



**IUSS**

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

2018 - 2020

*ai sensi*

*del D.lgs 150/2009 e successivi decreti*

*Deliberato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 23 febbraio 2018*

## Premessa

Il presente Piano integrato, redatto ai sensi del D.lgs 150/2009 e successivi decreti e sulla base dei documenti dell'Anvur "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance" e "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020", è il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, in stretto collegamento con le attività relative alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Il Piano integrato fa riferimento alla metodologia presentata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018, validato dal Nucleo in data 22 gennaio 2018 e deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 25 gennaio 2018 e fa riferimento nella definizione degli obiettivi della performance amministrativa alle missioni istituzionali della Scuola e alle risorse finanziarie necessarie per perseguirle e, di conseguenza, è direttamente collegato al Piano di programmazione triennale 2018-2020 deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 25 gennaio 2018.



## 1. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

### 1.1 Analisi del contesto

La Scuola universitaria superiore IUSS si propone di contribuire alla valorizzazione dei giovani di talento, offrendo loro, nella fase degli studi pre e post-laurea, percorsi formativi di alta qualificazione che ne esaltino le capacità, nonché occasioni di arricchimento scientifico e culturale, anche in senso interdisciplinare.

La Scuola IUSS organizza le proprie attività formative e di ricerca prevedendo:

1. Corsi ordinari: corsi pre-laurea per i più meritevoli studenti dell'Università di Pavia o di altre istituzioni universitarie convenzionate
2. Corsi di dottorato di ricerca

La Scuola IUSS può inoltre attivare corsi di laurea magistrale in convenzione con altre istituzioni, master universitari di primo e di secondo livello, altri corsi di alta formazione permanente, corsi brevi e seminari.

Le attività formative della Scuola sono svolte da un corpo docente particolarmente autorevole, composto da docenti della Scuola e da visiting professor italiani e stranieri. La didattica, inoltre, ha teso ad uno stretto collegamento con la più avanzata ricerca. La Scuola è infatti basata sul modello della Research University di tipo anglosassone, dove l'attività di formazione si integra e trae necessario alimento dalla ricerca innovativa, con sinergie a livello internazionale e metodi e interessi interdisciplinari. Le Aree scientifiche attivate sono due: l'Area del trattamento delle incertezze e valutazione dei rischi e l'Area delle scienze cognitive, sociali e del comportamento.

La stipula di un accordo federativo con la Scuola Sant'Anna di Pisa, esteso nel 2017 alla Scuola Normale, e la conseguente revisione statutaria, pone la Scuola al centro di un progetto culturale e scientifico unico nel panorama universitario italiano. L'emanazione del nuovo Statuto prevede la ristrutturazione delle attività didattiche e di ricerca in due classi: Classe di scienze umane e della vita e Classe di scienze, tecnologie e società.

## **1.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SCUOLA**

La Scuola ha deliberato in data 15 dicembre 2017 il Piano di orientamento strategico e in data 25 gennaio 2018 il Piano di programmazione triennale 2018/2020, che contiene le principali linee di sviluppo del triennio, relative a *Scuola, Corsi Ordinari e Aree scientifiche* e la programmazione triennale del personale in stretto collegamento con il bilancio di previsione per l'anno 2018 e per il triennio 2018-2020.

Nei due documenti sono definiti gli obiettivi strategici della Scuola, riportati sinteticamente di seguito, che costituiscono il punto di partenza per la definizione degli obiettivi organizzativi operativi e dei relativi indicatori.

### **1.2.1 OBIETTIVI STRUTTURALI E STRATEGICI DELLA SCUOLA**

MACRO-OBIETTIVO 1. Integrazione con altri istituti universitari ad ordinamento speciale: Scuola S. Anna di Pisa

MACRO-OBIETTIVO 2. Federazione con Scuola Normale Superiore (SNS)

(Riferibile all'obiettivo B A 3 della Programmazione Triennale, capofila SNS)

MACRO-OBIETTIVO 3. Adeguamento ai requisiti del Decreto accreditamento delle Scuole Superiori (DM 439/2013)

MACRO-OBIETTIVO 4. Obiettivi della Scuola ai sensi del DM 635 dell'8 agosto 2016

Obiettivo: Programmazione Triennale – Realizzazione della Federazione

Obiettivo: Valorizzazione dell'autonomia responsabile – Indice di qualità media dei Collegi di dottorato e Internazionalizzazione studenti di dottorato

### **1.2.2 OBIETTIVI TRASVERSALI DELLA SCUOLA**

#### **MONITORAGGIO CORSI DI DOTTORATO**

1. Aumento indice R+X dei dottorati
2. Monitoraggio dell'indice di inserimento professionale dei dottori di ricerca
3. Monitoraggio pubblicazioni dei dottorandi e dottori di ricerca

#### **MONITORAGGIO INDICI ANVUR**

4. Creazione di una Commissione per il monitoraggio degli indici ANVUR-MIUR
5. Analisi degli indici ANVUR-MIUR e definizione azioni di miglioramento

