

2020-2022

**PIANO INTEGRATO DI ATENEO
Politecnico di Bari**



*Approvato dal C.d.A. nella seduta
del _____*

Piano integrato del Politecnico di Bari - 2020- 2022

SOMMARIO

| | |
|--|-----------|
| PRESENTAZIONE | 3 |
| SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI | 5 |
| <i>Chi siamo e cosa facciamo</i> | <i>5</i> |
| <i>Organizzazione.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Come operiamo.....</i> | <i>9</i> |
| <i>La didattica.....</i> | <i>10</i> |
| <i>La ricerca.....</i> | <i>12</i> |
| <i>La Terza Missione.....</i> | <i>14</i> |
| <i>I portatori di interesse</i> | <i>17</i> |
| <i>Il Politecnico "in cifre"</i> | <i>20</i> |
| SEZIONE I - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO | 23 |
| 1. PIANO STRATEGICO DI ATENEO..... | 23 |
| 2. PROGRAMMA TRIENNALE 2019-2021 | 23 |
| 3. PIANI CULTURALI DEI DIPARTIMENTI..... | 26 |
| 4. POLITICHE DELLA QUALITA' | 26 |
| SEZIONE II - LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA..... | 30 |
| <i>Albero della performance.....</i> | <i>30</i> |
| <i>Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....</i> | <i>30</i> |
| SEZIONE III - ANALISI DEI RISCHI E SEZIONE IV – COMUNICAZIONE E TRASPARENZA | 34 |
| PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022 | 34 |
| <i>Premessa</i> | <i>34</i> |
| <i>Il processo di elaborazione del PTPCT e ruolo dei soggetti coinvolti</i> | <i>35</i> |
| <i>Integrazione tra il PTPCT e il sistema di misurazione della performance.....</i> | <i>40</i> |
| GESTIONE DEL RISCHIO | 41 |
| <i>Analisi del contesto interno: mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione</i> | <i>42</i> |
| <i>Valutazione del rischio per ciascun processo</i> | <i>43</i> |
| <i>Trattamento del rischio.....</i> | <i>45</i> |
| <i>Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione.....</i> | <i>50</i> |
| <i>Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali.</i> | <i>52</i> |
| <i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</i> | <i>53</i> |
| <i>Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</i> | <i>55</i> |
| <i>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione</i> | <i>56</i> |
| <i>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower.....</i> | <i>57</i> |
| <i>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i> | <i>58</i> |
| <i>Informatizzazione dei processi</i> | <i>58</i> |
| <i>Monitoraggio dei rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici</i> | <i>59</i> |

| | |
|---|-----------|
| <i>Monitoraggio sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.</i> | <i>60</i> |
| <i>Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive.....</i> | <i>60</i> |
| <i>Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione</i> | <i>61</i> |
| LA MISURA DELLA TRASPARENZA..... | 61 |
| <i>Premessa</i> | <i>61</i> |
| <i>Flussi informativi per la pubblicazione dei dati: la cd. matrice delle responsabilità.....</i> | <i>62</i> |
| <i>Monitoraggio</i> | <i>63</i> |
| <i>Dati ulteriori</i> | <i>63</i> |
| <i>Accesso civico semplice e generalizzato</i> | <i>63</i> |
| SEZIONE V - PERFORMANCE INDIVIDUALE | 64 |

Allegati tecnici

Allegato n. 1 – Programma della Direzione Generale

Allegato n. 2 – Programma degli obiettivi di innovazione e di miglioramento continuo dei processi/servizi e TAC

Allegato n.3 – Matrice delle responsabilità

Allegato n. 4 - Gestione del rischio

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

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 alla prevenzione della corruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali, della programmazione economico-finanziaria e delle politiche di assicurazione della qualità dell'Ateneo.

I riferimenti procedurali e contenutistici per la redazione del presente Piano sono stati:

le [Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane](#), come integrate dalla [Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#), e le [Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane](#) nella versione definitiva approvata dall'Agenzia il 23 gennaio 2019.

A queste si aggiungono inoltre i seguenti documenti:

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - revisione 2018 (SMVP), confermato anche per l'anno 2020
2. Piano Strategico di Ateneo 2017-2019, le cui mission e obiettivi strategici sono stati confermati anche per l'anno 2020;
3. Programma triennale 2019-2022 del Politecnico di Bari, di cui al D.M. 989 del 25 ottobre 2019;
4. Piani Culturali dei Dipartimenti, nei quali sono definite le linee di sviluppo dei Dipartimenti;
5. Politiche della Qualità di Ateneo approvate dal Consiglio di amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico il 21/12/2018;
6. Politiche di Ateneo e Programmazione 2020;
7. Piano Integrato 2019_2021;
8. Piano delle Azioni Positive (in fase di adozione).
9. Analisi delle principali risultanze della Relazione sulla Performance 2018 e nel Documento di Validazione della Relazione sulla performance 2018;
10. Relazione annuale 2019 del Nucleo di Valutazione – sezione performance;
11. Esiti rilevazione di gradimento servizi da parte degli studenti nell'ambito del progetto *Good Practice* 2018;

In coerenza alle citate Linee Guida, il Piano è costituito da cinque sezioni principali, precedute da una breve 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 quattro allegati tecnici.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI¹

Chi siamo e cosa facciamo

Il Politecnico di Bari è un'università statale italiana a carattere scientifico-tecnologico; esso forma ingegneri e architetti con variegate 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 nel proprio Statuto, garantendo 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.

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, con una aggregazione su 5 dipartimenti, di cui uno interdipartimentale con l'Università degli Studi di Bari:

- 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 sede principale dell'Ateneo è nel Campus universitario "Ernesto Quagliariello", che accoglie la gran parte delle strutture di didattica e ricerca. La sede del Rettorato e degli uffici dell'Amministrazione Centrale e il Comprensorio "ex-Officine Scianatico", che ospita importanti laboratori tecnologici, sono entrambi collocati in prossimità del Campus. Alcuni dipartimenti hanno sedi, dislocate in quartieri limitrofi e nell'area metropolitana, che ospitano grandi laboratori tematici. Il Politecnico di Bari ha anche una sede nella città di Taranto, dove opera il Centro Interdipartimentale Magna Grecia, e una sede nella città di Foggia, entrambe impegnate in attività didattiche e di ricerca.

Oltre al Centro Interdipartimentale Magna Grecia, nel Politecnico è presente anche il Centro Interdipartimentale "Startup Lab", di recente istituzione, che intende proporsi come luogo, fisico e virtuale, di attività di ricerca, didattica e trasferimento tecnologico sul territorio, volte in primis a innescare attività imprenditoriali innovative. Nel Politecnico hanno, inoltre, sede diversi laboratori Pubblico-privato, costituiti a seguito di accordi con importanti player industriali.

¹ Per informazioni più dettagliate e relative alle analisi di contesto esterno e interno si rinvia al Piano strategico di Ateneo 2017-2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/12/2018.

Organizzazione

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
- g) Scuola di Dottorato
- h) Presidio di Qualità di Ateneo

L'assetto organizzativo/gestionale dell'Ateneo, come approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA) il 23 giugno 2015 e implementato nel corso del biennio 2016-2017, è stato revisionato nel corso del 2019 (D.D. n. 1/2019), al fine di realizzare una visione dell'organizzazione dell'Ateneo, non più di tipo dicotomico centro-periferia ma che piuttosto si concretizzi in un'Amministrazione generale di Ateneo, attenta ai propri utenti finali e in grado di erogare servizi, in una logica di maggiore efficientamento dei processi e di potenziamento del livello di specializzazione funzionale e quindi di professionalizzazione del personale TA.

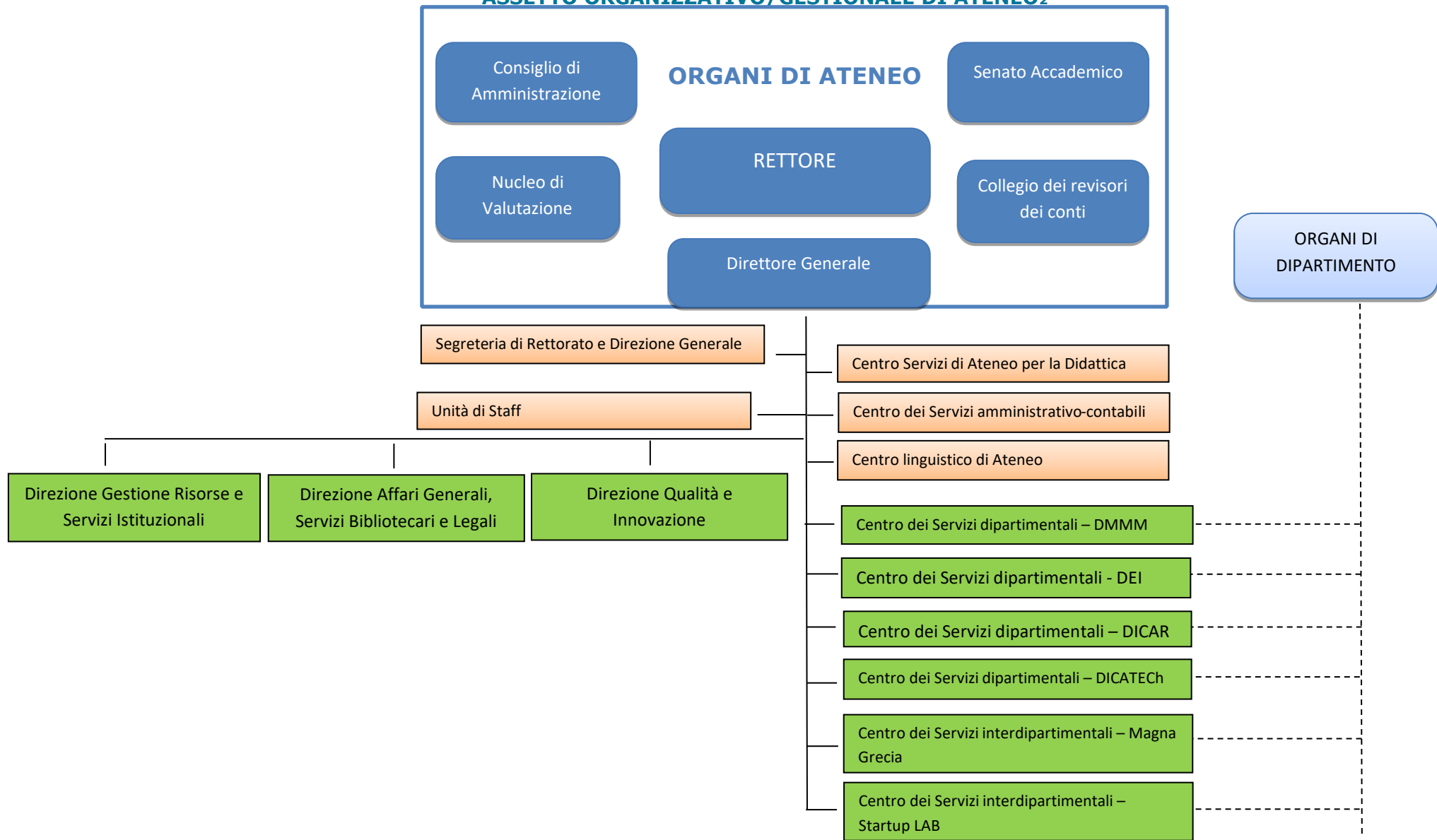
Le novità del modello sono principalmente rappresentate:

- a. dall'istituzione della DQI, una Direzione votata al presidio di processi trasversali di Ateneo, con un grado tipicamente elevato di innovatività e rilevanza strategica, accanto alle altre due Direzioni deputate al presidio delle attività ad alto tasso di specializzazione funzionale e di routine consolidate nell'organizzazione.
- b. dalla previsione di Centri dei servizi in grado di garantire significative economie di scala, che assicurino l'erogazione di servizi comuni ai dipartimenti e, dove possibile, alle Direzioni.

Il riassetto organizzativo attuato con DD n. 1/2019 del 03.01.2019 costituisce, nei fatti, l'upgrade del modello delineato nel 2015 e che, nell'ottica di ottimizzare le risorse a disposizione, ha ridefinito

alcuni servizi come misura di fine-tuning del precedente modello, recependo, nel contempo, i suggerimenti del PQA e del Nucleo (vedi Relazione annuale 2018).

Si segnala, che alla fine del 2019 la *Governance* di Ateneo è stata completamente rinnovata a seguito delle elezioni del nuovo Rettore e della nomina del nuovo Direttore Generale.

ASSETTO ORGANIZZATIVO/GESTIONALE DI ATENEO²


² Tratto da Piano operativo per l'implementazione del nuovo modello organizzativo del Politecnico di Bari (C.d.A. del 23.06.2015), aggiornato al D.D. n. 1/2019

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, si impegna 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 Formazione e didattica, Ricerca scientifica e Trasferimento di conoscenze 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, continua ad essere 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. In risposta agli esiti delle indagini sul benessere organizzativo realizzate, 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, a partire dal 2017 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 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. 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 personale specializzato, 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.

L'attenzione del Politecnico di Bari nello sviluppo organizzativo e nella formazione del personale TAB è attestata dallo stesso Piano Strategico, che ne individua una precisa Mission. Attraverso la formazione continua del personale tecnico amministrativo e bibliotecario l'Ateneo punta, tra l'altro, alla valorizzazione delle competenze e al sostegno delle pari opportunità, in modo da realizzare le migliori condizioni affinché ciascuno contribuisca allo sviluppo dell'Ateneo mettendo a frutto i talenti e le competenze personali, potenziando il problem solving e lo sviluppo di competenze trasversali, con benefiche ricadute anche sull'organizzazione del sistema e sul benessere negli ambienti di lavoro. Esso costituisce, altresì, un obiettivo del programma triennale 2019-2021 dell'Ateneo, redatto in conformità al D.M. 989/2019 del 25.10.2019.

