

LIBERA UNIVERSITÀ  
DI BOLZANO

PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024-2026

## INDICE

1	<b>Introduzione</b> .....	3
2	<b>Quadro dell'Ateneo</b> .....	4
3	<b>Valore pubblico</b> .....	8
4	<b>Performance</b> .....	11
5	<b>Rischi corruttivi</b> .....	19
6	<b>Trasparenza</b> .....	44
7	<b>Organizzazione e personale</b> .....	50
8	<b>Monitoraggio</b> .....	55

### Appendice

1	Schema degli obiettivi 2024 dei Centri di servizio	
2	Misurazione e valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo	
3	Attività degli Uffici analizzate e monitorate (Prevenzione della corruzione)	
4	Pubblicazione dati principali di unibz	

---

## 1 INTRODUZIONE

---

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 e disciplinato dal DPR 81/2022 e dal DM del 30 giugno 2022, n. 132, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e *governance* che assorbirà, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza.

Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale quindi anche all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il contesto normativo su questa specifica tematica è in evoluzione e in particolare con Legge 114/2014 sono state trasferite all'ANVUR le competenze in materia per le università e gli enti di ricerca.

In quest'ottica l'ANVUR con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane". Il documento definisce le modalità di adozione ed i contenuti di un Piano integrato, che include il Piano della performance, il Piano della prevenzione della corruzione e il Piano della trasparenza e dell'integrità. Si prevede inoltre che "... con le presenti Linee guida decade la cogenza di scadenze e adempimenti extra-normativi stabiliti dalle delibere CIVIT".

unibz, in quanto Ateneo non statale, pur non essendo diretto destinatario delle linee guida di cui sopra, ha ritenuto di condividere lo spirito dell'iniziativa, la volontà di razionalizzazione e semplificazione, recependo la *ratio* di un unico documento.

Pertanto nei successivi capitoli verranno enunciati e analizzati

- la presentazione dell'Ateneo, correlati dai principali dati dimensionali e da un'analisi del contesto esterno
- lo sviluppo strategico, la politica di ateneo in merito alla sostenibilità, alla piena accessibilità agli edifici dell'Università e alla parità di genere (valore pubblico)
- gli obiettivi in materia di performance, includendo le misure di semplificazione previste
- la politica di prevenzione della corruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza
- l'organizzazione e il personale tecnico-amministrativo
- il monitoraggio

Si sottolinea ancora, che il PIAO è strettamente collegato con il processo di pianificazione e programmazione dell'Ateneo in un reciproco scambio di obiettivi e misure puntuali in materia di promozione e diffusione dei principi etici fondanti della comunità universitaria, di ottimizzazione di processi e procedure, d'investimenti in infrastrutture tecnologiche, di razionalizzazione dei regolamenti e di apertura dell'Ateneo alla società.

Peraltro i numerosi adempimenti richiesti dal legislatore in questo ambito rischiano di essere eccessivamente onerosi per una struttura medio-piccola quale unibz. Il PIAO è pertanto un passo necessario in un'ottica di unificazione e razionalizzazione al fine di rendere l'organizzazione snella, flessibile e strumentale alla *mission* d'Ateneo: didattica, ricerca e *third mission*.

---

## 2 QUADRO DELL'ATENEO

---

La Libera Università di Bolzano è stata fondata nel 1997 con una vocazione **internazionale e multilingue** (tedesco, italiano, inglese e ladino).

unibz dispone di cinque Facoltà con un'alta percentuale di docenti e studenti provenienti dall'estero che studiano, insegnano e fanno ricerca nei campi delle scienze economiche, naturali, ingegneristiche, sociali, dell'educazione, del design e delle arti. 4.300 studenti sono iscritti a più di 30 corsi di laurea e post-laurea.

L'offerta formativa e i progetti di ricerca sono collegati a reti internazionali e interregionali - ad esempio, nell'ambito dell'Euregio, con le Università di Innsbruck e Trento - e si orientano verso elevati standard qualitativi.