#### **AGGIORNAMENTO SITO**

6. Incremento dell'utilizzo del sito da parte dell'utenza

#### **RIDUZIONE DELLO SQUILIBRIO DI GENERE**

7. Garantire nelle commissioni di concorso nominate dalla Scuola la presenza di un rapporto non inferiore a 1:3 tra i generi
8. Mettere in atto azioni di supporto che consentano di meglio conciliare l'attività lavorativa con la maternità e la gestione familiare
9. Destinare le chiamate dirette e per chiara fama prioritariamente, a parità di merito, al genere meno rappresentato nel ruolo nella specifica disciplina
10. favorire a livello di corsi ordinari la docenza femminile
11. parità di genere nella individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico
12. monitoraggio delle azioni e redazione di un rapporto sull'equilibrio di genere a cura dei Presidi

#### **AUMENTO DOTAZIONE STRUMENTALE**

13. Miglioramento della dotazione strumentale
14. Aumento spazi

#### **OBIETTIVI DELLA TERZA MISSIONE**

15. Potenziamento struttura e strumenti
16. Potenziamento Public Engagement
17. Potenziamento Trasferimento Tecnologico
18. Potenziamento Placement

#### **INTERNAZIONALIZZAZIONE**

19. Mantenimento di elevati standard di internazionalizzazione raggiunti dai dottorati e master UME ed incremento di quelli dei dottorati dell'Area SCSC
20. Ampliamento delle esistenti collaborazioni con università europee ed extraeuropee nell'ambito delle varie attività scientifiche attraverso la promozione di progetti comuni, la facilitazione dello scambio di ricercatori e del soggiorno come visiting professor e visiting scientist dei docenti coinvolti negli accordi.
21. Incremento del livello di collaborazione con docenti e ricercatori di altre università ed istituzioni straniere

### **1.3 OBIETTIVI CORSI ORDINARI**

1. Tendenza alla gratuità completa per tutti gli Allievi
2. Tendenza a un numero di allievi conforme al decreto di accreditamento
3. Maggiore sinergia tra didattica e ricerca
4. Riduzione della disparità di genere
5. Incremento della partecipazione al concorso di candidati meritevoli e in condizioni socio-economiche svantaggiate
6. Incremento dell'internazionalizzazione (obiettivo presente trasversalmente in altri ambiti della Scuola)
7. Ampliamento complessivo della didattica e dell'offerta formativa
8. Potenziamento del progetto formativo degli Allievi

### **1.4 OBIETTIVI AREA TIVR**

- DE.1 – Valutazione uniforme di rischio e resilienza di infrastrutture critiche
- DE.2 – Sviluppo di metodi e tecnologie per la riduzione delle perdite connesse agli elementi non strutturali
- DE.3 – Revisione delle azioni sismiche e delle tecniche di progetto
- DE.4 – Realizzazione della prima Non Structural Seismic Testing Facility in Europa
- DE.5 – Costituzione del Museo Internazionale dell'Ingegneria Sismica

DE.6 – Piena affermazione internazionale del Dottorato in Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme  
 DE.7 – Piena affermazione a livello nazionale ed internazionale della Laurea Magistrale Interateneo in Civil Engineering for Mitigation of Risk from Natural Hazards  
 DE.8 Rafforzamento del personale tecnico-amministrativo per la gestione dei progetti DE, supporto all'individuazione ed alla sottomissione di progetti competitivi, comunicazione ed interazione con l'esterno.

9. Consolidamento della produttività scientifica e della qualità della ricerca
10. Miglioramento dell'offerta didattica del dottorato in Comprensione e Gestione delle situazioni Estreme
11. Valutazione della attivazione di un nuovo corso di dottorato in Osservazione della Terra
12. Valutazione della attivazione di un nuovo corso di dottorato in rischio chimico ed ambientale
13. Miglioramento dell'offerta didattica dei Master
14. Miglioramento della offerta didattica della laurea magistrale in Civil Engineering for the Mitigation of Risk from Natural Hazards
15. Aumento della quota di ricercatori ed assegnisti rispetto a professori
16. Potenziamento della collaborazione interna
17. Potenziamento della collaborazione con le scuole federate
18. Potenziamento della collaborazione con UniPV
19. Potenziamento della collaborazione con altre università ed enti esterni
20. Avvio dell'ambito di ricerca in meteorologia anche a supporto degli ambiti di ricerca già sviluppati
21. Avvio dell'ambito di ricerca in analisi numerica anche a supporto degli ambiti di ricerca già sviluppati
22. Valorizzazione dei finanziamenti esterni
23. Rafforzamento del personale docente e ricercatore dell'area TIVR

## 1.5 OBIETTIVI AREA SCSC

1. Attuazione Accordo federativo con Scuole superiori universitarie
2. Miglioramento produttività scientifica dell'Area
3. Sviluppo politica di Internazionalizzazione dell'Area
4. Sviluppo attività di collaborazione con soggetti pubblici o privati per potenziamento attività di ricerca e incremento finanziamenti dell'Area
5. Sviluppo dottorati

## 1.6 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE

*Priorità 1: Rafforzamento personale tecnico amministrativo*

| Personale                | Anno di reclutamento |      |      | Punti organico   |
|--------------------------|----------------------|------|------|--|
|                          | 2018                 | 2019 | 2020 |  |
| unità di personale cat C | 2                    |      |      | 0,50   |
| unità di personale cat D | 2                    |      |      | 0,40 (di cui 1 sul Progetto Dip. Eccellenza utilizzando 0,20 p.o. in deroga alla facoltà assunzionali) |