La didattica

Il Politecnico di Bari, dopo un periodo di consistente razionalizzazione dell'offerta formativa e di rivisitazione dell'Offerta Formativa, resosi necessario con il passaggio dall'ordinamento ex D.M. 509/99 al D.M. 270/04, nell'ultimo quinquennio, ha avviato un percorso di ampliamento e diversificazione della propria offerta didattica, privilegiando corsi che meglio rispondessero agli obiettivi strategici di

promozione di un'offerta formativa innovativa e multidisciplinare, coerente con le esigenze del territorio di formazione di specifiche figure professionali, di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro e di internazionalizzazione.

Tale processo è stato possibile anche grazie alla presenza di un sistema di assicurazione della qualità che ha consentito lo sviluppo di un processo di autovalutazione critica sulla formazione che il Politecnico ha intrapreso in piena attuazione dei principi dell'assicurazione della qualità.

Tali Corsi, articolati in curricula, sono erogati presso la sede di Bari e presso la sede di Taranto.

Il Politecnico promuove un'offerta formativa innovativa e coerente con le esigenze del territorio, e pienamente rispondente alle tendenze nazionali, europee e globali per un'appropriata formazione culturale e professionale a tutti i possibili sbocchi occupazionali per i propri laureati. A tal fine interagisce con il mondo del lavoro e delle professioni e modella l'offerta formativa coniugando le proprie eccellenze scientifiche con i trend a livello sovranazionale, di richiesta di professionalità per il futuro. Attraverso i propri programmi e la qualità della metodologia di insegnamento, l'Ateneo trasmette conoscenze e competenze non solo per raggiungere la laurea, ma anche per perfezionare la formazione ai fini di carriere professionali ambiziose, anche impegnandosi in una formazione continua sempre più diffusa, fornendo strumenti tecnici e concettuali perché i propri studenti possano proseguire il loro impegno intellettuale per tutta la vita.

L'Offerta Formativa del Politecnico di Bari relativa all'a.a. 2019/2020 consta complessivamente di 24 corsi di studio nelle aree dell'Ingegneria e dell'Architettura così distribuiti: 10 corsi di laurea, di cui uno interclasse svolto congiuntamente con l'Università del Salento e uno interdipartimentale con l'Università degli Studi di Bari; n. 1 corso di laurea professionalizzante; n. 12 corsi di laurea magistrale, di cui n. 4 internazionali in quanto erogati in lingua inglese e n. 1 corso di laurea magistrale a ciclo unico.

L'offerta formativa 2019/2020 di I e II livello si completa con corsi interateneo attivati con altre Università pugliesi, sede amministrativa di erogazione dei Corsi di Studio:

- a) Corso di Laurea in Ingegneria dei Sistemi Logistici (Classe L9) con l'Università degli Studi di Foggia.
- b) Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Aerospaziale (Classe LM-20) con l'Università degli Studi del Salento.
- c) Corso di Laurea Magistrale in Scienze strategiche marittimo-portuali (Classe LM/DS), con l'Università degli studi di Bari – Dipartimento Jonico.

Il Politecnico di Bari offre, inoltre, n. 4 corsi di dottorato a carattere intersettoriale e internazionale; n. 1 Scuola di Specializzazione; n. 1 Corso di alta Specializzazione e n. 3 Master di I e II livello.

Presso l'Ateneo è istituita una Scuola di Dottorato con lo scopo di promuovere, organizzare e coordinare i Corsi di Dottorato di Ricerca alla stessa afferenti.

I principii che hanno sempre guidato le azioni dell'Ateneo sono: i) la centralità dello studente; ii) il rigore nella formazione e nell'insegnamento; iii) l'attenzione al mondo del lavoro nella selezione delle discipline dei diversi corsi di studio.

La ricerca

Le attività di ricerca del Politecnico di Bari, sia di base sia applicata, sono organizzate all'interno di 5 Dipartimenti e di Centri interdipartimentali 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 altresì 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. I risultati conseguiti dal Politecnico negli ultimi due esercizi di Valutazione della Ricerca (VQR 2004-2010 e VQR 2011-2014) mostrano un miglioramento significativo della qualità della ricerca svolta dai ricercatori dell'Ateneo.

Il Politecnico promuove fattivamente l'eccellenza della ricerca universitaria come strumento di crescita sia del proprio personale docente e tecnico, sia di crescita della società civile e di sviluppo dell'offerta didattica, cosciente che questa trova la sua forza nella presenza di robuste competenze tecnico/scientifiche. A tal fine, esalta il merito scientifico come elemento cardine del reclutamento e della progressione di carriera, nell'alveo di uno sviluppo armonioso delle aree scientifiche del Politecnico.

Particolare attenzione è dedicata alla ricerca di base, fondamentale non soltanto per l'evoluzione del pensiero scientifico ma anche per la capacità, nel tempo, di incidere in modo profondo sulla realtà. La ricerca di base è in corso non solo nei campi della Fisica, Chimica e Matematica, che contribuiscono al raggiungimento di punte di assoluta eccellenza nazionale e internazionale, ma anche nei campi della meccanica dei materiali, della sperimentazione per la caratterizzazione dei processi naturali e la loro modellazione, per la definizione teorica di sistemi di sviluppo, ecc..

Con la ricerca applicata, rivolta allo studio di temi a maggior valenza operativa o di più diretto interesse per organizzazioni e imprese, si persegue invece l'obiettivo di aggiornare e dare contenuto scientifico alle attività di gestione di aziende ed enti.

Il Politecnico di Bari sostiene e incentiva iniziative di aggregazione interna di gruppi di ricerca multidisciplinari. Tale impegno ha condotto, negli ultimi cinque anni, alla realizzazione di circa 25 progetti finanziati dalla Comunità europea, circa 85 progetti finanziati dal governo nazionale (ad es. Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e Ministero dello Sviluppo Economico) e dalla Regione Puglia. Nel Politecnico hanno sede 10 laboratori Pubblico-privato, a seguito di accordi con importanti player industriali (si citano, a titolo di esempio Ge Avio srl, Thorlabs GmbH, Bosch SpA, ect).

Il Politecnico di Bari ha partecipato alla procedura di selezione dei Dipartimenti di Eccellenza previsti dalla Legge di Bilancio 2017, art. 1, commi 314 –337, all’esito della quale il Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management è risultato tra i 180 Dipartimenti di eccellenza ammessi a finanziamento (2018 -2022). Il progetto presentato dal Dipartimento di eccellenza suddetto, ammesso a finanziamento per € 9.330.030,00 per il quinquennio 2108 –2022, è focalizzato sulla collaborazione tra gruppi di ricerca interdisciplinari ed ha quale obiettivo generale quello di rafforzare complessivamente la performance di eccellenza del DMMM in termini di qualità e quantità della produzione scientifica, favorendo e incrementando la collaborazione tra i settori scientifici e le collaborazioni con i ricercatori del Politecnico e di altri atenei e centri di ricerca nazionali e internazionali.

Inoltre, il riparto 2019 del Fondo di Finanziamento Ordinario del Ministero dell’Università e della Ricerca, conferma un *trend* di crescita per il Politecnico di Bari che, nel 2017, era risultato il secondo ateneo in Italia, per crescita percentuale, grazie ai risultati ottenuti sui vari indicatori, primo fra questi la qualità della ricerca.³

A supporto dell’attività di ricerca si segnalano le seguenti attività realizzate dal Politecnico di Bari:

- [Research Catalogue](#). Il Catalogo dei Servizi di Ricerca e Trasferimento Tecnologico del Politecnico di Bari, aggiornato nell’anno 2019, riporta tutti i servizi a supporto delle attività di ricerca e trasferimento tecnologico svolte dall’Ateneo. Il Catalogo, interamente redatto in lingua inglese, reca un elenco dei Laboratori e strutture di ricerca, Partnership in corso con imprese industriali, Laboratori Pubblico–Privati, brevetti, società spin off, uffici amministrativi di supporto, ed è corredato da contatti email, telefonici e link dei siti web a cui accedere per approfondimenti e ulteriori informazioni.
- Catalogo Ricerca ([IRIS](#)) per la gestione integrata del repository istituzionale dei prodotti della Ricerca dell’Ateneo e la valutazione ministeriale relativa alla produzione scientifica (VQR). Sono in fase di realizzazione alcune implementazioni che consentiranno, a breve, la gestione dei dati e delle informazioni della ricerca, anche in chiave divulgativa e di terza missione, in modo strutturato.
- Mappatura laboratori e portale [PolibaLabs](#) per la valorizzazione dei laboratori e dei risultati della ricerca.

³ Un’analisi più dettagliata dell’andamento del FFO è presente nella [Relazione sulla gestione - Anno 2017](#)

La Terza Missione

L'Università non è solo insegnamento e ricerca, ma anche pubblico servizio pro-attivo verso il mondo extra-universitario. È anche trasferimento delle conoscenze e promozione dello sviluppo tecnologico, economico, sociale, ed umano nei confronti dei suoi portatori di interesse.

Il Politecnico promuove il sostegno e lo sviluppo della cosiddetta "Terza missione" attraverso attività di ricerca e sviluppo capaci di favorire la creazione di valore per le istituzioni, le imprese e, in generale, la società, in un'ottica di eco-sistema virtuoso nel quale il trasferimento tecnologico e l'offerta di servizi di innovazione sono motore della crescita del territorio. A tal fine, promuove le occasioni di confronto e crescita tra imprese ed enti del territorio, supportando e guidando il bisogno di innovazione, in un'ottica di sostenibilità. Le attività caratterizzanti della Terza Missione sono costituite da una serie di interventi volti a favorire la valorizzazione della ricerca mediante brevetti, spin off, consulenze e attività conto terzi, e con l'istituzione di strutture di intermediazione come uffici di trasferimento tecnologico, uffici di placement, incubatori, etc. Oltre alla valorizzazione della ricerca, le attività di Terza Missione includono una serie di servizi alla società come la attività culturali e di valorizzazione del patrimonio storico-artistico, le attività per la salute pubblica, la formazione continua e il public engagement.

La consapevolezza delle responsabilità e del ruolo che l'Ateneo ha svolto nei confronti della collettività pugliese in cui esso opera quotidianamente ha già reso evidente la capacità dell'Ateneo nel giocare un ruolo di primo piano nei confronti del territorio, che nel futuro è quello globale, declinando i filoni tematici di competenza della ricerca scientifica, per ottenere importanti ricadute non solo sul territorio regionale, ma anche sul territorio nazionale e internazionale.

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".

Il Politecnico ha rafforzato nel corso degli anni, un modello di knowledge hub già attivato dall'anno 2010, creato presso le ex-Officine Scianatico con la concentrazione in un'area attrezzata di laboratori per le collaborazioni strategiche (di lungo periodo) con le imprese.

Presso gli spazi suddetti coesistono, in un unico ambiente open space, ricercatori delle aziende e del Politecnico privato (assegnisti di ricerca, dottorandi, tesisti oltre che ricercatori e docenti), in un'ottica di "promiscuità creativa" tesa allo scambio di know how in logica knowledge driven.

Tra le iniziative di cooperazione con università o Enti di ricerca, e istituzioni pubbliche e private, si riportano le seguenti ulteriori iniziative:

- **Centro Interateneo di Ricerca Industria 4.0** con l'Università del Salento e l'Università di Foggia, con lo scopo di condurre congiuntamente ricerche sulle tematiche dell'industria 4.0.
- **Centro di Competenza I 4.0**, polo di eccellenza nazionale, costituito congiuntamente con altri 7 Atenei italiani, al fine di valorizzare le competenze di Università ed industria con l'obiettivo di facilitare il trasferimento tecnologico verso le imprese italiane. In particolare il centro di competenza svolge attività di orientamento e formazione alle imprese nonché di supporto nell'attuazione di progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo sperimentale finalizzati alla realizzazione, da parte delle imprese fruitrici, in particolare delle Pmi, di nuovi prodotti, processi o servizi (o al loro miglioramento) tramite tecnologie avanzate in ambito Industria 4.0.
- Il Politecnico di Bari in risposta all'Avviso MIUR 0003158 del 29/11/2016 MIUR per la presentazione di progetti per il sostegno di creazione e sviluppo "CONTAMINATION LAB" ha istituito il **DigiLab**, 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, che ha l'obiettivo di diventare un centro di riferimento per la promozione di idee e cultura imprenditoriale rivolte allo sviluppo di soluzioni innovative basate sull'utilizzo di ICT (Information and Communication Technologies), con applicazioni dal terzo settore al business, nelle varie industrie.
- **Accordo con istituti di credito per il sostegno di iniziative imprenditoriali**. Il Politecnico di Bari ha stipulato accordi con Istituti di credito (Banco di Napoli e Unicredit, congiuntamente a Università degli Studi di Bari e Confindustria) con lo scopo di promuovere la crescita di iniziative imprenditoriali favorendo la creazione di reti di imprese, del capitale umano, dell'innovazione e internazionalizzazione.
- Il Politecnico ha continuato, nell'arco di tempo considerato, ad intensificare la propria collaborazione anche con Soggetti Privati (soprattutto **Distretti tecnologici** del territorio) al fine di condividere la realizzazione di grandi progetti di ricerca oltre che di attività strettamente attinenti al Trasferimento Tecnologico.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento della visibilità dell'ateneo, nell'anno 2019 è stata creata una apposita pagina del sito web istituzionale dedicata alla Terza Missione (<https://terzamissione.poliba.it/>). In essa, sono riepilogate le informazioni relative alle attività dei servizi al territorio e al trasferimento tecnologico realizzate dall'Ateneo, distintamente per le sotto categorie:

