sull'ateneo in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;

<sup>3</sup> L'UN Global Compact ha creato infatti una task force per valutare i rischi anticorruzione. Con il supporto di società di riferimento a livello mondiale tra cui la Deloitte Touche Tohmatsu è stata elaborata una guida per l'analisi dei rischi di corruzione fondata su una metodologica di chiara e semplice applicazione. La metodologia è stata inoltre soggetta a consultazione che ha coinvolto primarie organizzazioni internazionali tra cui l'Ufficio delle Nazioni Unite contro la Droga e il Crimine (UNODC) ed il World Economic Forum - Partnering Against Corruption Initiative (WEF -PACI).

b) sugli stakeholder (studenti, personale, imprese, mercato, sistema universitario), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Anche l'impatto, al pari della probabilità, è calcolato mediante una scala crescente su cinque valori (molto basso, basso, medio, alto, altissimo).

Di seguito, in Tabella 2 è rappresentata la matrice generale di calcolo del rischio:

**Tab. 2 – Matrice per il calcolo del rischio**

<b>IMPATTO</b> <b>PROBABILITA'</b>	<b>MOLTO BASSO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>ALTISSIMA</b>	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
<b>ALTA</b>	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
<b>MEDIA</b>	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
<b>BASSA</b>	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
<b>MOLTO BASSA</b>	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Il rischio (**R**) per ciascuna tipologia di evento corruttivo è stato pertanto calcolato come prodotto della probabilità dell'evento (**Pe**) per l'intensità del relativo impatto (**Ie**): **R = Pe x Ie**.

Tale mutato approccio ha messo i responsabili nelle condizioni di dover acquisire un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sull'università, e di conseguenza, sugli stakeholder (studenti, famiglie, operatori economici, sistema universitario nel suo complesso, ecc.). Nondimeno, poiché l'adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'ateneo costituisce un fondamentale pre-requisito per un'efficace attività di contrasto della corruzione, si è chiesto loro di prestare la massima attenzione nella necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale e operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica e anche talvolta macchinosa applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio.

La valutazione degli eventi rischiosi, attuata seguendo la metodologia appena esplicitata, ha integrato quindi le distinte sotto-fasi di: identificazione, analisi e, in ultimo, di confronto tra i diversi rischi previsti al fine di individuare le priorità di intervento definite sulla base di fattori quali il livello di rischio, la tipologia della misura nonché l'impatto organizzativo e finanziario. L'esito della valutazione di tutti i comportamenti a rischio restituiti nelle mappature delle attività degli uffici è riportato, così come anticipato a pagina 35 nell'**Allegato n. 2- Gestione del rischio**.

## C – Trattamento del rischio

Nell'Aggiornamento 2015 al PNA, ANAC ha chiarito come la fase di trattamento del rischio sia destinata all'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi; in sintesi trattasi dell'elaborazione di una serie di misure concretamente realizzabili volte a contrastare e neutralizzare il rischio corruttivo. Le misure di trattamento del rischio identificate e programmate, sia generali che specifiche (queste ultime possibilmente in numero significativo in quanto solo così la strategia di prevenzione risulterà essere stata personalizzata), devono soddisfare tre basilari requisiti:

- a) essere efficaci nella mitigazione delle cause del rischio;
- b) essere sostenibili sotto il profilo sia economico che organizzativo;
- c) essere "tarate" con riferimento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

In particolare poi, il requisito di cui alla lettera b) va tenuto in massima considerazione se si vuole evitare che le misure programmate restino una previsione astratta e il PTPC si risolva in un atto programmatico irrealistico o, addirittura, inapplicato.

La valutazione degli eventi rischiosi, attuata seguendo la metodologia esplicitata al paragrafo precedente, indirizzerà l'attività di individuazione delle misure di prevenzione che, proprio allo scopo di sfuggire alla minaccia di "astrattismo", saranno progettate tenuto conto delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione.

Si ritiene di dover comunque precisare che, per alcuni degli ambiti a rischio di corruzione, l'Ateneo opera già nell'ambito di una normativa e/o regolamentazione specifica che prevede, a monte, una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure (si pensi all'affidamento di lavori, servizi e forniture, alle procedure concorsuali e alle diverse procedure che interessano gli studenti) e che la scarsa incidenza del fenomeno corruttivo si evince altresì dalle relazioni del RPCT pubblicate sul sito con riferimento agli anni 2014, 2015, 2016 e 2017.

In relazione alle misure di carattere generale, si dà conto in dettaglio dei contenuti delle stesse e delle modalità attuative nei paragrafi di cui alla Parte terza. In relazione a ciascuna misura è stata predisposta apposita tabella riassuntiva, che evidenzia gli indicatori di attuazione di ogni misura di carattere generale.

### Misure di carattere generale per contrastare il rischio

Le misure oggetto di approfondimento in questa Parte terza sono quelle indicate dal PNA 2013 e ribadite nell'aggiornamento 2015 del PNA e dal PNA 2016.