*Priorità 2, sviluppo di una politica di valorizzazione delle risorse interne e di acquisizione di giovani ricercatori (anche sulla base di accordi in ambito 'federale').*

| Personale                                  | Anno di reclutamento |      |      | Punti organico | AREA |
|--|----------------------|------|------|----------------|------|
|  | 2018                 | 2019 | 2020 |                |      |
| 1 PA SSD FIS/05 Astronomia e Astrofisica   | 1                    |      |      | 0,20           | TIVR |
| 1 PA SSD ICAR/09 Tecnica delle Costruzioni |                      | 1    |      | 0,20           | TIVR |

|  |  |   |  |      |      |
|--|--|---|--|------|------|
| 1 PA SSD IUS/12 Diritto Tributario                       |  | 1 |  | 0,20 | TIVR |
| 1 PA SSD M-FIL/05 Filosofia e teoria dei Linguaggi       |  | 1 |  | 0,20 | SCSC |
| 1 PA SSD M-PSI/02 Psicobiologia e psicologia fisiologica |  | 1 |  | 0,20 | SCSC |

## 2. DAGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI AGLI OBIETTIVI GESTIONALI

In raccordo con il Piano Strategico e il Piano Triennale, vengono assegnati al Direttore Generale – e nel 2018 per la prima volta alla struttura amministrativa - gli obiettivi gestionali. Di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2018, con il riferimento agli obiettivi del Piano Strategico e del Piano Triennale.

Ogni obiettivo è collegato ad indicatori specifici, associati a soglie di raggiungimento e sono indicate le risorse che ne garantiscono la sostenibilità e la coerenza con la programmazione economico-finanziaria (budget 2018).

### OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE ANNO 2018

#### 1. Avanzamento integrazione relativa alla federazione con SSSA e SNS

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Realizzazione 20% obiettivi federazione per anno 2018 previsti da Piano Triennale 16-18  |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Realizzazione 40% obiettivi federazione per anno 2018 previsti da Piano Triennale 16-18  |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Realizzazione 60% obiettivi federazione per anno 2018 previsti da Piano Triennale 16-18  |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Realizzazione 80% obiettivi federazione per anno 2018 previsti da Piano Triennale 16-18  |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Realizzazione 100% obiettivi federazione per anno 2018 previsti da Piano Triennale 16-18 |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Macro-obiettivi 1 e 2

**Annotazioni di budget:** risorse aggiuntive già previste nel budget 2018

#### 2. Revisione regolamenti a seguito emanazione nuovo Statuto

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Revisione Regolamento generale                    |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Revisione Regolamento didattico                   |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Revisione Regolamento Corsi ordinari              |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Revisione Regolamento Corsi di dottorato e master |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Emanazione Regolamento Centri di ricerca          |  |

Rif. Obiettivi istituzionali: Macro-obiettivo 2

Annotazioni di budget: utilizzo di personale strutturato o a contratto il cui costo verrà previsto con una variazione di budget 2018

### 3. Realizzazione tempestiva di rilevanti gare di fornitura beni e servizi (maggiore di 40.000 euro)

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Mappatura delle gare di fornitura beni e servizi da svolgere nel 2018 per l'esigenza dell'amministrazione e degli altri Centri di gestione della Scuola |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | NON APPLICABILE   |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Svolgimento e conclusione (stipula del contratto) di almeno il 50% delle procedure mappate di valore pari o superiore a Euro 40.000                     |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Svolgimento e conclusione (stipula del contratto) di almeno il 75% delle procedure mappate di valore pari o superiore a Euro 40.000                     |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Svolgimento e conclusione (stipula del contratto) di almeno il 100% delle procedure mappate di valore pari o superiore a Euro 40.000                    |  |

Rif. Obiettivi istituzionali: Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

Annotazioni di budget: budget 2018 e finanziamento dipartimenti di eccellenza

### 4. Miglioramento organizzativo della struttura amministrativa

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Messa a punto e condivisione mappatura processi                 |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Analisi struttura organizzativa alla luce dei processi definiti |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Definizione nuova struttura organizzativa                       |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Individuazione posizioni da bandire                             |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Espletamento procedure  |  |

Rif. Obiettivi istituzionali: Macro-obiettivo 2

Annotazioni di budget: budget 2018 e finanziamento dipartimenti di eccellenza

### 5. Ampliamento spazi dedicati al personale

|                                 |  |  |
|---------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%        | Mappatura postazioni                                     |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40% | Stima necessità postazioni sul triennio                  |  |
| Livello 3 = target =            | Soluzione copertura postazioni 15% fabbisogno aggiuntivo |  |

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| 60%                                 |  |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | NON APPLICABILE  |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Soluzione copertura postazioni 30% fabbisogno aggiuntivo |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

**Annotazioni di budget:** budget 2018 e finanziamento dipartimenti di eccellenza

## 6. Ampliamento spazi dedicati allo svolgimento della didattica

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Mappatura collocazione corsi                             |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Stima esigenze aule                                      |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Soluzione copertura postazioni 15% fabbisogno aggiuntivo |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | NON APPLICABILE  |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Soluzione copertura postazioni 30% fabbisogno aggiuntivo |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

**Annotazioni di budget:** budget 2018 e finanziamento dipartimenti di eccellenza

## 7. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Approvazione tempestiva PTPCT  |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Esecuzione verifiche su autodichiarazioni inconfiribilità ed incompatibilità posizione dirigenziali e assimilabili |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Analisi rischio su nuova mappatura processi 50%  |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Analisi rischio su nuova mappatura processi 100%   |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Convergenza dei due codici (etico e comportamento) in una unica fonte  |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Macro-obiettivo 3