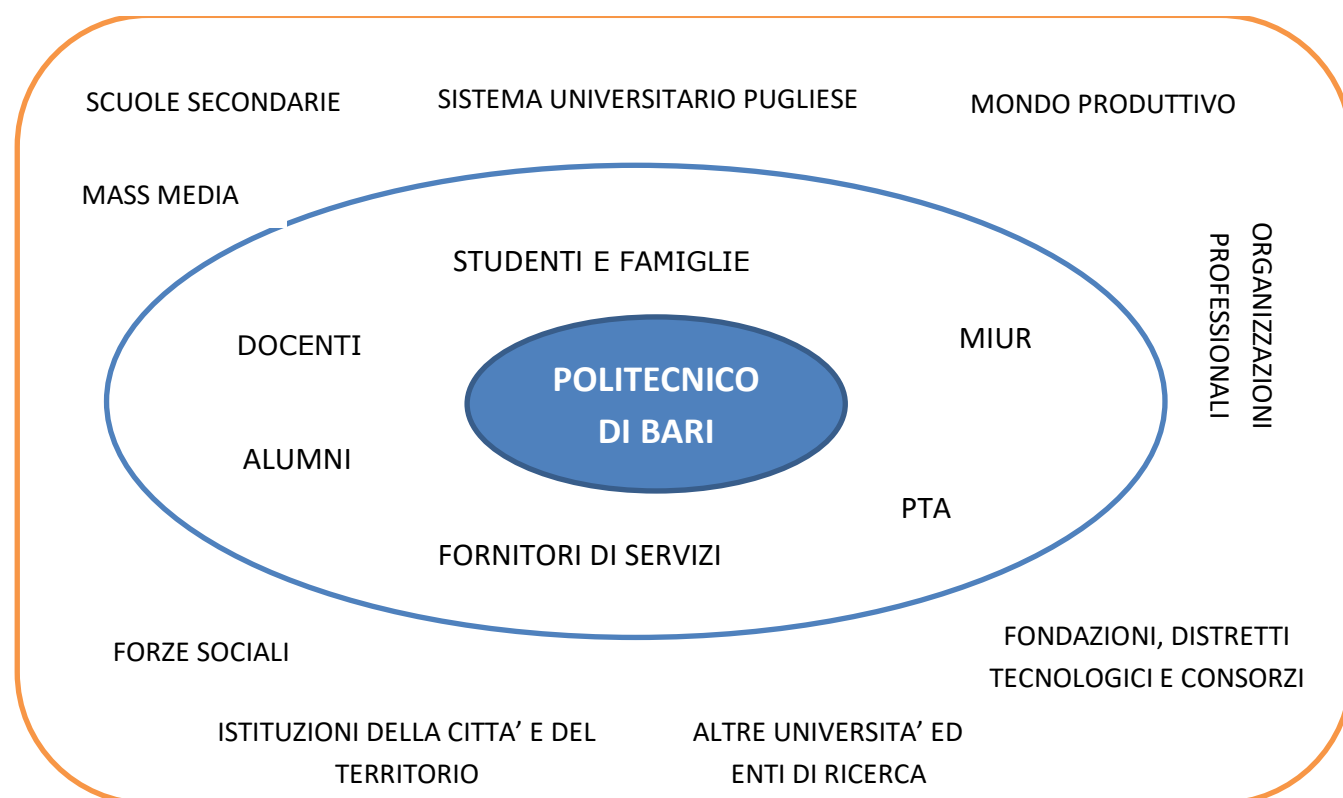
- Servizi alla società e al territorio (Public engagement, formazione continua)

- Trasferimento tecnologico (brevetti, spin-off, convenzioni per progetti di ricerca industriali, strutture di intermediazioni)
- Servizi alle imprese (Offerte di lavoro e recruitment, Distretti e consorzi)

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.

Figura 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. Gli **ALUMNI** costituiscono pertanto una risorsa preziosa in quanto permettono all'Istituzione di implementare il suo network di collaborazione con aziende, università, centri di ricerca, ecc. e sono al tempo stesso fruitori dei servizi di *placement* offerti dall'Ateneo. 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, un importante pilastro è 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 e alla quale l'Ateneo costantemente si raccorda supportandone le attività di orientamento.

L'Ateneo, inoltre, mantiene relazioni continuative con interlocutori nazionali (MIUR, MISE, e altri Ministeri), internazionali e locali (Comuni, Province/Città Metropolitane e Regione) al fine di favorire un posizionamento ottimale rispetto agli altri Atenei nazionali ed esteri.

Al fine di favorire la promozione della ricerca scientifica e garantire un adeguato trasferimento tecnologico, il Politecnico stimola e promuove rapporti di collaborazione con ENTI DI RICERCA E DI STUDIO e con FONDAZIONI, DISTRETTI TECNOLOGICI e CONSORZI.

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 **Digilab**, il *Contamination Lab* del Politecnico di Bari. Studenti, laureati, imprenditori, manager d'azienda e professionisti di vari settori hanno oggi 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, sono presenti tavoli di progettazione, dove giovani studenti e laureati collaborano con imprenditori che pongono all'attenzione dei giovani cervelli progetti e richieste di innovazione, in una ottica di *open innovation*. Presso il Digilab, ha sede l'*Innovation Hub* del Banco di Napoli Intesa San Paolo, in una virtuosa sinergia.

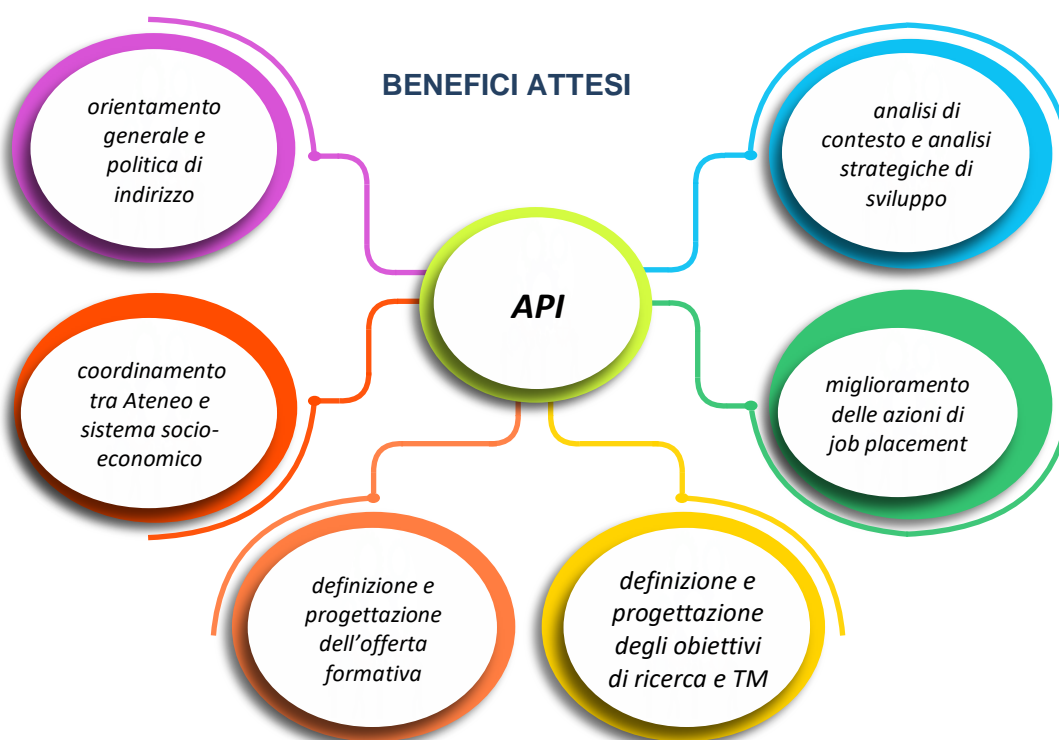
Infine, il Politecnico partecipa attivamente alla vita del territorio nel quale è insediata al fine di esserne parte attiva nella creazione di nuove tecnologie e di sviluppo economico-sociale. Conoscere le loro istanze, verificare periodicamente le soglie di soddisfazione, coinvolgere i soggetti principali 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.

Con [Decreto Rettorale n. 232 del 10/05/2018](#) è stato istituito il Tavolo di Ascolto delle Parti Interessate del Politecnico di Bari (API) costituito da:

- a) Rettore, che lo presiede.
- b) Delegati: API, Ricerca e TT, TM, Didattica, Orientamento e Placement.
- c) Direttori di Dipartimento-
- d) Coordinatori di CdS.
- e) Studenti delle CPDS.
- f) Stakeholders.

L'API è un tavolo permanente di lavoro che istituzionalizza, in maniera organica ed in forma strutturata, un meccanismo sistematico di interazioni di tutte le parti interessate alle azioni del Politecnico di Bari, al fine di orientare prioritariamente l'offerta formativa, ma anche fornire spunti per la ricerca, le attività di terza missione e di public engagement dell'ateneo e consentire di esplicitare al meglio i suoi fini statutari. I benefici attesi sono schematizzati nella figura seguente.

Figura 2. Benefici attesi tavolo API



Il Politecnico "in cifre"

Studenti (a.a. 2019/2020)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo – rilevazione del 10/02/2020)

circa **11.000** iscritti

31,00 % donne

oltre **5%** residenti fuori Puglia

oltre **150** iscritti stranieri

3.068 iscritti al I anno

150 iscritti a dottorati di ricerca al
31.12.2019

Offerta formativa (a.a. 2019/2020)

(Fonte: Miur, Offerta formativa)

10* corsi di Laurea triennali

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

12** corsi di Laurea magistrale

di cui **1** interateneo con Uniba

1 corsi di Laurea a ciclo unico

1 corsi di Laurea Professionalizzante

*oltre **1** CdL interateneo con UniFG

oltre **1 CdLM interateneo con UniSalento

Post-Laurea

3 corsi di master di I e II livello

4 corsi di dottorato di ricerca

1 Scuola di Specializzazione

Laureati (anno solare 2019)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo rilevazione del 10/02/2020)

Circa **2.000** laureati

di cui

quasi **1.200** di I livello

circa **150** di ciclo unico

oltre **650** di II livello

Tasso di occupazione dei laureati 2018

a **1** anno dalla laurea:

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

Lauree magistrali: **80,8%** (media naz. 73,1%)

Lauree ciclo unico: **55,8%** (media naz.
61,6%)

Internazionalizzazione (a.a. 2019/2020)

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

5 corsi di studio con accordi di Doppio Titolo

4 corsi di studio erogati in lingua inglese

170 studenti incoming Erasmus (a.a. 2018/2019)

8.014 CFU outgoing Erasmus (a.s. 2019)

Ricerca e trasferimento tecnologico

19 Spin-Off attivi (al 31.12.2019)

14 brevetti attivi (domande in attesa di concessione e brevetti concessi) in portafoglio (al 31.12.2018)

152 assegni di ricerca attivi (al 31.12.2019)

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

Quasi **3,1 M €** incassati per attività di ricerca e consulenza su commessa (2019)

Oltre **800** pubblicazioni scientifiche (2019)

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

Personale (al 31.12.2019)

(Fonte: Settore risorse umane, Politecnico di Bari)

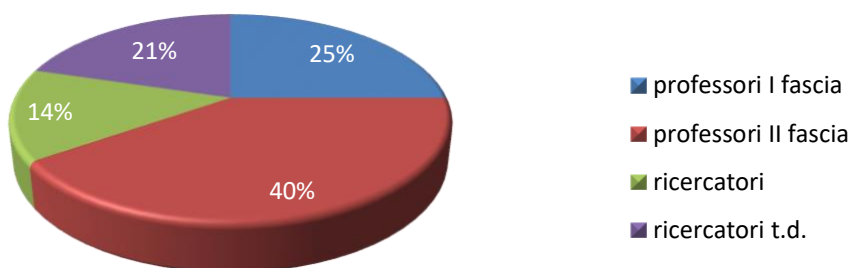
289 Docenti

23,12% donne

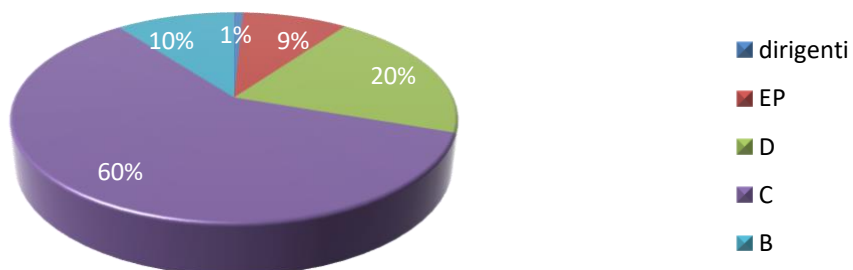
251 Staff Amministrativo

45,4% donne

DOCENTI



STAFF AMMINISTRATIVO



SEZIONE I - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

1. PIANO STRATEGICO DI ATENEO

Il Piano strategico 2017-2019 approvato dagli Organi di governo il 21 dicembre 2018 e prorogato a tutto il 2020 e fino all'adozione del nuovo Piano strategico 2020-2022, declina:

1. l'analisi del contesto esterno e interno in cui opera il Politecnico;
2. il collegamento tra missione istituzionale, obiettivi del Piano Strategico e azioni;
3. la definizione dei correlati indicatori di misurazione

Come evidenziato nella sezione relativa alla "visione del piano strategico", la metodologia utilizzata per individuare gli obiettivi strategici dell'Ateneo si è basata sulle risultanze di un'analisi di tipo SWOT. Nondimeno sono state valutate le priorità indicate dagli stakeholder e le risultanze delle riflessioni sviluppate dagli Organi di Governo dell'ateneo, utilizzando prevalentemente fonti esterne allo stesso -inclusi i criteri adottati nei principali ranking internazionali delle Università- sulle attuali sfide del settore della formazione, della ricerca universitaria e del trasferimento tecnologico.