L'Autorità, nell'Aggiornamento 2015 al PNA, superando la distinzione tra misure "obbligatorie" e misure "ulteriori" di cui al PNA 2013, ha sottolineato la necessità che ciascuna amministrazione individui strumenti specifici, idonei a mitigare i rischi tipici dell'ente stesso, emersi a seguito di specifica analisi e ha, quindi, adottato una classificazione che distingue tra:



- “misure generali”, che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione;
  - “misure specifiche” che incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.
- Come preannunciato al paragrafo 11, nei paragrafi che seguono si fornisce una trattazione unitaria delle misure generali riportando, per ciascuna di esse, una tabella, contenente gli obiettivi correlati alla misura stessa.

## 12. Trasparenza

Le novità legislative succedutesi nel corso del 2016 insieme agli orientamenti di cui alle numerose Linee guida emanate da ANAC, nonché il PNA emanato ad agosto 2016, hanno ulteriormente confermato il valore strategico della trasparenza dell’azione amministrativa nell’ambito delle azioni volte alla prevenzione della corruzione, in quanto non solo viene così incoraggiata la tracciabilità dei procedimenti amministrativi, ma si favorisce l’implementazione di un sistema di *accountability* nei confronti di tutti i portatori di interesse.

Per il dettaglio delle azioni riguardanti la misura della trasparenza si rinvia alla Parte quarta del presente Piano.

## 13. Codice di comportamento

Il Politecnico di Bari, con D.R. 423 del 18 novembre 2014, ha emanato il proprio Codice di Comportamento (adottato in attuazione dell’art. 54 del d.lgs. 165/2001 e del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013). Esso è pubblicato sul portale web del Politecnico all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali” e rappresenta una fondamentale misura di prevenzione della corruzione in quanto contiene norme che regolano il corretto comportamento dei dipendenti in nome della legalità e dell’etica, indirizzando, così, l’azione amministrativa.

Il 19/11/2016 in un comunicato a firma del Presidente ANAC, l’Autorità ha rilevato come spesso la disciplina in materia di conflitto di interessi, contenuta nei codici adottati dalle Università pubbliche, non abbia considerato le ipotesi in cui sia coinvolto il rettore. ANAC ha ribadito i contenuti dell’art. 2 del d.P.R. 62/2013 il quale, nel definire l’ambito di applicazione del regolamento, stabilisce che le norme ivi previste costituiscono principi di comportamento per le categorie di personale in regime di diritto pubblico indicate all’art. 3 del d.lgs. 165/2001, fra le quali sono ricompresi i professori e ricercatori universitari, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti. Tuttavia il rispetto della normativa anticorruzione (successiva alla riforma del sistema universitario) impone l’adeguamento delle disposizioni vigenti nei rispettivi ordinamenti in materia di regole di condotta, qualunque sia lo strumento adottato, con riferimento a tutto il personale degli atenei, ivi compresi i docenti e il rettore. ANAC, nello specifico, ha raccomandato che i Codici di Comportamento delle università, attuativi della legge n. 190/2012, contengano un espresso riferimento al Codice Etico

(rivolto alla comunità scientifica in attuazione di quanto disposto all'art. 2, co. 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240) per quanto riguarda il personale docente, ivi compreso il Rettore.

Il Politecnico ha sin da subito percorso tale strada ed è in linea rispetto alle raccomandazioni suggerite da ANAC. Il Codice di Comportamento dell'ateneo, infatti, all'art. 2 prevede che, *per il personale in regime di diritto pubblico* (docenti e ricercatori), *le norme in esso contenute costituiscono principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, analogamente a quanto previsto dal Codice Etico di Ateneo*. Tale principio è stato anche oggetto di trattazione e approfondimento nell'ambito degli incontri formativi sui seguenti temi:

- "Legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione: la disciplina legislativa";
- "La nuova disciplina del Codice di Comportamento e le relazioni con il Codice di Disciplina ed il Codice etico del Politecnico di Bari"

rivolti a tutto il personale del Politecnico durante il mese di dicembre 2016.

Nell'anno 2017 non sono pervenute al R.P.C.T segnalazioni relative alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. 62/2013 e dal Codice di comportamento dell'Università.