**Annotazioni di budget:** budget 2018

## 8. Miglioramento ed integrazione dei servizi informatizzati



|                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
| Livello 1 = soglia = 20%        | Analisi ipotesi adozione serse/altra banca dati |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40% | Analisi ipotesi adozione altri programmi cineca |  |
| Livello 3 = target = 60%        | Individuazione soluzione                        |  |
| 4 = target/eccellenza = 80%     | Acquisto programma                              |  |
| 5 = eccellenza = 100%           | Avvio programma                                 |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

**Annotazioni di budget:** budget 2018

### 9. Compliance Regolamento Europeo Protezione dati in ambito federativo

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Nomina Data protection Officer (DPO) entro il 25.05                         |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Audit sui processi relativi alla gestione amministrativa                    |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Revisione della modulistica interna relativa alla privacy                   |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Audit sui processi relativi a didattica e ricerca                           |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Individuazione delle eventuali misure correttive e piano di implementazione |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Macro-obiettivo 2

**Annotazioni di budget:** contratto il cui costo verrà previsto con una variazione di budget 2018

### 10. Assicurazione della qualità: supporto all'attuazione delle politiche della qualità

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Analisi processi assicurazione Qualità e definizione procedure connesse        |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Supporto ai fini dell'emanazione sistema assicurazione qualità entro 30.06     |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Supporto ai fini dell'emanazione sistema assicurazione qualità entro 31.12     |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Supporto ai fini dell'emanazione Documento Politica per la Qualità entro 30.06 |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Supporto ai fini dell'emanazione Documento Politica per la Qualità entro 31.12 |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali:** Macro-obiettivo 3

**Annotazioni di budget: budget 2018**

### 11. Revisione Sistema misurazione e Valutazione performance individuale

|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| Livello 1 = soglia = 20%            | Definizione del modello da adottare per la programmazione integrata                                      |  |
| Livello 2 = soglia/target = 40%     | Stesura linee guida e definizione dei tempi di realizzazione   |  |
| Livello 3 = target = 60%            | Definizione di obiettivi, indicatori e target  |  |
| Livello 4 = target/eccellenza = 80% | Raccolta dei dati necessari per la valutazione della performance individuale nel rispetto delle scadenze |  |
| Livello 5 = eccellenza = 100%       | Analisi dei risultati della valutazione della performance individuale                                    |  |

**Rif. Obiettivi istituzionali: -**

**Annotazioni di budget: budget 2018**

Altri obiettivi potranno essere aggiunti in corso d'anno e deliberati dal Consiglio di amministrazione.

#### Pesatura degli obiettivi

| OBIETTIVO   | Peso |
|---|------|
| 1. Avanzamento integrazione relativa alla federazione con IUSS e SNS                                | 20   |
| 2. Revisione regolamenti a seguito emanazione nuovo Statuto   | 15   |
| 3. Realizzazione tempestiva di rilevanti gare di fornitura beni e servizi (maggiore di 40.000 euro) | 10   |
| 4. Miglioramento organizzativo della struttura amministrativa                                       | 10   |
| 5. Ampliamento spazi dedicati al personale docente, ricercatore, TA e dottorandi                    | 5    |
| 6. Ampliamento spazi dedicati allo svolgimento della didattica                                      | 5    |
| 7. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza                            | 5    |
| 8. Miglioramento ed integrazione dei servizi informatizzati   | 10   |

|  |     |
|--|-----|
| 9. Compliance Regolamento Europeo Protezione dati in ambito federativo           | 5   |
| 10. Assicurazione qualità: supporto all'attuazione delle politiche della qualità | 5   |
| 11. Revisione sistema misurazione e valutazione performance individuale          | 5   |
| 12. Altri obiettivi  | 5   |
|  | 100 |

### OBIETTIVI DELLA STRUTTURA ANNO 2018

Nel 2018, per la prima volta, si intende integrare il sistema di valutazione della performance con l'individuazione di alcuni obiettivi collegati ad indicatori volti a misurare il livello di efficacia delle attività realizzate. Lo strumento di rilevazione delle informazioni ai fini del calcolo di tali indicatori non è stato ancora messo a punto e pertanto non è possibile in questa sede definire nello specifico indicatori e target, che saranno oggetto di approfondimento ai fini di un'integrazione del presente documento.

Le dimensioni che si ipotizza possano essere oggetto di valutazione sono:

- Soddisfazione utenza: livello di soddisfazione dei docenti-ricercatori sui servizi amministrativi
- Soddisfazione utenza: livello di soddisfazione studenti sui servizi amministrativi
- Tempi di conclusione delle procedure per il conferimento di assegni di ricerca

Tali dimensioni potrebbero essere oggetto di revisione o integrazione.

### 3. L'ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

In applicazione della L. 190/2012, la Scuola adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito P.T.P.C.T.) che ha lo scopo di identificare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e individuare gli strumenti organizzativi, formativi e di controllo per la prevenzione del rischio da adottare nel triennio 2018-2020.

Il P.T.P.C.T 2018-2020 è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2018 e costituisce un aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma della Trasparenza 2015-2017 e delle relative sezioni contenute nei "Piani integrati" relativamente agli anni 2016 e 2017.