Le strategie che l'Ateneo ha inteso mettere in campo sono racchiuse in quattro Mission fondamentali finalizzate a fare crescere la qualità delle sue attività

Mission n. 1 – Formazione e didattica,

Mission n. 2 - Ricerca scientifica

Mission n. 3 - Trasferimento di conoscenze

alle quali si affianca la *Mission n. 0 – Sviluppo organizzativo*, che identifica l'insieme di azioni basilari e al contempo imprescindibili di miglioramento continuo interno.

Come chiaramente espresso nel documento di programmazione strategica, l'Ateneo ha inteso coniugare in modo integrato queste missioni per il perseguimento della propria visione che è quella di mantenere lo status di research university, non perdendo al contempo la natura di una teaching university, consapevole del contesto imprenditoriale e sociale globale in cui opera, per un futuro sostenibile, favorito da dinamicità e flessibilità.

Le Mission e gli Obiettivi Strategici individuati nel Piano Strategico costituiscono il punto di riferimento nella definizione e assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa (**OB._STR**).

2. PROGRAMMA TRIENNALE 2019-2021

Il Politecnico di Bari, con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2020, su parere favorevole del Senato Accademico, ha definito le proprie linee di sviluppo per il triennio 2019-2021 individuando, ai sensi del D.M. 989 del 25 ottobre 2019, il proprio Programma di obiettivi, azioni, indicatori e target sulla base dei quali intende valorizzare l'indirizzo autonomo nella politiche di internazionalizzazione, offerta formativa, servizi agli studenti, e sviluppo delle politiche del personale e della ricerca.

Il programma, dal titolo **ST.R.A.T.e.GI. STage Reclutamento Aggiornamento Tutoraggio e Giovani**, si inserisce nel quadro strategico delineato dall'Ateneo nel proprio Piano Strategico che, già dal titolo

“Centralità dei giovani, innovazione tecnologica e progresso”, evidenzia l’attenzione rivolta dal Politecnico di Bari ai giovani e la loro crescita culturale e professionale.

Il programma triennale 2019-2021 punta su due obiettivi integrati rivolti da un lato a supportare la formazione degli studenti per un più efficace inserimento nel mondo del lavoro (Obiettivo C: Servizi agli studenti), e dall’altro a favorire l’ingresso di giovani ricercatori fra i docenti del Politecnico nonché alla crescita del suo personale (Obiettivo E: Politiche di reclutamento), a beneficio di azioni sinergiche e sempre più efficaci nelle missioni istituzionali dell’Ateneo quali didattica, ricerca scientifica e trasferimento tecnologico.

Tali obiettivi saranno perseguiti mediante quattro azioni:

- 1) Tirocini curriculari e formativi (Obiettivo C, Azione b);
- 2) Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità (Obiettivo C, Azione d);
- 3) Reclutamento di giovani ricercatori (Obiettivo E, Azione c);
- 4) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo (Obiettivo E, Azione d);

coerenti con le linee di indirizzo tracciate dal Piano Strategico 2017-2019 del Politecnico di Bari e con suoi specifici obiettivi attuativi.

In particolare, l’azione 1) Tirocini curriculari e formativi (Obiettivo C, Azione b) si colloca all’interno degli interventi strategici in essere presso il Politecnico di Bari volti a innovare le modalità di insegnamento, favorire l’inserimento nel mondo del lavoro incentivando i tirocini esterni, e arricchire l’orizzonte internazionale delle attività formative, specie delle lauree magistrali, attraverso tirocini all’estero. Il grado di realizzazione dell’azione 1) sarà misurato dall’indicatore “C_d Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell’anno di riferimento”.

L’azione 2) Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità (Obiettivo C, Azione d) prosegue il costante impegno dell’Ateneo nella valorizzazione del merito, nella riduzione degli ostacoli per la disabilità, e nell’attrazione di studenti provenienti dall’estero. In quest’ambito, si ritiene fondamentale il potenziamento del peer tutoring, incrementando le relative borse di studio. Per il monitoraggio dell’azione si farà riferimento all’indicatore “C_g Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall’Ateneo”.

L’azione 3) Reclutamento di giovani ricercatori (Obiettivo E, Azione c) è armonicamente collocata tra gli interventi strategici di potenziamento della qualità della ricerca. Le crescenti prospettive di carriera diventano elemento catalizzatore dell’impegno di giovani studiosi del Politecnico, nonché

elemento di attrattività per brillanti ricercatori formati presso altri Atenei. Tale processo virtuoso, inoltre, impatta efficacemente sulla didattica e sul potenziale di innovazione delle metodologie di insegnamento. Per la realizzazione di tale azione si fa riferimento all'indicatore "E_b Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti".

L'azione 4) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo (Obiettivo E, Azione d) risponde ad un bisogno, ben codificato nel Piano Strategico, di potenziare, qualificare e riorientare il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo. In particolare, si intensificheranno le azioni di formazione del personale, con ricadute nelle varie aree di interesse strategico del Politecnico. Il grado di realizzazione dell'azione 4) sarà associato al livello dell'indicatore "E_h Risorse per la formazione del personale TA".

L'attuazione ed il monitoraggio del Piano Triennale sono affidati alla responsabilità degli Organi di Governo del Politecnico di Bari. Nelle singole azioni attuative, come si dettaglierà nel seguito, saranno coinvolti i Delegati del Rettore sulle varie aree tematiche di pertinenza.

Al termine di ogni anno si monitorerà lo stato della realizzazione di tutte le azioni previste, anche con riferimento ai valori degli indicatori sopra elencati, in modo da verificare l'efficacia delle iniziative e a mettere in campo eventuali interventi correttivi.

Di seguito è sintetizzato il quadro di obiettivi, azioni, indicatori e target che l'Ateneo ha individuato con il proprio programma triennale 2019-2021.

| Obiettivo C "SERVIZI AGLI STUDENTI" | | |
|--|-----------|--------------------|
| Azione b) Tirocini curriculari e formativi – Azione d) Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità | | |
| Indicatore d) Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare esterne all'Ateneo nell'anno di riferimento | Baseline | Target finale 2021 |
| | 0,02 | 0,03 |
| Indicatore g) Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo | 0,016 | 0,05 |
| Obiettivo E "POLITICHE DI RECLUTAMENTO" | | |
| Azione c) Reclutamento di giovani ricercatori – Azione d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo | | |
| Indicatore b) Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti | Baseline | Target finale 2021 |
| | 15,3% | 22,0% |
| Indicatore h) Risorse per la formazione del personale TA (*). | 155.353 € | 220.000 € |

Nell'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto anche degli obiettivi e azioni strategiche individuate dal MIUR nel D.M. 989 del 25 ottobre 2019, espressione delle linee di sviluppo delle università per il triennio 2019-2021 (**OB._PRO3**).

3. PIANI CULTURALI DEI DIPARTIMENTI

I piani culturali dei Dipartimenti individuano specifiche missioni, le potenzialità e le principali direttrici di sviluppo dei Dipartimenti dell'Ateneo per quanto riguarda la didattica, la ricerca e la terza missione. Essi, pertanto, completano il quadro strategico di riferimento per le strutture dipartimentali e concorrono alla performance istituzionale del Dipartimento.

Ogni Dipartimento elabora, con cadenza triennale, il proprio piano di sviluppo sulla base delle linee strategiche definite dall'Ateneo. Di tali piani si tiene conto nella fase di definizione del Piano Strategico di Ateneo.

Nell'assegnazione degli obiettivi alle strutture dipartimentali si è tenuto conto, altresì, degli obiettivi individuati nel piano culturale adottato dal Dipartimento (**OB._P.C.**)

4. POLITICHE DELLA QUALITÀ

Il Politecnico di Bari nel proprio Statuto (adottato con D.R. n. 175 del 14 marzo 2019) sancisce, tra i principi generali, il miglioramento continuo e la qualità, sulla base dei quali sono ispirate le politiche e le strategie dell'Ateneo.

Le Politiche di qualità del Politecnico di Bari sono esplicitate nel documento "Politiche di Qualità", approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute dell'08 settembre 2016 e, successivamente aggiornato con delibera Consiglio del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2018.

In esso sono esplicitati i principi di qualità dell'Ateneo, già citati nel paragrafo "Come operiamo", tramite cui il Politecnico di Bari persegue politiche volte a realizzare la propria visione della Qualità nell'ambito delle proprie attività istituzionali ad impatto esterno, ossia di alta formazione, ricerca e servizi di terza missione (prioritariamente negli ambiti dell'Architettura e dell'Ingegneria), nell'ambito delle attività interne, ossia del lavoro tecnico, amministrativo, organizzativo, gestionale e di rinnovo e manutenzione dei servizi, delle infrastrutture e delle strutture. Il documento esplicita, altresì, i principi con cui l'Ateneo effettivamente realizza il processo di miglioramento continuo della Qualità da tutte le componenti che operano presso l'istituzione: corpo docente e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) e studenti.

Il deployment della vision della qualità del Politecnico di Bari è costituito dai seguenti obiettivi individuati dal documento "Politiche di Qualità":

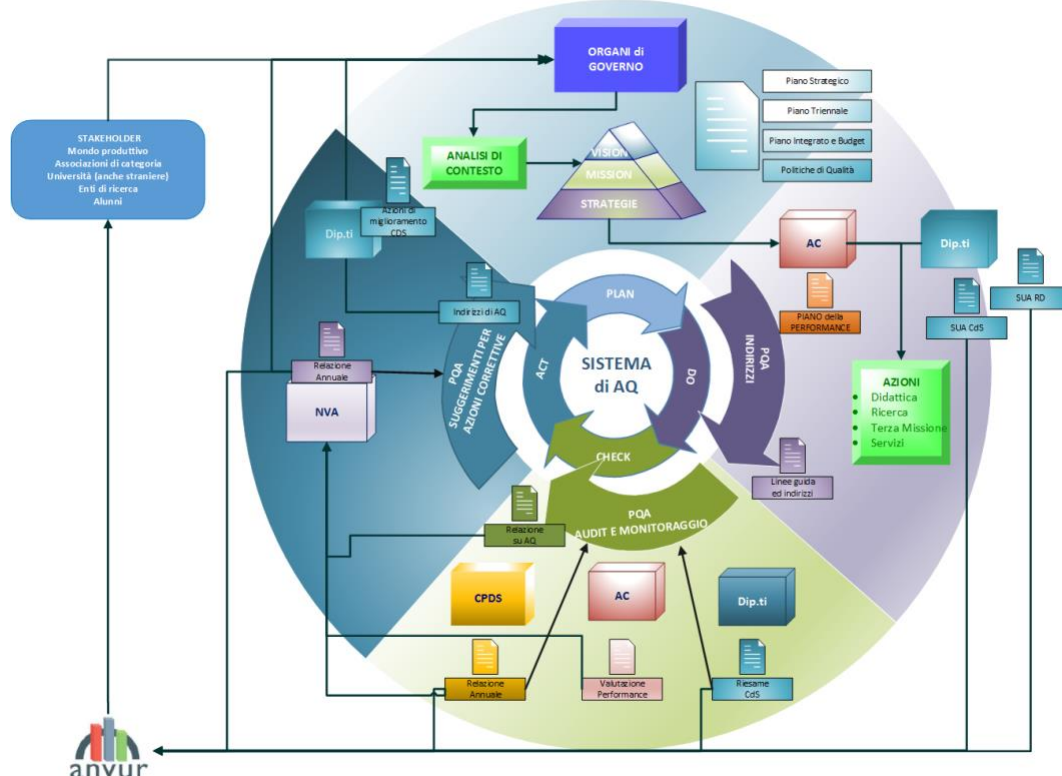
- a) *Formazione istituzionale*. "L'ateneo promuove un'offerta formativa coerente con le esigenze del territorio, con la formazione culturale e professionale e con i possibili sbocchi occupazionali dei laureati, anche a livello internazionale, in accordo con i principi di qualità dell'Ateneo"
- b) *Ricerca*. "L'ateneo promuove l'eccellenza della ricerca universitaria come strumento di crescita sia del proprio personale docente e tecnico, sia di crescita della società civile e di sviluppo dell'offerta didattica, in accordo con i principi della qualità di Ateneo".
- c) *Terza missione*. "La così detta "terza missione" è intrinseca alla natura del Politecnico di Bari) ed ha costituito l'asset strategico dell'ateneo sin dalla sua costituzione. Grande attenzione è posta per il sostegno e lo sviluppo di questa attività in accordo ai principi della qualità di Ateneo, poiché le attività di ricerca e sviluppo sono percepiti come capaci di favorire la creazione di valore per le imprese e la società".
- d) *Organizzazione interna*. "L'ateneo è dotato di un sistema di gestione interno della qualità al fine di assicurare l'attuazione costante dei principi della sua vision della qualità"

Il Politecnico di Bari sin dal 2013 ha istituito il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), incaricato di sostenere la realizzazione delle politiche per la qualità definite dagli Organi di Ateneo, approntando gli strumenti organizzativi necessari ai fini dell'accreditamento nell'ambito del processo di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA) e del miglioramento continuo della didattica e della ricerca.

Esso, nella recente revisione statutaria, è annoverato tra gli altri Organi di Ateneo, a testimonianza dell'attenzione che il Politecnico di Bari ripone sui temi dell'assicurazione della qualità della ricerca e della didattica.

In particolare, nella **figura n. 3** è rappresentato lo schema generale del **Sistema di AQ del Politecnico di Bari**, nel quale sono evidenziati, nella logica del PDCA (Plan, Do, Check e Act) i flussi di processo che, a livello generale, generano il sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo.