L'Autorità, nell'aggiornamento 2017 al PNA, ha richiesto che le università individuino forme di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, suggerendo l'adozione di un documento unico che coniughi le finalità proprie delle due codificazioni.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sul livello di diffusione e di conoscenza del codice di comportamento	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
Adozione di eventuali iniziative di adeguamento/aggiornamento del codice di comportamento e del codice etico	Tempestivamente in ragione dell'esito del monitoraggio	U.P.D.	Adozione delle iniziative, ove necessarie (ON/OFF)	ON

#### 14. Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

L'art. 6 bis della L. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, unitamente alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento, emanato con D.R. 423 del 18 novembre 2014, stabiliscono che, in caso di conflitto di interesse, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi da tutte quelle attività decisionali che possano evidentemente porsi in conflitto con l'interesse perseguito dall'amministrazione e/o con l'interesse di cui è portatore il destinatario, gli altri interessati e controinteressati del provvedimento finale. Tali soggetti sono tenuti a segnalare, tempestivamente e per iscritto, al proprio responsabile ogni

situazione di conflitto, anche potenziale, idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Ogni comunicazione scritta relativa alla sussistenza di conflitto deve essere trasmessa al RPCT; nel corso del 2017 non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione di tale obbligo.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 15. Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra- istituzionali.

L'attuale Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore è stato emanato con D.R. n.465/2014 in attuazione dell'art. 53, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm. ii. e, dell'art. 6, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e ss.mm. ii.

Esso indica le attività compatibili e incompatibili dei professori e dei ricercatori, e disciplina i criteri e le procedure per il rilascio ai medesimi delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi retribuiti extra impiego.

Con il D.R. n. 465/2017 è stato emanato il [Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti per il personale Dirigente e TAB](#), in applicazione della disciplina generale prevista dall'art. 53 del T.U. Pubblico impiego. Con tale regolamento sono state elencate e disciplinate le attività non consentite, quelle che richiedono l'autorizzazione del direttore generale e gli incarichi che sono assoggettati ad un semplice obbligo di comunicazione all'amministrazione.

Ai fini della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)", il Settore Risorse umane trasmette report, suddivisi per anni, e costantemente aggiornati, contenenti il nome del dipendente autorizzato, la denominazione del conferente, l'oggetto dell'incarico, la data di inizio e di fine dell'incarico e tutti i dati relativi all'importo percepito dall'incaricato.

Nel corso del 2017, è pervenuta una segnalazione del DFP riguardante casi di conferimento incarichi retribuiti non autorizzati ad un dipendente, per il quale è stato avviato il procedimento disciplinare e l'attività di recupero al bilancio di ateneo delle somme corrisposte per tali incarichi.

Si ravvisa la necessità, come già anticipato, di procedere ad una revisione del Regolamento riguardante la docenza al fine di garantirne la piena coerenza con la L. 190/2012 e le linee guida dell'ANAC, nonché di quanto previsto espressamente per le Università nell'Aggiornamento 2017 al PNA.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sul rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
Revisione/aggiornamento del Regolamento per il personale docente e ricercatore	Entro il 30/09/2018	Dirigente	Pubblicazione del regolamento (ON/OFF)	ON

## 16. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

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

- nei contratti di assunzione del personale va inserita una clausola che preveda esplicitamente il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; nei confronti degli ex dipendenti che violino tale divieto è d'obbligo agire in giudizio;
- nei bandi di gara va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; nei confronti dei soggetti per i quali emergano le condizioni suddette va disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento.

Obiettivo di questa Amministrazione per l'anno 2018 è l'introduzione di una dichiarazione di consapevolezza di osservanza di tale divieto (dichiarazione di *pantouflage*) da acquisire, da parte dei lavoratori al momento della cessazione dei rispettivi contratti di lavoro, a cura del Settore Risorse umane.

Inoltre, sarà predisposto ed inviato ai settori interessati un monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti innanzi illustrati.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato della clausola di 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	All'atto della predisposizione del contratto	Dirigente competente	Previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato della clausola di divieto	ON
Previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Politecnico nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto	All'atto della predisposizione degli atti	Dirigente competente	Previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva	ON
Predisposizione della dichiarazione di <i>pantouflage</i>	All'atto della cessazione del rapporto lavorativo	Dirigente competente	Verifiche sul rispetto della disciplina (ON/OFF)	ON
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 17. Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

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

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

emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

In data 20/01/2017, con nota prot. n. 773 è stato chiesto a tutto il personale avente incarichi di tipo dirigenziale di rinnovare le dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità così come previsto dal d.lgs. 39/2013. Nell'occasione è stata rivisitata anche la modulistica offerta ai titolari di tali incarichi per la compilazione e la trasmissione delle informazioni di cui trattasi. Sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente – Personale è attestata l'avvenuta sottoscrizione delle autocertificazioni. Non sono pervenute segnalazioni al RPCT relative alla violazione di tale obbligo.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Richiesta delle dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità al personale dirigenziale	All'atto del conferimento, e comunque annualmente	Responsabile Settore Risorse umane	Attuazione della richiesta (ON/OFF)	ON
Previsione, all'interno degli avvisi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali delle cause di inconfiribilità e incompatibilità	All'atto della predisposizione dell'avviso	Responsabile Settore Risorse umane	Previsione delle cause di inconfiribilità e incompatibilità all'interno degli avvisi (ON/OFF)	ON
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC interessati	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 18. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