Per quanto riguarda l'evoluzione normativa si fa riferimento, in particolare, al decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante 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» e delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito P.N.A.) aggiornato con la delibera ANAC n. 1208 del novembre 2017.

### 3.1 Gestione del rischio corruttivo

L'analisi dei processi di gestione del rischio corruttivo è stata effettuata attraverso la valutazione probabilistica del rischio che tale fenomeno, appunto, si verifichi all'interno della Scuola e delle aree di attività in cui opera.

La valutazione è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, volte tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni di cui alla L.190/2012 e delle indicazioni operative contemplate nell'ambito del PNA.

Tali attività sono state realizzate dai Referenti tramite il coordinamento del Direttore Generale - Responsabile della Prevenzione.

La mappatura attuale del rischio è stata realizzata tramite l'individuazione di quattro Macro-aree organizzative nelle quali, sotto diversi profili e competenze, opera la Scuola. In relazione a tali Macro-aree, analizzate partendo da quella ritenuta potenzialmente più esposta o sensibile al rischio corruzione e proseguendo l'esame di quelle ritenute via via meno rischiose, sono state poi individuate singole fasi dei processi che le caratterizzano e compongono ovvero:

A - Area APPROVVIGIONAMENTO E GARE D'APPALTO (Fasi: predisposizioni richieste di acquisto; predisposizione atti di gara e documenti; verifica dei requisiti e punteggi in fase di gara; affidamento di lavori in economia)

B - Area RISORSE UMANE (Fasi: selezione del personale-tecnico amministrativo, docente, ricercatore; conferimento di assegni di ricerca; selezione per incarichi esterni; trattamento giuridico e economico del personale)

C - Area GESTIONE FINANZIARIA e BILANCIO (Fasi: predisposizione dei documenti di bilancio; gestione fasi di liquidazione e pagamento)

D- Area DIDATTICA E FORMAZIONE POST LAUREA (Fasi: concorsi di ammissione; assegnazione benefici e borse di studio; procedure di carriera, annullamenti e registrazione esami)

In relazione ad ogni singola fase i successivi *steps* hanno riguardato l'individuazione degli uffici competenti e/o interessati e la descrizione del rischio incombente su ciascuna fase.

Per la valutazione di ciascun rischio sono stati utilizzati i termini di probabilità e di impatto identificati sulla base dei criteri indicati nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione. Il valore di rischio utilizzando i seguenti parametri:

Valutazione delle probabilità:

- grado di discrezionalità amministrativa;
- rilevanza esterna
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo
- controlli

Valutazione dell'impatto:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;

- impatto sull'immagine.

Il valore di rischio è frutto del prodotto delle medie aritmetiche dei singoli valori attribuiti per la valutazione delle probabilità e dell'impatto.

Tenuto conto del valore massimo del prodotto delle due medie corrispondente al punteggio 25, sono state individuate tre classi di rischio sulla base della distribuzione percentuale dei valori:

- da 0 a 8,33 rischio BASSO
- da 8,34 a 16,66 rischio MEDIO
- da 16,67 a 25 rischio ALTO

Per ciascun rischio si è proceduto ad indicare il tipo di risposta che la Scuola ha già posto in essere o si prefigge di attuare nel medio periodo per prevenire qualsiasi eventuale azione corruttiva.

La mappatura per aree dei processi e la valutazione dei rischi è rappresentato nello **Schema A** allegato al P.T.P.C.T 2018-2020.

Si riportano, per completezza di esposizione, le macroaree analizzate:

- "Aree di rischio" previste dalla L. 190/2012:
  1. autorizzazione o concessione: RISCHIO INESISTENTE IN QUANTO TIPOLOGIA DI PROCEDURA NON APPLICATA PRESSO LA SCUOLA;
  2. scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi: RISCHIO POTENZIALE MEDIO;
  3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari: RISCHIO POTENZIALE MEDIO;
  4. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale: RISCHIO POTENZIALE MEDIO.
- Altre attività esposte al rischio di corruzione:

| Attori coinvolti  | Attività a rischio  | Grado di rischio |
|---|---|------------------|
| Direttore generale<br>Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Risorse Umane e finanziarie<br>Servizio Contabilità, rendicontazione e controllo   | Pagamenti a favore di società, imprese, enti, consulenti e professionisti.  | BASSO            |
| Direttore generale<br>Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Risorse Umane e finanziarie<br>Servizio Gestione del personale                     | Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale della Scuola e dei collaboratori esterni.  | BASSO            |
| Direttore generale<br>Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Risorse Umane e finanziarie<br>Servizio Gestione del personale                     | Procedure selettive e concorsuali personale docente e tecnico-amministrativo.   | BASSO            |
| Direttore generale<br>Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Affari generali e legali   | Predisposizione capitolati prestazioni d'appalto lavori e servizi.  | BASSO            |
| Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Affari generali e legali<br>Ufficio Risorse Umane e finanziarie<br>Servizio Contabilità, rendicontazione | Gestione attività contabile del settore, procedure negoziate ed in economia relative a lavori, forniture e servizi, gestione controllo DURC | BASSO            |