Figura 3. Sistema di Assicurazione della Qualità del Politecnico di Bari



Gli Organi di Governo presidiano la fase della programmazione e pianificazione strategica (**PLAN**) e, con l'adozione di specifici documenti configurano la *Vision*, la *Mission* e le *Strategie* dell'Ateneo (Piano Strategico, Piano Triennale), nonché programmano gli obiettivi operativi e le risorse necessarie a sostenere gli obiettivi strategici prefissati (Piano integrato e Budget), definiti coerentemente con le Politiche e gli obiettivi di Qualità che l'Ateneo ha deciso di perseguire (Politiche di Qualità), e in considerazione delle indicazioni e sollecitazioni provenienti dagli stakeholder esterni.

Le strutture dell'Ateneo (Dipartimenti e Amministrazione Centrale e loro articolazioni) sulla base degli obiettivi strategici e operativi prefissati dagli Organi di Governo e delle correlate risorse messe a disposizione, erogano (**DO**) le attività e i servizi ascritti alla propria competenza: i Dipartimenti quelli relative alla formazione, ricerca e terza missione; l'Amministrazione Centrale, invece, assicura i necessari servizi a supporto di tali attività. In questa fase, il ruolo del Presidio di Qualità è quello di coordinamento e di indirizzo e supervisione (attraverso linee guida e indirizzi operativi) per assicurare la qualità dell'erogazione delle attività e per la predisposizione dei documenti di AQ generati da questo processo (Schede SUA-CdS e Schede SUA-RD).

La fase di **CHECK** prevede il coinvolgimento di diversi soggetti deputati ai processi di autovalutazione e valutazione interna:

- a) i Gruppi di Riesame dei CdS (autovalutazione) e le CPDS (valutazione interna), valutano l'attività didattica e i CdS attraverso rispettivamente il Riesame (annuale e ciclico dei CdS) e le Relazioni annuali;
- b) l'Amministrazione Centrale valuta, invece, il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nel Piano integrato.

In questa fase, il ruolo del Presidio è quello di effettuare attività di monitoraggio dello stato del Sistema di AQ dell'Ateneo attraverso attività di internal auditing per la verifica delle procedure che governano:

- a) la formazione, attraverso l'audit sulle relazioni delle CPDS, sulle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA), sul Riesame Annuale e Ciclico (RAR e RAC) e sulle Schede SUA-CdS;
- b) la ricerca e la terza missione, attraverso l'audit sulla SUA-RD;
- c) l'assicurazione della qualità nella realizzazione strategica dell'Ateneo, attraverso l'AUDIT delle azioni realizzate dai Delegati.

Gli esiti del processo di autovalutazione e valutazione interna generano, quindi, proposte di miglioramento e azioni correttive (**ACT**) che sono portate all'attenzione degli Organi di Governo attraverso indirizzi e suggerimenti del PQA (indirizzi di AQ), del Nucleo (Relazione annuale), dalle CPDS (Relazioni), dei Gruppi di Riesame (SMA, RAR e RAC) o messe in atto direttamente dai Dipartimenti (azioni di miglioramento specifiche dei CdS).

Il Nucleo di Valutazione valuta, infine, il funzionamento dell'intero Sistema di AQ dell'Ateneo attraverso la Relazione annuale che viene trasmessa all'ANVUR.

Nello schema viene data evidenza, inoltre, di come i rapporti con gli Stakeholder alimentino costantemente il sistema di AQ del Politecnico di Bari che si genera e revisiona sulla base dei feedback dei portatori d'interesse esterni sui servizi di formazione, ricerca e terza missione erogati dal Politecnico di Bari.

Gli obiettivi di qualità (**OB._PQ**) sono assegnati alle strutture in maniera conglobata con gli obiettivi strategici per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei servizi erogati dall'Ateneo.

SEZIONE II - LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Albero della performance

Dal punto di vista metodologico, il Piano integrato descrive il collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi organizzativi e individuali, mostrando il collegamento con le missioni istituzionali legate a responsabilità sociale, ricerca e didattica.

La metodologia di costruzione dell'Albero della Performance condivide l'approccio integrato suggerito da ANVUR, il cui processo è rappresentato nella figura n. 4 che evidenzia la costruzione dei tre livelli di performance collegati tra loro:

- ⇒ *Performance di Ateneo*. Per essa si intende la performance collegata alle missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.
- ⇒ *Performance Organizzativa* (intera Amministrazione e singole strutture). Essa rappresenta la performance della tecno-struttura organizzativa (Amministrazione), considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (Amministrazione centrale, Dipartimenti e Centri).
- ⇒ *Performance Individuale*, che è riferita ai singoli dipendenti ed eventualmente a quella di gruppi di individui. Essa fa riferimento ad attività connesse alla realizzazione di obiettivi di struttura o specifici individuali e ai comportamenti organizzativi attesi.

Il rapporto tra i tre livelli si basa sulla logica a cascata, o della sequenzialità programmatica: le performance di Ateneo costituiscono indirizzo per le performance organizzative, le quali a loro volta costituiscono indirizzo per le performance individuali.

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo sono declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, accademiche (dipartimenti e centri interdipartimentali) e di supporto.

Gli obiettivi operativi sono riconducibili alle seguenti quattro categorie:

- a. di innovazione/sviluppo.
- b. di miglioramento continuo di processi/servizi;
- c. di miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo;
- d. di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di miglioramento dell'integrità e del profilo etico del personale.

Gli obiettivi sono stati concertati tra il Direttore Generale, la Dirigente e gli altri responsabili di U.O. procedendo secondo la seguente impostazione metodologica finalizzata a migliorare la loro coerenza rispetto alla programmazione strategica. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo della struttura è stato agganciato agli obiettivi del piano strategico (**OB._STR**) e a quelli della programmazione

triennale (**OB._PRO3**), o a specifici obiettivi di qualità (**OB._PQ**). Per i Dipartimenti si è tenuto conto anche degli obiettivi dei piani culturali (**OB._P.C.**)

Gli obiettivi del Direttore Generale per il 2020 si pongono in maniera coerente rispetto alle strategie e al percorso di cambiamento organizzativo che sta interessando l'ateneo. 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 i progetti riguardano:

| OBIETTIVI |
|---|
| 1. Digitalizzazione dei processi e responsabilizzazione dei ruoli |
| 2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale |
| 3. sviluppo organizzativo: potenziamento struttura organizzativa e ottimizzazione della distribuzione del personale |

Per ciascuno di essi è stata elaborata apposita scheda nella quale sono riportati, in aggancio, anche gli obiettivi assegnati alle strutture che concorrono alla realizzazione dell'obiettivo assegnato alla Direzione Generale.

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

Gli obiettivi di innovazione e sviluppo e di miglioramento continuo dei processi/servizi, nonché quelli collegati a specifiche misure di trasparenza e anticorruzione (TAC) riconducibili alle attività condotte nelle diverse unità organizzative dell'Ateneo e ai servizi offerti sono inclusi nell'**Allegato tecnico n. 2 – Programma degli obiettivi di innovazione e miglioramento continuo dei processi/servizi e TAC.**

Il risultato di performance organizzativa di struttura –esemplificato nella figura 4- 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.

Figura 4. Esempificazione della performance organizzativa di struttura

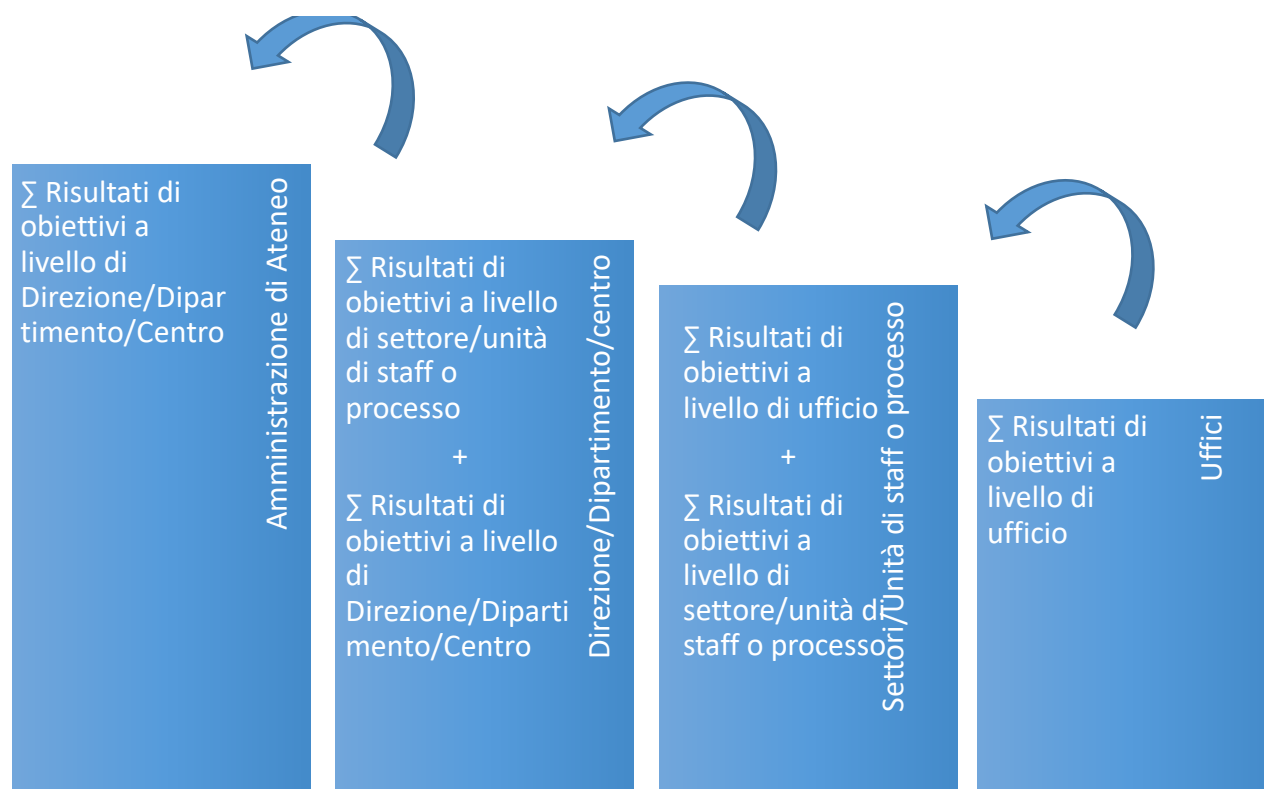
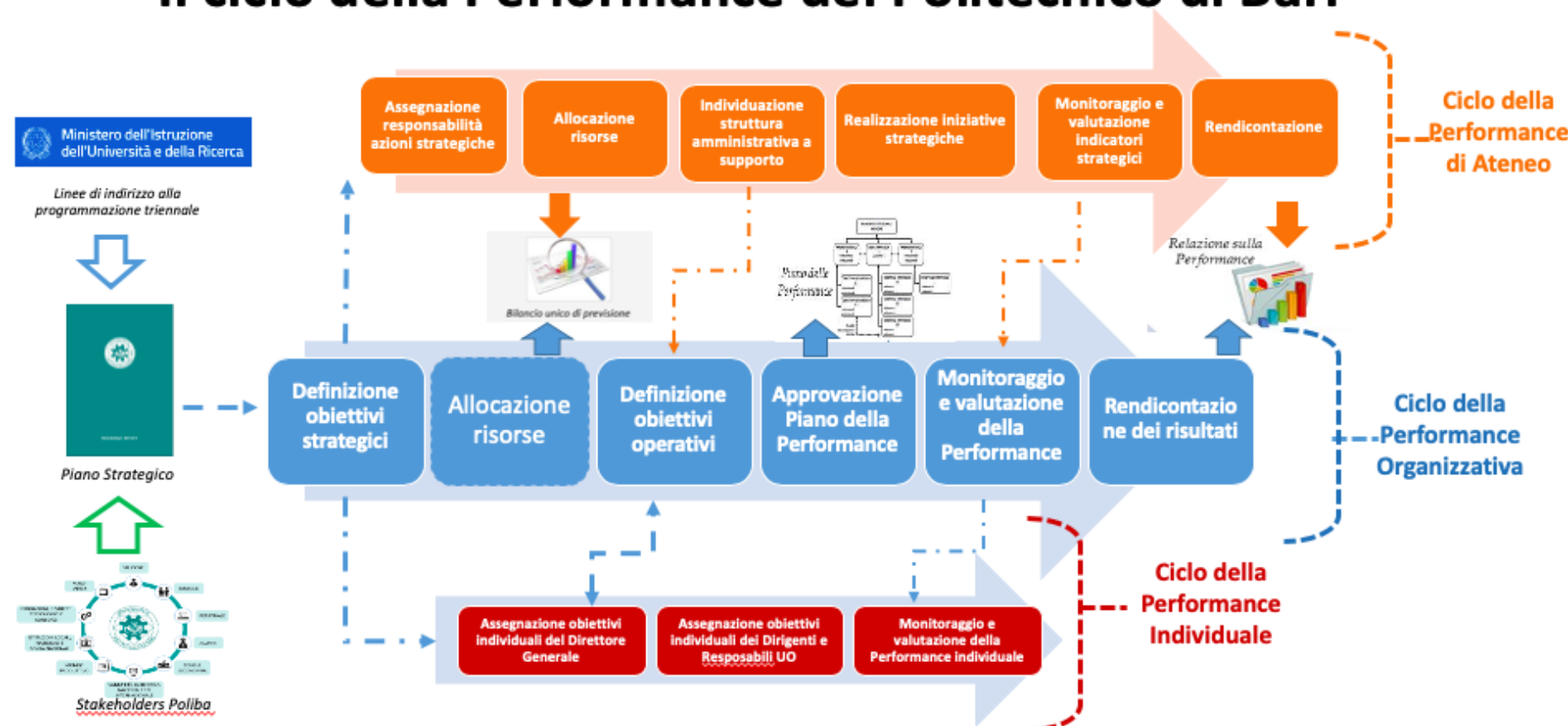


Figura 5. Il ciclo della Performance del Politecnico di Bari

Il ciclo della Performance del Politecnico di Bari



SEZIONE III - ANALISI DEI RISCHI e SEZIONE IV - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022***Premessa*

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è stato redatto in osservanza delle disposizioni della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e dei decreti attuativi (D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", del D. Lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico", del DPR 62/2013 "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni"), delle determinazioni, linee guida e orientamenti dell'ANAC nonché sulla base delle indicazioni contenute nel PNA 2019-2021, approvato con Delibera 1064/2019.