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

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

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

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

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

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

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Predisposizione all'interno degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione dell'avviso	Referenti TAC interessati	Previsione, all'interno degli avvisi delle condizioni ostative al conferimento (ON/OFF)	ON
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 19. Rotazione del personale

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

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

provvedimenti riorganizzativi emanati nel secondo semestre 2015 e primo trimestre 2016. Come anticipato al paragrafo 1 del presente documento, un'attenzione particolare è stata riposta, nel corso del 2017, alla revisione organizzativa delle strutture dipartimentali, invitate ad avanzare proposte di riorganizzazione interne tese, tra l'altro, ad acquisire indicazioni utili ai fini dell'integrazione del sistema di responsabilità di Ateneo, attraverso la valorizzazione di possibili nuovi ruoli di responsabilità, a presidio di singole unità organizzative o di specifiche competenze dal contenuto tecnico-specialistico.

In considerazione dell'esito della valutazione di tutti i comportamenti a rischio restituiti nelle mappature delle attività degli uffici, così come riportato nell'Allegato n. 2 -Gestione del rischio e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'Autorità nel PNA 2016, al paragrafo 7.2, e successive precisazioni di cui all'Aggiornamento 2017 al PNA, per l'anno 2018 si intende procedere all'aggiornamento/revisione dei criteri previsti dal piano di rotazione vigente.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Adozione di eventuali iniziative di aggiornamento/revisione dei criteri previsti dal Piano di rotazione in coordinamento con PNA 2016	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Aggiornamento/revisione del Piano di rotazione (ON/OFF)	ON

## 20. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower

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

Le segnalazioni devono essere trasmesse, debitamente circostanziate e qualificate, al RPCT al seguente indirizzo: Politecnico di Bari, via Amendola 126/B 70126 Bari, ed in calce dovrà essere riportata la seguente dicitura "Segnalazione di illecito". Tale accorgimento permetterà alla missiva di essere facilmente individuata e consegnata direttamente al RPCT così come pervenuta. La gestione delle segnalazioni è affidata allo stesso RPCT e, eventualmente, ad un ristrettissimo nucleo di personale, da individuare, tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza, la cui violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

In attesa che ANAC, come dichiarato nel PNA pubblicato ad agosto 2016, metta a disposizione delle amministrazioni una piattaforma *Open Source* basata su componenti tecnologiche in grado di garantire, attraverso l'utilizzazione di tecnologie di crittografia moderne e standard, la tutela della confidenzialità dei questionari e degli allegati, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti, l'Ateneo si riserva di valutare la possibilità di realizzare una procedura informatica di segnalazione



oltre che l'adozione di un sistema di codifica sostitutivo dei dati identificativi del whistleblower, al fine di rafforzare la tutela dell'anonimato, finalizzata ad evitare che il dipendente ometta di effettuare la segnalazione dell'illecito per paura di subire conseguenze negative. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; tuttavia il whistleblower che ritiene di aver subito una discriminazione conseguentemente ad una segnalazione di illecito o irregolarità, dovrà darne notizia al RPCT, il quale valuterà l'accaduto e dovrà dar seguito alle azioni conseguenziali.

Occorre evidenziare che nel corso del 2017 non sono pervenute segnalazioni provenienti dai dipendenti del Politecnico, né segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti dell'Ateneo. Inoltre, allo scopo di guidare i dipendenti nella formulazione delle segnalazioni di illecito, è stato predisposto e messo a disposizione nella sezione *Altri contenuti - prevenzione della corruzione* della sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo, un modulo per le segnalazioni di condotte illecite.

## **21. Formazione in tema di prevenzione della corruzione e azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

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

Annualmente, l'Ufficio competente in materia di formazione, di concerto con il RPCT, predispone, nell'ambito del Piano di formazione annuale e triennale, un'apposita sezione relativa al Piano della formazione in tema di prevenzione della corruzione che preveda percorsi formativi strutturati in:

- ✓ livello generale/di base: rivolto a tutti i dipendenti, dovrà mirare alla diffusione di valori etici, verterà sull'approfondimento del contesto normativo, sui possibili reati di corruzione, sul Piano anticorruzione, sul Codice di comportamento, sull'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi, sui diritti ed obblighi legati alla figura del whistleblower;
- ✓ livello specifico: rivolto al RPCT, ai Referenti, ai Responsabili di Settore/Uffici considerati a più elevato rischio di corruzione e altri dipendenti che operano nelle aree a rischio o a supporto del RPCT.

Particolare attenzione dovrà essere riposta nella formazione per i dipendenti che, per rotazione, verranno inseriti in nuovi settori lavorativi, prevedendo l'attuazione di forme di affiancamento. La formazione specifica si esplica anche nell'organizzazione di appositi incontri periodici di condivisione e confronto tra il RPCT, i referenti per la prevenzione della corruzione e i responsabili di settore/uffici considerati a rischio.