L'insegnamento e la ricerca sono organizzati all'interno di cinque facoltà e otto centri di competenza:

- Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari
- Facoltà di Design e Arti
- Facoltà di Economia
- Facoltà di Scienze della Formazione
- Facoltà di Ingegneria
- Centro di Competenza per la Sostenibilità economica, ambientale e sociale
- Centro di Competenza per il Management delle Cooperative
- Centro di Competenza Ecosistemi di Innovazione per Contesti montani
- Centro di Competenza per la Salute delle Piante
- Centro di Competenza per Inclusione scolastica
- Centro di Competenza per Lavoro sociale e Politica sociale
- Centro di Competenza Turismo e mobilità
- Centro internazionale sulle Fermentazioni degli Alimenti (nuovo)

Ciò che distingue unibz da tutte le altre università, in Italia e in Europa, è il **trilinguismo** che abbraccia insegnamento e ricerca. Le tre lingue - italiano, tedesco e inglese - sono usate a lezione, durante le riunioni, i convegni e, in generale, nelle varie manifestazioni. L'università offre il contesto ideale non solo per acquisire conoscenze specifiche nelle discipline previste dai corsi di studio, ma anche per impadronirsi di competenze comunicative essenziali nel mondo del lavoro e nella società globale.

### 2.1 Contesto esterno

---

La **Libera Università di Bolzano** sorge in una delle più attraenti regioni europee, al crocevia tra il mondo economico e culturale tedesco e italiano. Il trilinguismo nella didattica e nella ricerca, l'alto grado di internazionalizzazione e l'eccellente dotazione delle strutture sono le caratteristiche che rendono speciale unibz e che contribuiscono agli ottimi suoi posizionamenti nei *ranking* nazionali e internazionali.

#### Unibz nei ranking

Nelle classifiche nazionali, ogni anno unibz **raggiunge le posizioni di punta**. Anche nel 2023, per il settimo anno consecutivo, il Censis ha posizionato l'Ateneo al **numero uno tra le piccole università non statali** (al di sotto dei 5.000 studenti). Anche nei *ranking* internazionali, unibz occupa buone posizioni, soprattutto nelle categorie "internazionalizzazione", "soddisfazione degli studenti" e "citazioni".

#### *World University Rankings*

Nei *Times Higher Education World University Rankings*, nell'edizione 2024 unibz si è posizionata nel **gruppo 351-400 su 1.904 università complessive**. Spiccano su tutti i risultati nelle categorie "Citations" (con uno *score* del 85,5 tra le top 300) e "International outlook" (con uno *score* del 78,6 tra le top 300). Tra le 56 università italiane presenti, unibz raggiunge la dodicesima posizione. Nei *Small University Rankings* 2023 si posiziona al ventunesimo posto.

### QS World University Rankings

Nel 2023 unibz è entrata per la terza volta nei *QS World University Rankings 2024* al rango 641-650 tra le 5.000 università analizzate. Si posiziona nei top 220 nella categoria "International Faculty ratio".

### Censis

Nel 2023 per la settima volta consecutiva unibz si è piazzata **al primo posto** fra i piccoli atenei non statali.

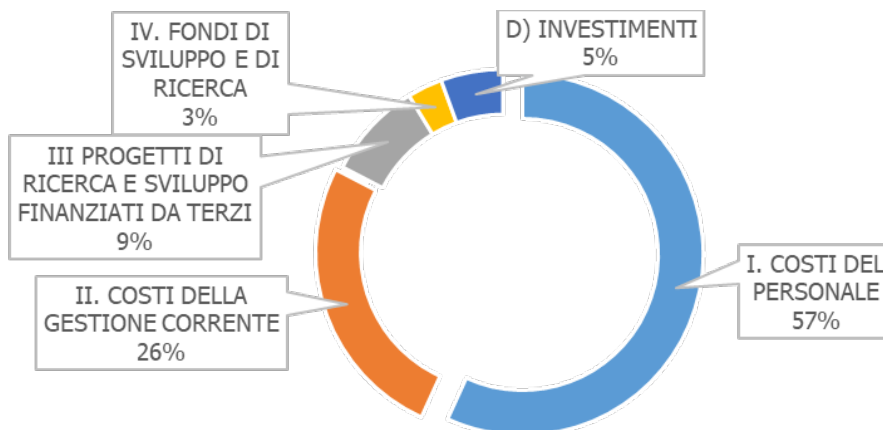
## 2.2 Dati e fatti dell'Ateneo

Situazione al 31 dicembre 2023

### Ateneo

<b>1997</b>	anno di fondazione
<b>4</b>	lingue di insegnamento (italiano, tedesco, inglese e ladino)
<b>5</b>	facoltà
<b>3</b>	campus
<b>127,9 mio</b>	budget 2024