La L. 190/2012 delinea un concetto di "corruzione" inteso in senso ampio, comprensivo di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati, come esplicitato nella Circolare n. 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il vantaggio privato è un beneficio finanziario o di altra natura, non necessariamente personale, in quanto può riguardare anche terzi cui il soggetto è legato a vario titolo (famiglia, amicizia, etc.). Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie delle fattispecie penalistiche di cui agli artt. 318, 319 e 319ter c.p., e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I c.p. - v. § Fattispecie penalistiche rilevanti), ma anche tutte quelle situazioni in cui, pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile, si realizza una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.

Il Piano in argomento applica le novità dell'Allegato 1 del Piano Nazionale relativo alle "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" e fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Tali indicazioni, suggerisce ANAC, sostituiscono l'Allegato 5 al PNA 2013, che risulta applicabile, al più tardi, fino al 2020.

Il processo di elaborazione del PTPCT e ruolo dei soggetti coinvolti

Il Piano è redatto nel solco di due direttive fondamentali contenute nella legge stessa, cioè adottare un Piano che rappresenti una misura preventiva diretta a evitare ed anticipare il manifestarsi di comportamenti corruttivi e approcciare il concetto di corruzione in modo tale da ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Un Piano, quindi, orientato al perseguimento di finalità quali la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione, l'aumento della capacità di prevenire casi di corruzione e la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano quindi si configura come uno strumento di necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal Codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni.

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione e realizzare forme di consultazione con il coinvolgimento degli stakeholder in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del Piano, il RPTC in data 14 gennaio ha avviato la Consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Politecnico di Bari - triennio 2020-2022 nell'intento di ricevere contributi in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza. Non sono pervenuti suggerimenti e/o osservazioni.

Il presente piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - ruolo di RPCT ricoperto dalla dott.ssa Francesca Santoro, Dirigente del Politecnico di Bari, con il supporto del personale dell'unità organizzativa deputata, come da atto di organizzazione D.D. 1 del 3 gennaio 2019, a garantire il presidio delle funzioni/attività connesse alle prescrizioni normative in tema di prevenzione della corruzione, legalità e accesso.

La predisposizione del presente piano ha incontrato numerose difficoltà in considerazione di diversi fattori tra i quali l'avvicendamento della figura di Direttore Generale che, nel corso del 2019, ha visto la nomina di due Direttori Generali f.f. che hanno ricoperto il ruolo di RPCT; la nomina del nuovo RPCT intervenuta solo nell'ottobre 2019; il trasferimento, per mobilità, dalla fine del mese dicembre 2019, dell'unica unità di personale assegnata all'ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione; l'assegnazione di altra unità di personale all'ufficio di supporto sopra citato alla fine del mese di dicembre.

A fine 2019, facendo seguito al processo di mappatura già realizzato per quei settori dell'amministrazione che gestiscono processi inerenti a tutte quelle attività che sono riconducibili alle aree generali di rischio elencate nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., sono state utilizzate le schede a compilazione guidata necessarie per la mappatura delle attività e dei processi relativi alle unità organizzative di cui al D.D. 1 del 3 gennaio 2019.

Tanto premesso, si evidenzia come la disciplina introdotta dal D. Lgs. 97/2016 abbia rafforzato lo stretto rapporto tra l'organo di indirizzo dell'Ateneo e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che emerge dalle competenze che la legge 190/2012 attribuisce a ciascuno 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**

- 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**

Con Decreto Rettorale n. 696 dell'11 ottobre 2019, ratificato dal CDA nella seduta del 31 ottobre 2019, il Rettore ha conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla dott.ssa Francesca Santoro a decorrere dall'11 ottobre 2019. La suddetta delibera è pubblicata nella sezione "*Amministrazione trasparente/Disposizioni generali*" ed è stata data comunicazione ad A.N.AC. in data 11 ottobre 2019.

Nell'espletamento dei compiti il RPCT è coadiuvato per gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza

- dall'Ufficio a supporto delle attività per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, istituito con D.D. n. 1 del 03/01/2019.

La vigente normativa assegna al RPCT una posizione chiave per la realizzazione delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi, dovendo lo stesso svolgere il ruolo di coordinamento di processo di gestione del rischio con particolare riferimento alla fase di gestione del PTPCT e al monitoraggio e ne rafforza 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

Tra le attività che è chiamato a svolgere si possono menzionare le seguenti:

- predisporre il PTPCT per consentire l'adozione da parte del CDA entro il 31 gennaio di ogni anno;
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad

operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- verificare l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità, nonché proporre la modifica in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni in esso previste, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università;
- verificare la rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- 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;

Alle suddette attività si aggiungono le competenze relative agli specifici adempimenti in materia di trasparenza, ed in particolare:

- controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate segnalando al CDA, al Nucleo di valutazione, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, all'Ufficio Rapporti Disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- ricevere le eventuali istanze di accesso civico avente ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente;
- decidere con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico rigettate.

In considerazione dei rilevanti obblighi e delle relative sanzioni in capo al RPCT 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;
- chiedere delucidazioni orali o scritte a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti amministrativi in corso o già conclusi;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi sistematici di monitoraggio;

- valutare le eventuali segnalazioni di malfunzionamento dell'apparato amministrativo o di casi più specifici di corruzione o illeciti, nonché ricevere segnalazioni connesse alla tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*);
- chiedere informazioni agli uffici sull'esito delle istanze di accesso civico;
- sollecitare l'individuazione del Responsabile dell'anagrafe unica (RASA) quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafica Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

A tal proposito, con Decreto Rettorale 158 del 20 dicembre 2013, risulta nominato RASA dell'Ateneo il prof. Eugenio Di Sciascio.

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

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/Unità di Staff.

➤ **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.

Le modifiche alla Legge 190/2012 ad opera del D. Lgs. 97/2016 hanno rafforzato ulteriormente il ruolo di tale organo nell'ambito delle azioni di prevenzione della corruzione che, quindi, riveste una posizione determinante in base alla stretta connessione tra gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa e l'adozione delle misure di prevenzione.

In particolare, il Nucleo:

- considera i rischi e le azioni inerenti alla 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**

A tale organo cui spetta il controllo sulla regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Università. formato da tre componenti effettivi e due supplenti, vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica. Nell'ambito della prevenzione della corruzione la rilevanza di tale organo è evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile, e dunque sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche messe a bilancio.

➤ **Collegio di disciplina**

Il Collegio di Disciplina, di cui all'art. 17 dello Statuto, è *"competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti dei professori e dei ricercatori e ad esprimere parere conclusivo sulla proposta avanzata dal Rettore, sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare."*

➤ **L'Ufficio rapporti disciplinari**

Tale Ufficio è stato investito, a seguito dell'entrata in vigore del Codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) di ulteriori funzioni oltre a quelle relative al potere sanzionatorio conferitogli dalla legge, che si ascrivono in un contesto di stretta collaborazione con il RPCT.

La modifica apportata dal D. Lgs.75/2017 all'art. 55bis D. Lgs. 165/2001 ha delineato un ruolo ancora più pregnante dell'ufficio all'interno delle PP.AA. ampliandone la competenza altresì per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale.

Nell'ambito del Politecnico, le funzioni dell'Ufficio rapporti disciplinari sono incardinate presso la Direzione Generale.

➤ **Tutti i lavoratori del Politecnico**

Al fine di realizzare un'efficace strategia della prevenzione della corruzione e di quanto previsto dall'art.8 del Codice di comportamento nazionale richiamato dal Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, "Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

In particolare:

- partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A., Allegato 1, par. B.1.2);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (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**

I collaboratori sono tenuti a attuare comportamenti coerenti con quanto previsto da Codice etico e di Comportamento di Ateneo, le cui prescrizioni costituiscono uno strumento fondamentale per la prevenzione di condotte corruttive e di cattiva amministrazione.

In particolare:

- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- 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.

Integrazione tra il PTPCT e il sistema di misurazione della performance

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, i risultati in ambito di trasparenza e anticorruzione costituiscono anch'essi oggetto di misurazione ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Politecnico di Bari con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2018, definisce un ciclo che sviluppa, in modo sistemico, la pianificazione delle attività tecnico-amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia relativa alle attività istituzionali. Esso trova perfetta esplicitazione nel Piano Integrato nel quale è armonizzata la programmazione di performance (strategica, organizzativa e individuale), con la programmazione della trasparenza e anticorruzione.

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 2020-2022".

Nello specifico, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è

coerente con gli obiettivi della programmazione strategica di Ateneo che, nel proprio Piano⁴, individua uno specifico obiettivo strategico nell'ambito della Mission di Sviluppo Organizzativo (Mission 0): **MO-O12**. *Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione.*

Nella misurazione e valutazione delle performance, coerentemente con quanto prevede il SMVP, l'Ateneo tiene conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Gli obiettivi di trasparenza e di recupero delle aree a rischio (risk management) rappresentano, pertanto, una delle tipologie di obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati ai Responsabili delle strutture di I e II livello (Direzioni, Settori, Centri, Strutture dipartimentali).

Nei successivi paragrafi del presente Piano sono evidenziati gli specifici obiettivi di anticorruzione e trasparenza relativi al RPCT, dei Dirigenti e dei Responsabili di struttura dell'Ateneo. Ulteriori obiettivi di performance organizzativa e /o individuale finalizzati alla realizzazione o rafforzamento degli aspetti di anticorruzione e trasparenza sono allegati al Piano integrato e vengono evidenziati con apposita classificazione (obiettivi TAC).

Gestione del rischio

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo consiste nel favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e nel prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, sono strumenti che accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale e l'attività amministrativa alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola in tre fasi:

- A. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO (mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione)
- B. VALUTAZIONE DEL RISCHIO (identificazione, analisi e ponderazione del rischio)
- C. TRATTAMENTO DEL RISCHIO (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)

Gli esiti dell'attività svolta, riprodotti nell' All. 1 Gestione del rischio, riassume la mappatura delle attività degli uffici dell'Ateneo, l'individuazione dei comportamenti a rischio, la connessa

⁴ Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 dicembre 2019, ha confermato, anche per l'anno 2020, la validità degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico 2017-2019, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2018.

valutazione del rischio e infine l'indicazione delle correlate misure specifiche proposte da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.

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

L'analisi del contesto interno, di cui all'ALL. 1 al PNA 2019-2021, *"riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura a rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione"*.

L'Ateneo, fin dall'adozione del suo primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione (anno 2013), aveva proceduto a 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".

A seguito dell'ulteriore revisione dell'assetto organizzativo-gestionale dell'Ateneo, approvata dal Consiglio di amministrazione il 21 dicembre 2018, la cui implementazione è stata avviata con

provvedimento D.D. n. 1/2019, si è provveduto al coinvolgimento di tutti i Responsabili di settori ovvero di unità in staff dell'Ateneo, ognuno per le rispettive competenze, al fine della individuazione del rischio relativo alle attività svolte dall'Ateneo rappresentate in processi organizzativi. Si è proceduto all'elaborazione di una scheda, per ciascuna struttura, articolata in due sezioni. La prima sezione contenente informazioni di carattere generale e riepilogative sia delle posizioni di responsabilità sia delle attività ascritte ad ogni struttura; la seconda sezione, invece, 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 stati descritti, ove individuati, i comportamenti a rischio corruzione. A fianco di taluni comportamenti a rischio individuati sono state, poi, ove individuate, indicate le misure specifiche da attuare, i responsabili delle stesse e la tempistica di realizzazione.

Tale analisi si è svolta in continuità con quanto già avviato nel 2016.

Valutazione del rischio per ciascun processo

La valutazione del rischio è articolata in tre fasi operative di seguito specificate:

L'individuazione del rischio mira ad individuare quei comportamenti o quei fatti corruttivi che possono verificarsi nel flusso del processo; è realizzata in collaborazione con i responsabili dei settori/uffici che partecipano alla realizzazione del processo e che, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono più facilmente individuare gli eventi rischiosi, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute, nonché della esperienza pregressa nella gestione del processo.

L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione e quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi del rischio è finalizzata anche a comprendere quali sono i fattori che consentono il verificarsi, anche potenziale, di eventi corruttivi

Il metodo adottato ha assunto quali parametri di giudizio cinque valori progressivamente crescenti (molto basso, basso, medio, alto, altissimo)

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

1. la **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione determinata mediante la raccolta di tutte le informazioni di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di

⁵ 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 externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

stampa), e di natura soggettiva (contesto ambientale, potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero mettere in atto azioni corruttive e strumenti in loro possesso);

2. l'**impatto** che produrrebbe sull'amministrazione e sui portatori di interesse il verificarsi dell'evento di corruzione ipotizzato 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.;
- b) sugli stakeholder (studenti, personale, imprese, mercato, sistema universitario), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Nella Tabella sotto riportata è rappresentata la matrice generale di calcolo del rischio:

Tab. 1 – Matrice per il calcolo del rischio

| IMPATTO PROBABILITA' | MOLTO BASSO | BASSO | MEDIO | ALTO | ALTISSIMO |
|---------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|-------------|------------------|
| ALTISSIMA | MEDIO | ALTO | ALTISSIMO | ALTISSIMO | ALTISSIMO |
| ALTA | MEDIO | MEDIO | ALTO | ALTO | ALTISSIMO |
| MEDIA | BASSO | MEDIO | MEDIO | ALTO | ALTISSIMO |
| BASSA | MOLTO BASSO | BASSO | MEDIO | MEDIO | ALTO |
| MOLTO BASSA | 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**.