La formazione specifica sarà tenuta da esperti in materia, che abbiano, possibilmente, conoscenza del contesto organizzativo del Politecnico. Inoltre, ai fini di una maggiore diffusione dei contenuti della

formazione in tema di corruzione, il materiale dei corsi di formazione di base è pubblicato nella Intranet di Ateneo.

Il Politecnico nel mese di agosto del 2016 ha adottato e trasmesso a tutto il personale tecnico-amministrativo il Piano triennale della formazione per il personale tecnico - amministrativo.

Nel corso del 2017 sono state avviate a formazione n. 4 unità di personale sui temi specifici della trasparenza e anticorruzione e per molte altre è stata erogata la formazione inerente il Nuovo Codice degli Appalti.

Consci che la formazione rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione in quanto favorisce una maggiore conoscenza e consapevolezza, soprattutto dal punto di vista etico e legale, delle azioni di ogni dipendente all'interno della propria amministrazione, anche per l'anno 2017, il Politecnico ha aderito al programma INPS Valore PA, che prevede l'attivazione di percorsi formativi su diverse tematiche, tra le quali anche la "La riforma del pubblico impiego: nuove norme sulla responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti – novità sulla valutazione della performance – trasparenza, sportello unico, regole sblocca-burocrazia." (per n.6 dipendenti), ai quali prenderà parte nel 2018 un elevato numero di dipendenti dell'Ateneo.

Infine, nell'ambito del *Progetto per il miglioramento dei flussi informativi e della qualità dei dati pubblicati nella sezione amministrazione trasparente del sito web istituzionale*, incluso nel Piano Integrato di Ateneo 2017 - 2019, coordinato dal RPCT, sono stati organizzati n. 9 incontri di approfondimento, condivisione e confronto sulle tematiche inerenti la trasparenza e l'anticorruzione ai quali hanno partecipato i responsabili di settore, anche in qualità di referenti TAC, e i responsabili degli uffici dei settori coinvolti.

In attuazione del Piano della prevenzione e della corruzione 2017-2019 è stato reso disponibile un corso a distanza rivolto a tutto il personale TA ed erogato da *Maggioli editore*, volto ad illustrare i seguenti temi formativi:

- le linee fondamentali del sistema anticorruzione,
- le finalità e gli strumenti per garantire la trasparenza dell'azione amministrativa,
- i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- l'accesso generalizzato/FOIA
- i doveri del dipendente pubblico: il cd. whistleblower
- le recenti linee guida ANAC in materia di trasparenza e diritto di accesso

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

La scelta della formazione a distanza vuole rispondere all'esigenza di garantire non solo una maggiore praticità nella gestione individuale del tempo da dedicare alla formazione ma anche la massima diffusione delle citate tematiche di interesse generale attraverso una didattica semplice e accessibile anche a coloro i quali non sono in possesso di particolari competenze giuridiche.

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

## **22. Informatizzazione dei processi**

L'informatizzazione dei processi si innesta nell'ambito delle misure per favorire la tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi e delle attività dell'amministrazione, riducendo il rischio di flussi informativi non controllabili con evidenza delle responsabilità per ciascuna fase (workflow management system), nonché l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, diversi effetti positivi che attengono a:

- o una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.
- o standardizzazione delle modalità operative e omogeneizzazione dei comportamenti, che, tra l'altro, facilita la fungibilità delle risorse all'interno della struttura;
- o attribuzione chiara e puntuale delle responsabilità nello sviluppo del processo;
- o introduzione di meccanismi di approvazione e controllo intermedi tracciabili;
- o verifiche dei carichi di lavoro e dei risultati ottenuti rispetto a livelli di servizio attesi;
- o automazione delle attività di tipo ripetitivo con conseguente maggior efficienza di esecuzione.

Si comprende, pertanto, l'importanza strategica di questa misura in termini di prevenzione del rischio corruttivo

## **23. Monitoraggio dei rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici**

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

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo di Legalità già sottoscritto con la Prefettura di Bari in data 07.12.2012, il Politecnico si è dotato (C.d.A del 23.06.2015), di un proprio Patto di

Integrità, ai sensi dell'art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012. Il Patto è parte integrante dei contratti stipulati dal Politecnico di Bari per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D. Lgs n. 50/2016., costituendo l'espressa accettazione dei vincoli contenuti nel Patto, condizione di ammissione alle procedure di gara ed alle procedure negoziate di importo non inferiore ad euro 40.000 (prot. n. 14427 del 02.07.2015).