|   |  |       |
|---|--|-------|
| e controllo   |  |       |
| Direttore generale<br>Settore Amministrazione e finanza<br>Ufficio Risorse Umane e finanziarie<br>Servizio Gestione del personale   | Benefit al personale, compensi accessori, rilascio nulla osta incarichi esterni, concessione permessi e congedi, gestione esiti visite fiscali | BASSO |
| Direttore generale<br>Settore Didattica e ricerca<br>Ufficio Corsi Ordinari<br>Ufficio Aree Scientifiche<br>Servizio Segreteria Corsi Ordinari<br>Servizio segreteria Aree Scientifiche | Procedure concorsuali per accesso ai corsi pre e post laurea   | BASSO |
| Direttore generale<br>Settore Didattica e ricerca<br>Ufficio Corsi Ordinari<br>Ufficio Aree Scientifiche<br>Servizio Segreteria Corsi Ordinari<br>Servizio segreteria Aree Scientifiche | Rilascio certificazioni<br>Procedure di carriera<br>Registrazioni esami<br>Procedure annullamento atti relativi alla carriera                  | BASSO |
| Direttore generale<br>Settore Didattica e ricerca<br>Ufficio Corsi Ordinari<br>Ufficio Aree Scientifiche<br>Servizio Segreteria Corsi Ordinari<br>Servizio segreteria Aree Scientifiche | Procedure assegnazioni benefici, borse di studio, esoneri.   | BASSO |

### 3.2 Azioni, piani, interventi di prevenzione della corruzione

La Scuola nell'ambito della pianificazione dell'implementazione delle attività da realizzare nel prossimo triennio si propone i seguenti obiettivi:

#### *Individuazione ed analisi di ulteriori aree di rischio in coordinamento con il Piano integrato della Performance*

Nel corso del 2017 la Scuola ha provveduto a identificare, mappare e rappresentare i principali processi della Scuola, individuando i seguenti macroprocessi:

| MACROPROCESSO                               | PROCESSO                                      |
|---|---|
| 1. PIANIFICAZIONE CONTROLLO                 | 1.1.PIANIFICAZIONE                            |
|   | 1.2.BILANCIO DI PREVISIONE                    |
|   | 1.3 CONTROLLO                                 |
| 2.ASSICURAZIONE ACCREDITAMENTO, VALUTAZIONE | 2.1.VALUTAZIONE PERFORMANCE                   |
|   | 2.2.SERVIZI STATISTICI                        |
|   | 2.3.ACCREDITAMENTO                            |
|   | 2.4.SUPPORTO AGLI ORGANI DI VALUTAZIONE       |
|   | 2.5.SUPPORTO VQR                              |
|   | 2.6.SUPPORTO SUA RD                           |
|   | 2.7.VALUTAZIONE CORSI DA PARTE DEGLI STUDENTI |
| 3.CONTABILITA'                              | 3.1.GESTIONE ENTRATE                          |
|   | 3.2.GESTIONE CICLO ACQUISTI                   |
|   | 3.3.GESTIONE CONTABILE PERSONALE              |
|   | 3.4.GESTIONE RAPPORTI BANCHE                  |
|   | 3.5.ADEMPIMENTI FISCALI                       |

|                                 |                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------|
|                                 | 3.6.GESTIONE ANAGRAFICA DEI FORNITORI |
|                                 | 3.7.BILANCIO CONSUNTIVO               |
|                                 | 3.8.SUPPORTO AL COLLEGIO DEI REVISORI |
| 4.AFFALI LEGALI E ISTITUZIONALI | 4.1.GESTIONE ELEZIONI                 |
|                                 | 4.2.SUPPORTO ATTIVITA' ISTITUZIONALI  |
|                                 | 4.3.GESTIONE EVENTI                   |

La definizione delle attività e dei processi della Scuola non rileva esclusivamente ai soli fini della misurazione della performance, ma costituisce elemento di base anche per la valutazione del rischio corruttivo.

In forza della nuova mappatura dei processi, dunque, la Scuola, tramite la creazione di un gruppo di lavoro, si occuperà nei prossimi tre anni dell'individuazione delle relative macroaree da sottoporre a nuova valutazione del rischio utilizzando la matrice che tiene conto sia delle probabilità, che dell'impatto descritta nel paragrafo 3.1.

#### Integrazione del Codice di Comportamento con il Codice Etico

La Scuola intende accogliere il suggerimento dell'ANAC di provvedere all'unificazione dei due Codici, anche in attesa dell'emanazione delle suddette Linee guida, tenendo conto delle indicazioni dell'Anac (Delibera n. 1208/2017 Aggiornamento PNA 2017).

#### Integrazione e specificazione del sistema di monitoraggio del rischio

Al fine di introdurre una miglior organizzazione della fase di monitoraggio appare opportuno definire un termine intermedio entro il quale i Referenti inviino i rispettivi report sullo stato di monitoraggio al Responsabile, nonché prevedere che quest'ultimo possa eseguire controlli a campione sulle attività che appaiono soggette a maggior rischio corruttivo.

#### Formazione sul rischio di corruzione

Si prevede di reiterare nel triennio 2018-2020 l'aggiornamento del personale sulle tematiche della trasparenza ed anticorruzione, anche tramite uno o più cicli di conferenze ed incontri formativi.

#### Tutela del dipendente che segnala illeciti

Nel prossimo triennio la Scuola adotterà apposito "Modello" per l'invio delle eventuali segnalazioni di illeciti.