La ponderazione del rischio

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase di misurazione dell'esposizione al rischio, ha lo scopo di stabilire:

- *le azioni* da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio. Una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione tenendo conto delle misure già attuate per non appesantire l'attività amministrativa

- *le priorità di trattamento del rischio*, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un'esposizione più contenuta.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consente l'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee a prevenire i rischi o a ridurre la probabilità che si verifichino. Le misure adottate dall'Amministrazione per la prevenzione della corruzione definiscono la strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

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 PTPCRT si risolva in un atto programmatico irrealistico o, addirittura, inapplicato.

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 precedenti.

In ottemperanza a quanto previsto nell'Allegato 1) al PNA 2019-2021 l'Ateneo individua le misure di carattere generali e specifiche come di seguito riportato:

controllo – dalla mappatura dei processi e valutazione del rischio fin qui realizzate, emerge come la maggior parte dei processi vedano coinvolti, nella loro realizzazione, diversi Uffici, che realizzano un controllo trasversale sull'intero processo. Questa modalità operativa diminuisce in maniera significativa il rischio di comportamenti corruttivi.

trasparenza – questa misura viene attuata come una misura di carattere generale, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa e di dare corretta e puntuale applicazione del D. Lgs.33/2013. Si realizza inoltre, in osservanza delle specifiche norme di settore che impongono la pubblicità di determinati atti e quindi la loro pubblicazione e comunicazione, anche con finalità diverse (ad es. pubblicità legale) da quelle strettamente legate alla trasparenza.

definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento – la legge 190/2012 intervenendo sull'art.54 del D. Lgs. 165/2001, nell'intento di assicurare la qualità dei servizi della Pubblica Amministrazione e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, ha previsto l'emanazione da parte del Governo di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni. In ossequio a tale previsione è stato emanato il DPR 62/2013 "*Codice nazionale*". In attuazione di quanto sopra previsto questo Ateneo, in data 28/09/2018 con D.R. n. 582, ha adottato il Codice Etico e di Comportamento contenente il quadro delle norme comportamentali a cui sono soggetti coloro che operano all'interno dell'Ateneo pubblicato sul portale web del Politecnico alla sezione "*Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali*".

Nell'anno 2019 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 etico e di comportamento dell'Università.

| Misura | Tempi di realizzazione | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|--------------------------------------|------------------------------------|---|--------|
| Monitoraggio sul livello di diffusione e di conoscenza del codice etico e di comportamento | Entro il 31 dicembre di ciascun anno | R.P.C.T e Referenti TAC competenti | Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF) | ON |

Al fine di promuovere la diffusione della conoscenza dei contenuti del Codice si propone che tutti i neoassunti dell'Ateneo svolgano una giornata formativa obbligatoria relativa al Codice Etico e di Comportamento.

regolamentazione –. Come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 "*indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*" la regolamentazione interna risulta essere una delle possibili misure sia generali che specifiche dell'intero sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'azione amministrativa di un Ateneo.

semplificazione – la misura della semplificazione non sempre risulta essere di facile applicazione, soprattutto in quegli ambiti in cui le modalità procedurali sono dettate da regole la cui applicazione deriva da normativa nazionale. Tuttavia, questo Ateneo ha già posto in essere nel tempo una serie di azioni volte alla misura in parola attraverso l'adozione di procedure informatizzate quali la dematerializzazione delle pratiche studentesche e i bandi per mobilità Erasmus, per la gestione informatizzata delle missioni, per la gestione delle richieste di acquisto e per la visualizzazione delle carriere degli studenti.

Con riferimento alla misura in argomento si propone l'adozione di un applicativo informatico per la gestione dell'intero ciclo della performance di Ateneo al fine di dematerializzare l'intero processo.

formazione – l'importanza della formazione nel contesto delle azioni di prevenzione della corruzione riveste un ruolo centrale, come risulta dalla lettura della L. 190/2012. Una formazione adeguata favorisce infatti:

- determinazioni decisorie assunte con maggior cognizione di causa, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la diffusione di conoscenze omogenee tra i dipendenti, che consente di realizzare la rotazione del personale;
- l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle Aree a più elevato rischio di corruzione;

In tal modo le attività di formazione assumono ulteriore significato rispetto a quelle che devono essere previste ai fini di aggiornamento e perfezionamento professionale dei dipendenti, in quanto diventano strumento di miglioramento della percezione e della consapevolezza dei comportamenti assunti sul presupposto che azioni consapevoli siano in grado di marginalizzare comportamenti di *mala gestio* e fenomeni corruttivi. Tali attività sono strutturate a:

- ✓ 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 etico e 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 deve essere riposta nella formazione per i dipendenti che, per rotazione, dovranno essere 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.

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 2019, il Politecnico ha aderito al programma INPS Valore PA, che ha previsto l'attivazione di percorsi formativi

su diverse tematiche, tra cui “L’accountability delle Pubbliche Amministrazioni – Anticorruzione: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione”.

In attuazione del Piano della prevenzione e della corruzione 2018-2020 è stato nuovamente reso disponibile un corso a distanza rivolto a tutto il personale TA erogato da *Maggioli editore* e suddiviso in due sezioni: la prima dedicata alla formazione base sui temi dell’etica, della legalità e della trasparenza; la seconda di carattere specialistico con l’obiettivo di approfondire alcuni argomenti trattati nella prima sezione ed esaminare i rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all’interno delle principali aree organizzative dell’Ateneo.

| 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 |

Rotazione del personale

La L. 190/2012 ha conferito alla rotazione del personale, strumento ordinario di organizzazione, la natura di misura di prevenzione che le pubbliche amministrazioni possono porre in essere nei confronti dei dipendenti addetti ai settori particolarmente esposti alla corruzione. Ciò in base all’assunto che l’alternanza di soggetti deputati allo svolgimento di attività che comportano assunzione di decisioni o gestione di procedure riduce il rischio che possano crearsi particolari relazioni tra il dipendente e l’utente, tali da dar luogo a fenomeni corruttivi.

Sul tema il PNA 2016 ha sottolineato una ulteriore distinzione con la rotazione prevista dal D. Lgs.165/2001 distinguendo tra:

- rotazione ordinaria: consiste nella rotazione di dirigenti e funzionari nonché nella rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio di corruzione. Può articolarsi in rotazione di funzioni affidate a dipendenti afferenti ad un medesimo ufficio o avere portata più ampia e coinvolgere personale afferente a uffici/settori di una medesima Area o personale afferente ad Aree diverse;
- rotazione straordinaria: prevista dall’art. 16 c. 1 lett. l) *quater* D. Lgs.165/2001, da applicarsi ai dirigenti e al personale non dirigenziale in caso di avvio nei loro confronti di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva. Come chiarito nel PNA 2016, qualora l’applicazione della misura riguardi il personale dirigenziale, essa si concretizzerà nella revoca dell’incarico dirigenziale e, se del caso, nel conferimento di altro incarico. Nei confronti dei dipendenti, la rotazione si tradurrà nell’assegnazione ad altro ufficio o servizio.

La rotazione del personale presenta, tuttavia, peculiari complessità dovute alla necessità di contemperare tale misura con altre esigenze, quali la garanzia di continuità dell'azione amministrativa e la valorizzazione della professionalità acquisita dal dipendente. Pertanto, il ricorso alla rotazione è considerato in una logica complessiva di complementarietà con altre misure di prevenzione.

A tal proposito il RPCT, con nota prot. n. 33579 del 20 dicembre 2019, ha rappresentato l'urgenza di procedere con l'aggiornamento del piano di rotazione del personale, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 23 giugno 2015, aggiornamento già sollecitato dal precedente RPCT con nota del prot. 24144 del 2018.

Il Piano di rotazione del personale, infatti, nel § 2, fa riferimento a "*materie e uffici*" non più coerenti con quanto delineato nel nuovo assetto organizzativo (D.D. 1 del 3 gennaio 2019).

Si suggerisce, inoltre, che la percentuale del 20% delle unità organizzative interessate da processi di rotazione resti immutata e si propone che, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, vengano poste in essere anche quelle ulteriori misure alternative che la stessa Autorità consiglia nei propri Aggiornamenti annuali al PNA e altresì espresse nei provvedimenti n. 1009 dell'11 ottobre 2017 e n. 555 del 13 giugno 2018 (articolazione delle competenze (c.d. "*segregazione delle funzioni*") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche).

Si propone, infine, di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze essendo evidente che la concentrazione, in capo ad un unico soggetto, di più competenze e più responsabilità potrebbe esporre, verosimilmente, l'Amministrazione a rischi come quello che il soggetto possa attuare comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

| Misura | Tempi di realizzazione | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|------------------------|----------------------|--|--------|
| Aggiornamento dei processi già analizzati ed estensione della mappatura dei processi ai Dipartimenti, Centro Linguistico e Centro Magna Grecia | Biennale | RPCT e Referenti TAC | | ON |
| Programmazione di iniziative relative alla | Annuale | Direttore Generale | Applicazione del Piano di rotazione (ON/OFF) | |

| | | | | |
|--|----------------------------------|---|--|--|
| rotazione del personale | | | | |
| Pianificazione di periodi di affiancamento in vista di imminenti rotazioni | In occasione della rotazione | Direttore Generale | | |
| Promozione di attività formative e di aggiornamento del personale | Nel periodo di vigenza del Piano | Direttore Generale e Settore competente | Adozione del Piano annuale di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti a rischio di corruzione e delle correlate procedure | |

Inoltre, con riferimento alla formazione delle commissioni di concorso si suggerisce che sia applicato il criterio della rotazione tra tutti i dipendenti dell'Ateneo in possesso delle adeguate competenze.

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. 4 e 5 del Codice etico e di Comportamento del Politecnico di Bari, emanato con D.R. 582 del 28/09/2018, 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.

Anche in ambito universitario il tema del conflitto di interessi ha trovato un'espressa disciplina nella L. 240/2010 in riferimento alle procedure di chiamata dei professori, in merito alle quali è previsto che non possano partecipare coloro che "(...) *abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo*" (art. 18, comma 1, lett. b). L'applicazione del suddetto criterio opera per le procedure di conferimento degli assegni di ricerca e di stipulazione dei contratti di ricerca a tempo determinato nonché di contratti a qualsiasi titolo regolati dell'Ateneo. Sul punto il PNA 2017 suggerisce alle amministrazioni di includere, in linea con la giurisprudenza, tra le situazioni di incompatibilità anche il rapporto di coniugio e di convivenza more uxorio.

Il quadro normativo è completato dalla previsione DPR 62/2013 che all'art. 7 introduce una tipizzazione delle ipotesi di conflitto di interesse prevedendo che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (...)".*

La previsione normativa esige azioni informative e formative continue nei confronti del personale sui comportamenti da seguire in caso di conflitto di interessi, sull'obbligo di astensione e sulle conseguenze della sua violazione.

L'attenzione riposta dal legislatore al conflitto di interessi si evince altresì dalla specifica previsione dell'art. 42 D. Lgs. 50/2016 *"Codice dei contratti pubblici"*, che richiama la disciplina del conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, al fine di evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. In particolare, le stazioni appaltanti devono prevedere *"(...) misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici"*. La norma inoltre fornisce una definizione di conflitto di interessi che si verifica *"(...) quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. (...)"*. In tali ipotesi il soggetto interessato deve astenersi dal partecipare alla procedura dando contestuale comunicazione della situazione di conflitto di interessi in cui versa. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al precedente periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

Ogni comunicazione scritta relativa alla sussistenza di conflitto deve essere trasmessa al RPCT; nel corso del 2019 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 |

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

L'Ateneo, in coerenza con l'atto di indirizzo n. 39 del 14 maggio 2018 del MIUR che, al fine di assicurare un'applicazione omogenea della normativa ha fornito indicazioni interpretative agli Atenei per l'adeguamento dei propri regolamenti, nonché di quanto previsto espressamente per le Università nell'Aggiornamento 2017 al PNA, come già anticipato nel precedente Piano, ha proceduto alla redazione del Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 07 settembre 2018 ed emanato con Decreto rettorale n. 147 del 5 marzo 2019.

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.

Anche per quanto riguarda il personale contrattualizzato, in applicazione del D. Lgs. 165/2001 con particolare riferimento all'art. 53 "incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi" e della Legge 190/2012, l'Ateneo, con D.R. n. 465/2017, ha emanato il [Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti per il personale Dirigente e Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario](#). 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 competente 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. A far data dal 1° gennaio 2018, la sottosezione è alimentata automaticamente mediante rinvio al sito <http://www.consulentipubblici.gov.it/> DFP - PerlaPA.

Nel corso del 2019, al Settore Risorse Umane sono pervenute due segnalazioni che interessano il personale docente per le quali il Settore in argomento è intervenuto per la produzione di documentazione alle autorità competenti. Attualmente non risulta l'esito degli accertamenti della Polizia Giudiziaria.

| 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 |

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 ter "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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essa riferiti".

Alla base di tale divieto si ravvisa il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione.