### Suddivisione percentuale dei costi operativi e degli investimenti pianificati per l'anno 2024



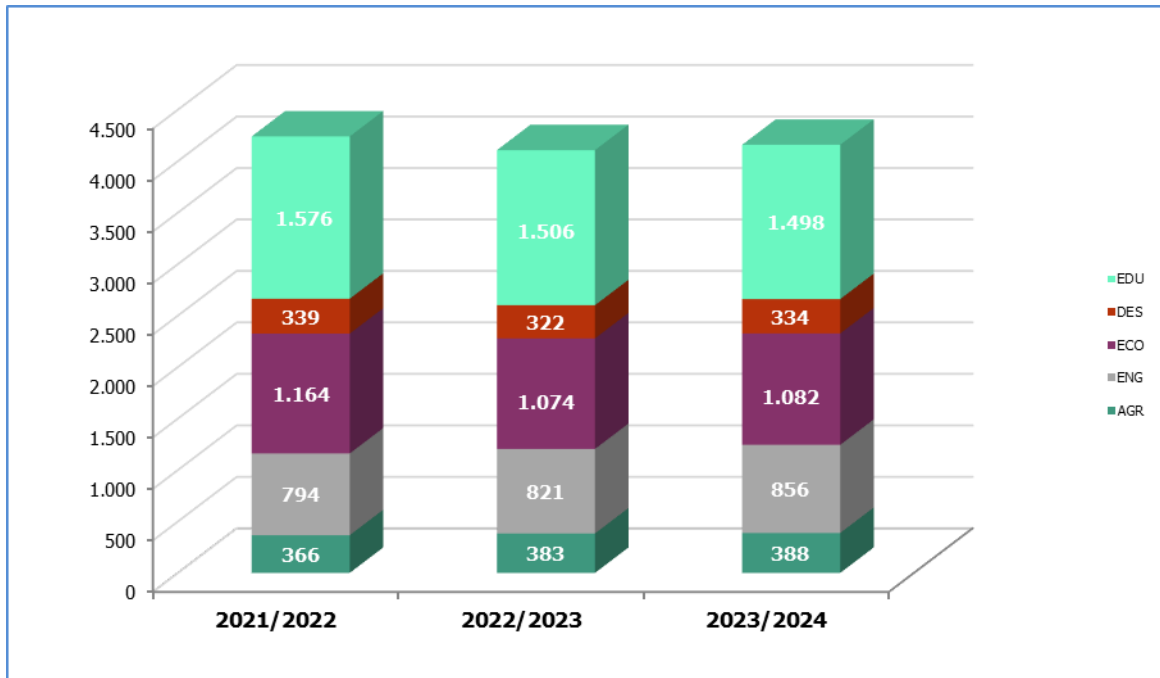
### Persone

<b>4.300</b>	studenti
<b>1.049</b>	laureati
<b>173</b>	professori e ricercatori di ruolo
<b>123</b>	ricercatori a tempo determinato (RTD)
<b>288,96</b>	personale tecnico-amministrativo (in FTE)
<b>7,50</b>	personale didattico-scientifico del Centro linguistico (in FTE)

### Didattica (a.a. 2024/2025)

<b>14</b>	corsi di laurea
<b>17</b>	corsi di laurea magistrale
<b>1</b>	corso di laurea magistrale a ciclo unico
<b>9</b>	corsi di dottorato
<b>8</b>	corsi di <i>lifelong learning</i>
<b>1</b>	Studium Generale