## 4. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Nella Home Page del sito web della Scuola è contenuta la sezione denominata "Trasparenza" all'interno della quale sono pubblicate i dati e le informazioni previsti nell'Allegato 2 D Lgs. 33/2013 e successiva delibera CIVIT n. 50/13, ai cui contenuti si rimanda.

La Scuola, nella sua attività di monitoraggio ed aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni pubblicate, si riserva di provvedere alla pubblicazione di ulteriori dati utili al fine di garantire un miglior livello di accessibilità e trasparenza ai dati che lo riguardano.

Gli obiettivi in materia di trasparenza che si intendono proseguire nel presente triennio sono:

- assicurare un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione dell'attività della Scuola;
- migliorare la qualità dei dati e delle informazioni.

La Scuola ha individuato i suoi stakeholder, una molteplicità di soggetti più o meno direttamente influenzati dalle attività della Scuola e dai quali la Scuola viene influenzata: dagli studenti ai dipendenti e collaboratori, dal Miur all'Università di Pavia e alle altre Scuole ad ordinamento speciale.

Con diverse modalità a seconda dell'interlocutore, la Scuola prosegue il dialogo con i portatori di interesse e comunica costantemente le attività svolte tramite il sito istituzionale e tramite gli uffici dell'amministrazione che prevedono la relazione con il pubblico.

La Scuola è tenuta per legge a monitorare le proprie attività e a trasmettere informazioni e autovalutazioni ad uno dei principali stakeholder di riferimento, il Miur, attraverso l'attività e le relazioni del Nucleo di valutazione e le diverse rilevazioni dell'Ufficio statistico del Ministero, nonché attraverso la trasmissione dei bilanci finanziari.

Lo IUSS, inoltre, ha adottato strumenti di trasparenza e *accountability* verso altri fondamentali portatori d'interesse (studenti e famiglie) attraverso la pubblicazione delle relazioni annuali sull'attività didattica e di ricerca svolta.

Le informazioni contenute sul sito istituzionale, l'attività delle segreterie didattiche, delle relazioni esterne e internazionali, le iniziative di orientamento, sono ulteriori strumenti che la Scuola mette in campo per dialogare con i suoi stakeholder.

La Scuola IUSS ritiene inoltre di fondamentale importanza il coinvolgimento degli allievi non solo a livello di rappresentanza all'interno degli organi di governo, ma anche come interlocutori fondamentali nell'attività di monitoraggio e valutazione delle attività realizzate. La Scuola svolge infatti un'attività di valutazione dell'attività didattica attraverso la rilevazione delle opinioni degli studenti pre-laurea e post-laurea, i cui risultati vengono pubblicati sul sito istituzionale e influenzano ogni anno la programmazione didattica successiva. Gli organi di governo stanno inoltre attualmente analizzando, su sollecitazione del Nucleo di valutazione, la possibilità di presentare i dati con l'identificazione del docente valutato.

### **Iniziative di comunicazione della Trasparenza**

#### *Giornate della trasparenza e l' "Angolo della Trasparenza"*

Anche nel prossimo triennio la Scuola intende proseguire l'iniziativa denominata "Giornata della Trasparenza" realizzata almeno un convegno, aperti anche al pubblico, sulle tematiche della Trasparenza.

Nella predetta giornata il Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione illustra il Piano Integrato della Scuola, copia del quale viene messa a disposizione degli interessati.

In occasione di tale evento la Scuola allestisce l'"Angolo della trasparenza", un punto d'informazione dedicato proprio alla trasparenza ove il personale si mette a disposizione di chiunque vi abbia interesse al fine di far meglio conoscere l'Ateneo e consultare i documenti programmatici sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.

Tale iniziativa costituisce nel triennio elemento di valutazione della Performance.

#### *Sito Istituzionale - pubblicazioni*

La pubblicazione dei dati, ricevuti dagli uffici e servizi competenti, sulla sezione Amministrazione Trasparente è affidata al Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Legali.

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale avviene attualmente con l'inserimento manuale secondo le scadenze previste e nel caso in cui non è indicato un termine nel più breve tempo possibile.



Al riguardo la Scuola, oltre a prevedere nella *home page* del sito istituzionale la sezione “Amministrazione Trasparente” con i contenuti di cui al D.Lgs 33/2013 ha altresì previsto nella medesima *home page* alcune apposite sottosezioni, rendendo più agevole il reperimento delle informazioni ritenute di maggior interesse per l’utenza. Trattasi delle sezioni di:

- Albo Online;
- Albo Fornitori,
- Bandi di concorso;
- Bandi di Gara;
- Dati e Statistiche;
- Nucleo di Valutazione;
- Commissione Paritetica docenti studenti;
- Presidio di Qualità;
- Privacy policy.

Sulla Home Page della Scuola, inoltre, è stato inserito il feed relativo agli eventi, concorsi ed attività più importanti posti in essere della Scuola.

In relazione alla pubblicazione dei dati relativi ai procedimenti di scelta dei contraenti per l’affidamento di lavori, forniture e servizi l’Istituto, dal 2015 si avvale della piattaforma U\_GOV implementata dal Consorzio Interuniversitario CINECA per la gestione integrata dei dati riguardanti la contabilità, il personale. Per favorire l’adempimento degli obblighi informativi di legge il Cineca ha sviluppato un’integrazione funzionale di U-GOV che permette, oltre alla predisposizione dei dati richiesti, anche la loro estrazione per la pubblicazione sul sito istituzionale e la trasmissione all’AVCP (Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture ).