Poiché l'analisi dei PTPC delle PP.AA. effettuata dall'ANAC in occasione dell'Aggiornamento 2015 al PNA aveva evidenziato la necessità di un intervento mirato sull'area dei Contratti Pubblici, l'Ateneo ha riservato a questo ambito una particolare attenzione nella complessa fase di attuazione della riorganizzazione. Pertanto, partendo dalle criticità segnalate in occasione dell'ascolto degli stakeholders, preliminare all'approvazione del *Piano operativo per l'implementazione del nuovo modello organizzativo*, citato nella Parte prima del presente documento, a valle dell'analisi dei processi di competenza del Settore Approvvigionamenti, Gare e Appalti del Centro dei servizi amministrativo-contabili attivato all'inizio del 2016, si è proceduto alla identificazione delle attività a rischio e alla programmazione di misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi.

Nondimeno, in occasione della prosecuzione dell'attività di mappatura dei processi e a seguito degli esiti dei monitoraggi che saranno effettuati nel corso del 2018, ci si riserva di approfondire ulteriormente le attività di cui al macro-processo di Gestione delle procedure di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti d'integrità

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

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

Ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. n. 33/2013 il Politecnico è tenuto alla pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati di importo superiore a 1.000 euro riferito al singolo soggetto beneficiario e per tipologia di beneficio: per tale ragione il Politecnico di Bari non pubblica, per esempio, i dati relativi ai buoni percepiti dal personale TA. L'adempimento è assolto per mezzo di un'apposita piattaforma denominata *AmministrazioneAperta*, nella quale vengono registrate e quindi pubblicate tutte le informazioni richieste dalla normativa in materia.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 25. Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive

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

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative a criticità nella gestione delle procedure, tuttavia, dato l'elevato rischio insito nelle procedure in oggetto, nel corso del 2017 è stata diramata a tutti i settori interessati una circolare con la quale sono state date indicazioni operative circa:

- Il periodo di pubblicazione dei bandi;
- La durata del periodo di pubblicazione dei bandi;
- Le modalità di diffusione degli stessi;
- La stesura del bando, con riferimento ai contenuti e ai requisiti richiesti ai candidati – inserire riferimento al titolo di studio;
- Il ruolo del tutor/responsabile dell'attività;
- La ricorrenza di vincitori e partecipanti.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sulla gestione delle procedure concorsuali e selettive	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 26. Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione

Il PTPC è pubblicato sul sito istituzionale del Politecnico nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione"; di tale pubblicazione sarà data una specifica comunicazione nel sito medesimo e a mezzo mail alla comunità del Politecnico.

In particolare, per quanto riguarda il PTPC, è previsto un monitoraggio con cadenza almeno annuale, per verificare la corretta applicazione delle misure in esso contenute e la loro efficacia.

Tale verifica sarà articolata su più livelli: tutte le misure proposte dagli Uffici sono state individuate e programmate in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno dei responsabili coinvolti, anche ai fini della valutazione della performance.

Nel corso dell'anno il RPCT, qualora lo ritenga opportuno, procederà, "a campione", alla verifica del rispetto dei vari adempimenti previsti dal presente Piano anticorruzione. Il RPCT è comunque tenuto, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, a predisporre con cadenza annuale una relazione su specifici ambiti, individuati di volta in volta dall'ANAC; tale relazione viene poi pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione" entro il 31 gennaio di ogni anno.

## La misura della Trasparenza

### Premessa

La presente sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) è stata predisposta tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97. Al suo interno il Politecnico individua le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del d.lgs. n. 33/2013, del Piano nazionale anticorruzione (PNA) e in coerenza con le Linee guida emanate da ANAC e in particolare con le delibere nn.1309 e 1310 del 28 dicembre 2016 e n. 241 dell'8 marzo 2017. All'interno di tale quadro di riferimento, pertanto, sono individuati le misure e gli strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le azioni di natura organizzativa, intese ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

### 27. Flussi informativi per la pubblicazione dei dati: la cd. matrice delle responsabilità

Come anticipato, il d.lgs. n. 97/2016 ha introdotto importanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni sia sotto il profilo organizzativo (si pensi all'unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad unico soggetto e all'assorbimento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel documento PTPC) sia per i dati da pubblicare sia, infine, sotto il profilo dell'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013).

Più nel dettaglio, l'art.10 del d.lgs. 33/2013 prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del PTPC, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto.