*Sviluppo studenti iscritti 2021-2023 nei corsi di laurea triennale, magistrale e di dottorato per Facoltà*



## Ricerca

- 175** assegnati di ricerca
- 8** centri di competenza

Fonte: *Dashboard Monitoring, HRIS e Programma delle attività 2024*

## 2.3 Programmazione e strategia

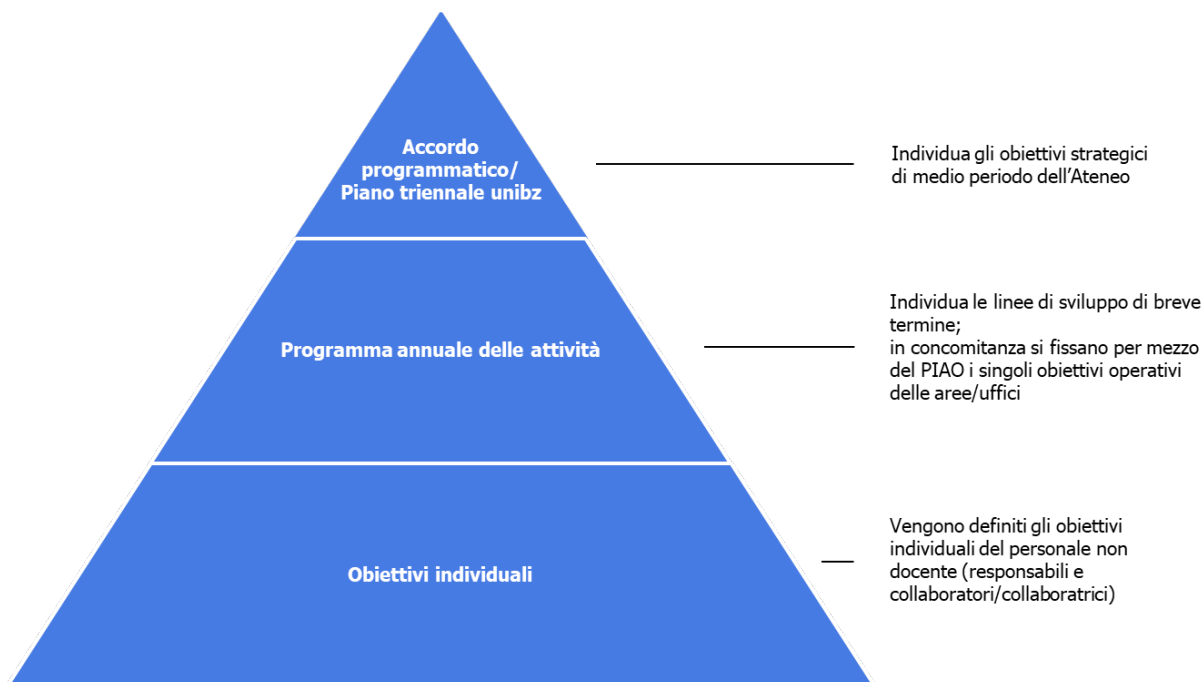
La Libera Università di Bolzano è un ateneo pubblico non statale. Oltre ai mezzi finanziari ottenuti autonomamente per sostenere insegnamento e ricerca, il finanziamento principale è infatti garantito dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

La base del suo sviluppo strategico è l'Accordo programmatico/piano triennale unibz.