Nel prossimo triennio, proseguirà l’aggiornamento ed adeguamento dei dati pubblicati e si procederà, già nel 2018, alla realizzazione del nuovo sito istituzionale della Scuola, progettato anche con la finalità di rendere maggiormente fruibili e raggiungibili i contenuti relativi alla trasparenza.

### **Ulteriori pubblicazioni**

Nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione Corruzione” la Scuola ha inserito una parte dedicata all’accesso civico (art. 5 D.Lgs 33/2013) con l’indicazione dei soggetti a cui può essere inoltrata la richiesta.

Nel prossimo triennio la Scuola prevede di adeguare ed implementare tale sezione, esplicitando all’utente i termini di tale diritto e predisponendo un modulo aggiornato per la presentazione della relativa richiesta di accesso. Tale adempimento costituirà elemento di valutazione della performance ed è collegato alla realizzazione del sopra citato nuovo sito.

## **5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Con riferimento a quanto descritto dal punto di vista metodologico nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance individuale per il personale tecnico amministrativo comprende: la valutazione dei comportamenti organizzativi, la valorizzazione del contributo della struttura al raggiungimento degli obiettivi trasversali assegnati al Direttore Generale (in raccordo con il Piano Strategico e il Piano Triennale) e la valutazione della soddisfazione dell’utenza.

Ai fini della distribuzione del trattamento accessorio, in sede di contrattazione integrativa con le Rappresentanze Sindacali vengono assegnati i pesi alle diverse componenti della performance, nel 2018 la proposta dell'amministrazione prevede di assegnare i seguenti pesi:

- 90% comportamenti organizzativi;
- 5% obiettivi del Direttore Generale;
- 5% soddisfazione dell'utenza (collegato al raggiungimento dei relativi obiettivi)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base delle schede allegate (allegato 1). Ogni posizione organizzativa della Scuola è stata classificata in relazione al modello di riferimento che prevede lo sviluppo professionale su due assi (manageriale e professionale) e l'attribuzione di un macroprocesso di riferimento (integrazione, amministrazione, produzione e distribuzione).

Di conseguenza la scheda prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi osservati dal Direttore Generale, con il supporto dei Responsabili di settore, per le 3/4 competenze chiave identificate dal profilo di ruolo e scelte fra le seguenti:

#### *Area delle capacità logiche analitiche deduttive*

- Soluzione di problemi complessi:
  - ✓ orizzonte temporale medio lungo
  - ✓ utilizzo di strumenti, metodologie e concettualizzazioni complesse
  - ✓ non implica decisione o assunzione diretta di responsabilità relative al problema
- Soluzione di problemi operativi:
  - ✓ orizzonte temporale breve
  - ✓ utilizzo di strumenti, metodologie e concettualizzazioni consolidate
  - ✓ implica, in certa misura, l'assunzione di responsabilità operative e può comprendere la fase realizzativa connessa
- Innovazione:
  - ✓ creatività
  - ✓ orientamento al nuovo

#### *Area delle capacità realizzative*

- Decisione:
  - ✓ dimensione economica
  - ✓ impatto
  - ✓ contesto
- Realizzazione operativa:
  - ✓ indipendente dalla dimensione temporale
  - ✓ è il risultato di un processo che può essere impostato anche da altri
- Organizzazione:
  - ✓ pianificazione
  - ✓ programmazione
  - ✓ coordinamento e controllo risorse (umane, tecnologiche ed economiche)

#### *Area delle capacità relazionali dirette*

- Gestione collaboratori:
  - ✓ leadership (autorevolezza riconosciuta e condivisa)
  - ✓ carisma
  - ✓ motivazione
  - ✓ delega come strumento di motivazione/sviluppo

- Relazioni esterne – negoziazione:
  - ✓ implica orientamento del ruolo verso l'esterno
  - ✓ capacità negoziali
- Relazioni interne – cooperazione:
  - ✓ coglie la necessità del ruolo di porsi in relazione con il contesto interno
  - ✓ esclude il rapporto gerarchico
  - ✓ integrazione e cooperazione

Ad esempio il Responsabile del settore amministrazione e finanza è associato al profilo di middle manager di integrazione con le seguenti competenze chiave: relazioni interne (cooperazione), problem solving complesso, organizzazione e gestione risorse umane.

Il valore soglia per il raggiungimento di una valutazione positiva è 3, il target di riferimento è un valore pari a 4 e l'eccellenza viene evidenziata da una valutazione complessiva pari a 5.

La valutazione degli obiettivi del Direttore Generale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di valutazione sulla base di quanto indicato precedentemente, per il personale tecnico amministrativo l'obiettivo si considera raggiunto in seguito alla delibera con valutazione complessivamente positiva da parte del Consiglio di Amministrazione.

La soddisfazione dell'utenza si considera positiva in seguito al raggiungimento del valore target di un indicatore sintetico complessivo sulla valutazione di efficacia percepita dell'utenza, così come verrà declinata in riferimento agli obiettivi della struttura.

A partire dall'anno 2019 si prevede di realizzare un sistema di gestione del processo di pianificazione operativa in grado di declinare gli obiettivi di performance organizzativa in obiettivi di struttura, utilizzando l'approccio per processi in modo da assicurare la coerenza complessiva del Sistema di misurazione e valutazione della performance.