Nel 2016, in coerenza alle azioni programmate nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui al Piano integrato 2016-2018, era stata predisposta la matrice delle responsabilità, cioè una griglia che rappresenta l'associazione dei dati oggetto di pubblicazione alle strutture responsabili della elaborazione e trasmissione degli stessi. Nell'occasione, inoltre, la griglia predisposta rappresentava anche gli esiti del monitoraggio intermedio sugli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT consentendo a tutti i Responsabili di UO la verifica circa l'assolvimento degli obblighi per quanto di competenza. Tale lavoro è stato, poi, rivisitato a seguito della pubblicazione 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, divenute definitive in data 28 dicembre e pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC il giorno successivo. L'allegato n. 1 alle suddette Linee guida contiene una griglia con l'elenco degli obblighi di pubblicazione, che ha sostituito il precedente elenco di cui alla delibera n. 50/2013 della Civit. A partire da tale elenco, e sulla base dei provvedimenti di revisione dell'assetto organizzativo-gestionale emanati sino al 2016, è stata redatta la tabella di cui all'**Allegato n. 2 - Matrice delle responsabilità**. In considerazione anche di quanto suggerito dall'Autorità, sulla scorta degli esiti del *Progetto per il miglioramento dei flussi informativi e della qualità dei dati pubblicati nella sezione amministrazione trasparente del sito web istituzionale* citato, la suddetta Matrice è stata perfezionata in corso d'anno con la collaborazione dei Referenti TAC e loro delegati, attraverso l'inserimento -in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme- dei termini entro i quali i responsabili del flusso dei dati devono trasmettere gli stessi ai fini della pubblicazione, nonché della tempistica stabilita per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Alla luce di quanto sopra riportato, il sistema organizzativo adottato dall'Ateneo e volto ad assicurare la trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 97/2016 si basa sulla forte responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi responsabili cui compete:

- a. l'elaborazione dei dati e delle informazioni;
- b. la trasmissione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione;
- c. la pubblicazione dei dati e delle informazioni

Al RPCT spetta principalmente il coordinamento e il monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come individuati nell'Allegato n. 2, nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Per la quest'ultimo aspetto, tuttavia, si segnala che per l'Ateneo il responsabile della pubblicazione coincide con il RPCT in conseguenza del sommarsi in un unico soggetto persona fisica del ruolo di RPCT e di dirigente della struttura deputata alla pubblicazione dei dati. In via generale i predetti uffici, di norma, coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati per la pubblicazione salvo pochi casi in cui la coincidenza non è presente in quanto i dati non siano previamente prodotti dallo stesso Politecnico (si consideri ad esempio il caso degli atti normativi reperibili sul sito "Normattiva").

## 28. Monitoraggio

Così come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica che può variare a seconda della tipologia di dati (cfr. l'Allegato n. 2) mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel Piano.

Nondimeno, il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene in altre occasioni, quali:

- la predisposizione dell'attestazione da parte del Nucleo di Valutazione che si avvale della collaborazione del RPCT, il quale fornisce tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettiva

pubblicazione dei dati e la loro qualità. Tale adempimento avviene secondo le modalità e i tempi previsti dall'ANAC.

- il monitoraggio relativo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, in particolare di quelli collegati agli adempimenti di Trasparenza e Anticorruzione da parte di tutte le strutture dell'ateneo. Tale adempimento è definito nei documenti del Ciclo di gestione della Performance e avviene con cadenza semestrale e annuale.
- i monitoraggi intermedi sugli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;

Nel seguito sono elencati gli strumenti utilizzati per il monitoraggio degli obblighi di trasparenza:

- griglie recanti gli obblighi di pubblicazione appositamente elaborate traendo le indicazioni dalle relative delibere ANAC;
- navigazione della sezione "Amministrazione trasparente";
- richieste specifiche indirizzate ai responsabili di struttura;
- riunioni con i dirigenti e referenti.

I prospetti riepilogativi degli esiti della verifica dell'attestazione da parte del Nucleo di Valutazione in collaborazione con il RPCT sono pubblicati sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente.

## 29. Dati ulteriori

In coerenza con le finalità del d.lgs. n. 150/2009, della legge n. 190/2012, dell'art. 4, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013, del proprio Codice etico e dei propri regolamenti i dati ulteriori oggetto di pubblicazione per la presente programmazione triennale sono quelli riportati nella tabella 4.

**Tab 4 - Dati ulteriori oggetto di pubblicazione entro la fine del 2018**

Denominazione del singolo obbligo/dati da pubblicare	Contenuti dell'obbligo/dati da pubblicare
INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE SU TAC	Iniziative di comunicazione sulle tematiche della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (mailing list, newsletter, etc)

I dati ulteriori sono pubblicati nella sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti - Dati ulteriori", laddove non sia possibile ricondurli ad alcuna delle sotto-sezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione trasparente". La tipologia di dati, informazioni potrà essere incrementata nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione del PTPC, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder nel corso della consultazione. La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dal Politecnico compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari e nel rispetto della tutela della riservatezza. Si fa presente inoltre che il Politecnico, nell'ottica di favorire l'*accountability* nei confronti di tutti i portatori di interesse, già da tempo pubblica sul proprio sito, attraverso banche dati centralizzate e anche delle singole Strutture, una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza della propria organizzazione.



Sono pubblicati, infatti, oltre ai dati previsti dalla normativa vigente, anche una serie di ulteriori informazioni che si ritengono utili al fine di favorire una corretta conoscenza e valutazione delle attività da parte degli utenti. Al fine di garantire la partecipazione di tutta la Comunità universitaria e facilitare la circolazione delle informazioni istituzionali sono rese disponibili, attraverso il sito web, gli atti deliberativi degli organi accademici.