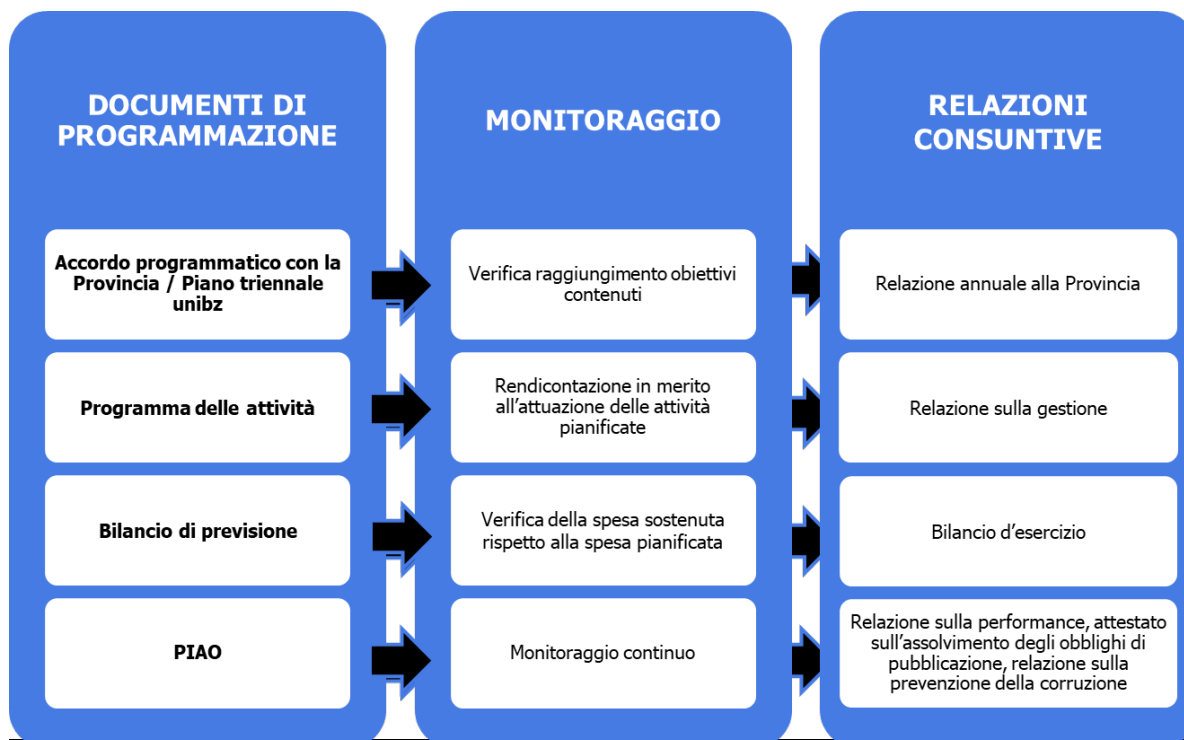
Per quanto riguarda gli standard di qualità dei corsi di studio e i processi che portano alla chiamata di un/una docente, unibz si conforma alle direttive provenienti dal MUR, sebbene, in quanto ateneo non statale, possa effettuare chiamate dirette dall'estero di professori/professoressa secondo la Legge Bassanini (n. 127/1997) fino al 70% del proprio corpo docente.

### L'albero della performance

L'albero della performance fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione. Esso riporta, rappresentandoli a cascata, i legami tra i vari livelli della programmazione.



Il quadro qui di seguito riportato evidenzia i principali documenti di programmazione indicando l'attività di monitoraggio applicata e le relative relazioni consuntive.



I documenti di programmazione di cui sopra sono reperibili sulla pagina web di unibz al *link* <https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/>.

---

## 3 VALORE PUBBLICO

---

### 3.1 Sviluppo strategico pluriennale

---

Il nuovo Accordo programmatico per il triennio 2023-2025 concordato tra la Provincia Autonoma di Bolzano e unibz è stato approvato nel mese di maggio 2023.

#### Orientamento strategico negli anni 2023 –2025

Durante il periodo di validità della Convenzione programmatico-finanziaria 2020-2022, unibz ha effettuato una valutazione dello *status quo* finalizzata alla valutazione specifica delle singole facoltà nell'ambito della ricerca, didattica e terza missione da parte di commissioni di esperte ed esperti appositamente nominate. Inoltre, sono stati analizzati la struttura e i processi amministrativi dell'Università e l'andamento dei costi degli ultimi anni. L'obiettivo di questa valutazione era analizzare la situazione attuale in modo più dettagliato e, ove necessario, avviare misure strategiche per incrementare ulteriormente l'eccellenza nella didattica e nella ricerca e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'amministrazione di unibz semplificando e accelerando i processi amministrativi e decisionali. Sulla base di un'approfondita *spending review*, sono stati individuati potenziali di risparmio e di rendimento, grazie ai quali dovrebbe essere possibile la necessaria crescita strategica dell'Università, consolidando al contempo i costi.