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico ed è finalizzato ad evitare che il "dipendente pubblico" possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

In particolare, l'intenzione del legislatore, come chiarito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione è quella di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma si riferisce al dipendente che, durante il periodo di servizio, possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con la p.a. per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione è tuttavia indirizzata non alla generalità dei dipendenti, ma soltanto a coloro che negli ultimi tre anni di servizio hanno "esercitato poteri autoritativi o negoziali". A tale riguardo A.N.AC. nell'Aggiornamento 2018 al PNA ha precisato che rientrano tra tali dipendenti non solo coloro che "hanno emanato provvedimenti amministrativi o perfezionato negozi giuridici mediante

la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente" (e dunque "a titolo esemplificativo i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe all'esterno dell'ente") ma anche "quei dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (parere, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione".

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'A.N.AC. ha anche contestualmente chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Sempre in sede di Aggiornamento 2018 al PNA si evidenzia inoltre che ai fini dell'applicazione del divieto in oggetto, sono da considerarsi "dipendenti", oltre coloro che sono legati all'Ateneo da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche i soggetti titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo nonché i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice ed incarichi dirigenziali). Il divieto opera dalla cessazione dell'incarico (D. Lgs. 39/2013, art. 21).

Secondo le indicazioni del PNA 2013 la violazione del divieto comporta sanzioni sull'atto e sui soggetti, e precisamente:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti dal soggetto privato in favore dell'ex dipendente dell'Ateneo in violazione del suddetto divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti di lavoro o conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Ateneo in violazione del divieto non possono contrattare con l'Ateneo per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In applicazione della richiamata normativa questa Amministrazione per l'anno 2019:

- nei contratti di assunzione del personale ha inserito 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 ha inserito la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di

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

In considerazione di controlli a campione effettuati sul sito dell'Ateneo nel corso del 2018, si propone che l'Ateneo adotti una modulistica standardizzata da parte di tutte le strutture coinvolte nell'azione in argomento.

| 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 | Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF) | ON |

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Al fine di marginalizzare le ipotesi di conflitto di interessi che potrebbero investire i soggetti di vertice dell'apparato amministrativo, il D. Lgs. 39/2013, in base alla delega prevista nella L. 190/2012, introduce una tipizzazione di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità tra incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice ed eventuali incarichi extraistituzionali, ed è finalizzata ad assicurare l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche che potrebbe essere inficiato proprio dalla commistione di incarichi in potenziale conflitto di interessi.

L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità avviene mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000, con conseguente pubblicazione sul sito web istituzionale in base a quanto previsto nell'art. 20 D. Lgs. 39/2013.

Sul sito dell'Ateneo risultano aggiornate le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità

| Misura | Tempi di realizzazione | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|---|---|-------------------------------------|--------|
| Richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità al personale dirigenziale | All'atto del conferimento, e comunque annualmente | Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione | Attuazione della richiesta (ON/OFF) | ON |

| Misura | Tempi di realizzazione | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|--|-------------------------------------|---|--------|
| Previsione, all'interno degli avvisi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali delle cause di inconferibilità e incompatibilità | All'atto della predisposizione dell'avviso | Responsabile Settore Risorse umane | Previsione delle cause di inconferibilità 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 |

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

L'art. 35bis, inserito dalla L. 190/2012 nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la PA:

a) non possono essere nominati quali componenti o segretari delle commissioni valutative nelle procedure finalizzate alla selezione del personale, alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;

b) non possono essere assegnatari di funzioni direttive di uffici a rischio.

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;

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, 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 inconferibilità 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 |

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, in busta chiusa al RPCT al seguente indirizzo: Politecnico di Bari, via Amendola 126/B 70126 Bari, riportando in calce 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. Nella sezione *Altri contenuti – prevenzione della corruzione* della sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo, è stato predisposto il modulo per le segnalazioni di condotte illecite.

Al riguardo si propone che l'Ateneo, adotti l'applicativo per le segnalazioni di illeciti (whistleblowing) strumento di segnalazione di illeciti rispondente alle indicazioni della recente normativa in materia delle garanzie di anonimato e protezione da possibili ritorsioni rivolte al segnalante (Legge 30 novembre 2017, n. 179).

La piattaforma consentirà la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

Occorre evidenziare che non risultano pervenute nel corso del 2019 segnalazioni provenienti dai dipendenti del Politecnico, né segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti dell'Ateneo.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

La partecipazione attiva del cittadino ed il coinvolgimento dei portatori di interesse devono essere prioritariamente attuati attraverso un'efficace comunicazione, strumento mediante il quale il cittadino partecipa alla progettazione ed al controllo della Pubblica Amministrazione.

Le azioni di sensibilizzazione sono volte a creare un dialogo con gli utenti dell'Ateneo per realizzare un rapporto di fiducia e agevolare l'emersione di fenomeni corruttivi "silenti".

Tenuto conto dell'ampio ventaglio di utenti dell'Università e che rivestono la posizione di stakeholder, la struttura che riveste un ruolo fondamentale per il miglioramento del rapporto con la società civile è l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) nell'ambito dell'Unità di staff, comunicazione e marketing istituzionale. L'ufficio, istituito con D.D. 1 del 3 gennaio 2019, si occupa della gestione delle relazioni con gli utenti attraverso differenti canali di comunicazione, cura la comunicazione anche ai fini di verifica del livello di qualità percepita e soddisfazione dell'utente, rispondendo a richieste di informazioni e segnalazioni, accogliendo reclami e suggerimenti.

Nell'ambito della diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi gioca un ruolo decisivo l'Ufficio stampa in quanto struttura deputata ad un continuo monitoraggio di fatti di cronaca che abbiano un riflesso nella vita dell'Ateneo e per evidenziare, d'altro canto, casi da cui emergano azioni positive meritevoli di essere adeguatamente diffuse.

Informatizzazione dei processi

Il processo di digitalizzazione delle procedure e dei processi costituisce, in continuità con l'attività già avviata nel corso degli anni precedenti, uno degli obiettivi dell'Ateneo in quanto ritenuto fondamentale per un cambiamento effettivo in termini di miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della economicità dell'azione amministrativa ed al contempo per migliorare la trasparenza della gestione delle attività e dei processi come nel seguito specificato:

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

- automazione delle attività di tipo ripetitivo con conseguente maggior efficienza di esecuzione.

In tal modo l'investimento dell'Ateneo sia in termini di risorse umane, di acquisizioni di nuovi processi informatizzati che di implementazione di sistemi gestionali già adottati negli anni precedenti assume una rilevanza anche dal punto di vista delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Il generale orientamento alla digitalizzazione dei processi ha riguardato attività e procedimenti in ambito bibliotecario con l'informatizzazione della procedura di prestito dei libri disponibili e l'attivazione delle procedure per l'adozione del sistema di auto prestito a partire dalla Biblioteca Marcus Vitruvius Pollio.

Si segnala, infine, che nel corso del 2019 è stata completato il processo di fascicolazione elettronica dei documenti nativi digitali inclusa la fascicolazione elettronica degli studenti immatricolati attraverso il sistema documentale Titulus 97.

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

La L. 190/2012 prevede che nel PTPCT siano definite le modalità di monitoraggio dei rapporti con i soggetti che stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione [art. 1, c. 9, lett. e) così come modificato dal D. Lgs.97/2016].

A tale scopo è previsto che sia inserita, nei contratti o negli atti conclusivi dei procedimenti menzionati dalla norma suindicata, apposita clausola avente ad oggetto l'avvenuta acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni contraenti o interessati ai relativi provvedimenti circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti e dipendenti dell'Ateneo. La dichiarazione deve essere resa dal soggetto esterno ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000. Se il soggetto esterno è un ente o una società, la dichiarazione deve essere resa dal rappresentante legale, il quale potrà, ove ne abbia diretta conoscenza, dichiarare l'assenza delle suddette relazioni di parentela e affinità anche con riferimento ai soci, agli amministratori e ai dipendenti del medesimo ente o della medesima società, ai sensi dell'art. 47 c. 2 DPR 445/2000.

Con riferimento all'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, area considerata ad elevato rischio di corruzione, ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo di Legalità già sottoscritto con la Prefettura di Bari in data 07.12.2012, l'Ateneo si è dotato già a far data dal 2015 del Patto di Integrità, ai sensi dell'art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012. Con il patto di integrità l'Ateneo e i potenziali contraenti si impegnano reciprocamente a conformare i propri comportamenti ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, impegnandosi, altresì, a tenere condotte idonee al contrasto di ogni forma di corruzione.

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 |

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 *"Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati"* il Politecnico è tenuto alla pubblicazione degli atti *"con i quali sono determinati"*, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, contributi, sussidi e ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati: per tale ragione l'Ateneo non pubblica, per esempio, i dati relativi ai buoni percepiti dal personale TA. L'adempimento è assolto per mezzo di un'apposita piattaforma nel sito dell'Ateneo denominata Amministrazione Trasparente, nella dedicata sezione *"Sovvenzioni, Contributi, Sussidi, Vantaggi Economici"* nella quale vengono registrate e 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 |

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.

| 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 |

Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione

Il PTPC è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente" – nelle sottosezioni "Disposizioni generali" nonché "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione". Di tale pubblicazione sarà data una specifica comunicazione alla comunità del Politecnico.

In particolare, per quanto riguarda il PTPCT, 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: gli obiettivi operativi individuati come TAC sono monitorati, altresì, nell'ambito 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.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, IL RPCT è tenuto a predisporre una relazione su specifici ambiti, pubblicata sul sito istituzionale nelle sezioni "Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Prevenzione della corruzione" e "Altri contenuti" entro il 31 gennaio di ogni anno.

La misura della Trasparenza

Premessa

La nozione di trasparenza, come per il concetto di corruzione, ha ricevuto negli ultimi tempi un ampliamento dei confini realizzato con successive modifiche normative accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, ha operato infatti un significativo ampliamento dei confini della trasparenza che risulta intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La trasparenza, quindi, intesa anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, e non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione.

Si è assodato, peraltro, che il consolidamento della cultura della trasparenza debba passare attraverso un più incisivo coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ateneo a qualsiasi livello appartengano, con l'obiettivo di far acquisire una maggiore contezza sulla trasparenza e sulle sue finalità.

La Sezione Trasparenza del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stata redatta alla luce delle modifiche apportate dal D. Lgs. 97/2016 al D. Lgs. 33/2013, nonché in base alle indicazioni contenute nelle Prime Linee Guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, adottate da ANAC con la Deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida, si è provveduto a pubblicare, nell'apposita sezione *"Amministrazione trasparente - Disposizioni Generali - Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"*, lo schema contenente, per ciascun obbligo di pubblicazione di cui all'allegato 1 della delibera n. 1310/2016, l'indicazione dei nominativi degli uffici tenuti alla individuazione e/o all'elaborazione dei dati, e di quelli cui spettava la pubblicazione, ad ogni buon conto allegato al presente Piano.

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

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 generalizzato (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 PTPCT, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto.

In coerenza con quanto previsto dalle 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* si è provveduto a pubblicare nell'apposita sezione *"Amministrazione trasparente - Disposizioni Generali - Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"* la tabella di cui all'Allegato n. 1 - Matrice delle responsabilità predisposta con la collaborazione dei Referenti TAC e loro delegati, attraverso l'inserimento 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.

Con riferimento a quanto sopra si precisa che al RPCT spetta il coordinamento e il monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, non potendo sostituire gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Monitoraggio

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Per il monitoraggio degli obblighi di trasparenza si utilizzano apposite griglie relative agli obblighi di pubblicazione, apposite richieste indirizzate ai responsabili di struttura ed incontri i referenti.

Si evidenzia, inoltre, che il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene in altre occasioni, quali:

- 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.

Particolare attenzione è da porre sul ruolo dell'OIV, che, in seguito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, predispone una relazione annuale sullo stato dell'attuazione del medesimo e attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Le relazioni ed attestazioni dell'OIV sono rinvenibili nella sottosezione "*Disposizioni generali - Attestazioni OIV o struttura analoga*" della sezione Amministrazione trasparente.

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 Codice etico e di comportamento dell'Ateneo e dei regolamenti in essere, nella sezione "*Altri contenuti*" è presente la sottosezione "*Dati ulteriori*" nella quale vengono pubblicati dati non riconducibili ad altre sottosezioni in cui si articola "*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.

Accesso civico semplice e generalizzato

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha novellato l'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 introducendo importanti novità in tema di accesso civico. Con la nuova scrittura dell'art. 5, si assiste ad un ribaltamento della precedente

prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora, invece, è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti a divenire centrale nel nuovo sistema, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), dove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza, mentre la riservatezza e il segreto le eccezioni.

Nello specifico:

- l'accesso civico "*semplice*", previsto dal comma 1, art. 5, D. Lgs. n. 33/2013 è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio, in caso di inadempienza, alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge.
- l'accesso civico "*generalizzato*", disciplinato dal comma 2, art. 5, D. Lgs. 33/2013, attribuisce a "*chiunque*" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis.

Nella sezione "*Amministrazione trasparente*" sottosezione "*Dati ulteriori - altri contenuti - accesso civico*" sono descritte le modalità con cui poter presentare la richiesta di accesso civico semplice e generalizzato.

In attuazione alle indicazioni operative dettate dall'A.N.AC. nelle Linee guida approvate a dicembre 2016 è stato pubblicato il registro degli accessi che non risulta aggiornato.

SEZIONE V - 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 (facoltativi) | / | / | 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 |
| IPI | | 100 | 100 | 100 | 100 |

La performance di Ateneo è costituita dai risultati realizzati dall'Ateneo nel suo complesso e consente di valutare l'impatto che l'azione dell'Amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. La performance istituzionale del Politecnico di Bari per l'anno 2020 sarà misurata da un set di indicatori individuati tra quelli definiti nel Piano Strategico e nell'Allegato 1 del D.M. 989/2019, in relazione agli ambiti di miglioramento individuati per il 2020. Il processo di individuazione di tali indicatori è in fase di definizione e sarà oggetto di un prossimo aggiornamento del Piano.

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.

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 |