### **30. Accesso civico generalizzato**

Una delle novità più significative del d.lgs. n. 97/2016 è stata l'introduzione, all'art. 5, co. 2, di un'ulteriore modalità di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle P.P.A.A, sul modello del Freedom of Information Act (FOIA) di origine anglosassone. Tale accesso, definito generalizzato, si aggiunge all'accesso civico già previsto dall'art. 5, c.1 del D.lgs. n. 33/2013 e riconosce ad ogni soggetto il "diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, indipendentemente dalle situazioni giuridiche soggettive e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti. Il diritto di "accesso civico generalizzato" si sostanzia in un vero e proprio diritto a titolarità diffusa, potendo essere esercitato da chiunque e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; si fa presente, inoltre, che l'istanza di accesso civico non richiede motivazione salvo che siano richiesti documenti, dati o informazioni disponibili e identificati.

All'istituto dell'accesso civico generalizzato è stata data applicazione creando un'apposita sezione sul sito web istituzionale nella quale sono descritte le modalità e gli uffici (ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio gestione flussi documentali) ai quali alternativamente presentare la richiesta nonché la relativa modulistica disponibile on-line. La richiesta può essere altresì inviata all'indirizzo mail [politecnico.di.bari@legalmail.it](mailto:politecnico.di.bari@legalmail.it) oppure spedita per posta ordinaria all'indirizzo: "Politecnico di Bari, via Amendola 126/b - 70126 Bari".

Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato sia in caso di accoglimento che in caso di diniego totale o parziale dell'accesso nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati (art. 5 co. 6 del d.lgs. n. 33/2013).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può chiedere agli uffici interessati informazioni sull'esito delle istanze. Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A riguardo si rammenta che, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013 "I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il Responsabile della trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico".

In attuazione alle indicazioni operative dettate dall'A.N.AC. nelle Linee guida approvate a dicembre 2016 è stato pubblicato il registro degli accessi. Sono stati altresì accolti i suggerimenti forniti dal

Dipartimento della funzione pubblica diramati con la circolare n. 2/2017 relativamente alle modalità di svolgimento del procedimento e alle esclusioni e ai limiti all'accesso.

### 31. Accesso civico semplice

Resta fermo quanto previsto dalla disciplina in caso di accesso cd. semplice (art. 5 co.1 del D.lgs. n. 33/2013) che consiste nel diritto di chiunque di richiedere, gratuitamente e senza necessità di motivazione, documenti, informazioni e dati di cui il Politecnico abbia omesso la pubblicazione prevista dalla normativa vigente sul proprio sito web istituzionale.

L'istanza in questi casi deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza secondo le modalità già presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti - accesso civico", link <http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente/accesso-civico-semplce>.

Il Responsabile della Trasparenza ha una funzione di controllo sulla regolare attuazione dell'accesso civico e in relazione alla gravità, segnala i casi d'inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'ufficio competente per l'attivazione del relativo procedimento disciplinare.

## SEZIONE 5 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

- l'identificazione degli ambiti fondamentali ai quali collegare la valutazione della performance individuale;
- l'attribuzione di un peso relativo ai singoli ambiti, in ragione degli obiettivi di politica del personale dell'amministrazione. Di regola, quanto più ampia è la responsabilità dei soggetti valutati, tanto maggiore deve essere il collegamento tra performance organizzativa e individuale; in ogni caso, in base all'art. 9 c. 1 del d.lgs. 150/2009, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

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

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

Macro area valutativa	Elementi di valutazione	Direttore Generale	Dirigenti	EP-D-C con incarico o f.s	D-C-B senza incarico
Performance di Ateneo	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	20	10	10	10
Performance organizzativa	Risultati obiettivi operativi assegnati dal CdA/Piano integrato	60	50	30	20
	Risultati indicatori customer satisfaction riferibili alla struttura di afferenza/gestita	20	30	30	30
Obiettivi individuali	Risultati obiettivi operativi assegnati dal valutatore <i>(facoltativi)</i>	/	/	20	30
Competenze comportamentali	Set di competenze distinte per dirigenti e altre figure professionali	/	10 di cui: 70%da DG 30% da coll.	10 di cui: 70%da DIR 30% da coll	10
<b>IPI</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

La scala di valutazione è a 5 livelli. Comportamento mai esibito: punteggio 1; Comportamento esibito raramente: punteggio 2; Comportamento esibito spesso: punteggio 3; Comportamento esibito molto spesso: punteggio 4; Comportamento esibito sistematicamente: punteggio 5.

È possibile individuare livelli intermedi (es. 3,5 o 4,5) nella scala di valutazione.

Le dimensioni comportamentali valutate, aventi lo stesso peso, sono diverse a seconda del ruolo organizzativo ricoperto così come evidenziato in tabella seguente.



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