I risultati della valutazione e della *spending review* costituiscono la base per una costruzione di un profilo più forte e una pianificazione strategica più ampia dell'Università, con particolare attenzione alla competitività internazionale e nazionale nei settori della didattica e della ricerca, nonché alle esigenze del territorio nell'ambito della terza missione.

Sulla base dei risultati di questa valutazione e dei suoi ambiti di intervento, unibz lavorerà in particolare sui seguenti obiettivi nel corso del periodo di validità della presente Convenzione programmatico-finanziaria, per i quali saranno definiti anche *milestones* specifici.

#### Obiettivi primari

- Implementazione dei risultati dell'analisi dello *status quo*
- Semplificazione: implementazione delle analisi precedenti - semplificazione dei processi e delle procedure amministrative e consolidamento dei costi - ulteriore approfondimento dei margini di autonomia attraverso l'analisi delle norme

#### Ambito Didattica

- Aumentare l'attrattiva di unibz
- Ottimizzazione dell'offerta formativa accompagnata da una riduzione dei costi
- Istituzione e sviluppo efficace delle attività accademiche della Facoltà di Ingegneria e della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari

#### Ambito Ricerca

- Aumento dei fondi terzi acquisiti anche in relazione alle attività di ricerca presso il NOI Techpark di Bolzano e Brunico
- Creazione di sinergie e collaborazioni con aziende e altri istituti di ricerca anche nel campo della ricerca e sviluppo (R&D) e dell'innovazione
- Gestione dei progetti di ricerca per i quali la Provincia garantisce il finanziamento
- Attuazione operativa dei progetti PNRR

#### Altri ambiti

- Terza Missione
- Sostenibilità
- Infrastrutture

#### Milestones e indicatori

unibz viene valutata nei settori della didattica, ricerca, terza missione e organizzazione tramite *milestones* ed indicatori. Tali strumenti di valutazione sono descritti in dettaglio negli allegati I e II dell'Accordo programmatico, reperibili sul sito unibz al link <https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/Programmabkommen-unibz-2023-25.pdf>.



A conclusione si può quindi affermare che gli obiettivi strategici di cui sopra sono orientati alla creazione e alla crescita del valore pubblico inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità universitaria (compresi studenti/studentesse, personale accademico e tecnico-amministrativo) e degli/delle altri/e *stakeholder* creato dall'Ateneo, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile. Tutti gli obiettivi strategici di Ateneo rappresentano, pertanto, obiettivi di Valore pubblico misurati attraverso indicatori strategici di impatto.

Il Valore pubblico viene realizzato in maniera più immediata dagli obiettivi operativi che derivano in modo diretto dagli ambiti strategici connessi alle attività istituzionali dell'Ateneo (Didattica, Ricerca, Terza missione, Internazionalizzazione) in quanto impattano complessivamente, in modo migliorativo, sulle aspettative e sulla percezione della qualità dei servizi da parte degli/delle *stakeholder*.

Anche gli obiettivi operativi specifici che derivano dagli assi strategici di fondo, e in particolare dagli assi strategici trasversali, attraverso il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, realizzano, con impatto soprattutto nel medio-lungo termine, valore pubblico per tutti gli/le *stakeholder*, interni ed esterni, all'Ateneo. Il Valore pubblico si crea attraverso la programmazione di obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione e la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore pubblico.

### 3.2 Studiare senza barriere

---

unibz non presenta barriere architettoniche nei suoi tre campus e nemmeno negli studentati e nelle mense.

I servizi offerti a studenti disabili e con DSA, volti a garantire le pari opportunità durante il loro percorso formativo universitario, si adeguano alle seguenti disposizioni di legge e linee guida in vigore in Italia e in provincia di Bolzano:

- Legge 104/92 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate"
- Legge 17/99 "Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
- Legge 170/2010 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico"
- Linee Guida per il diritto allo studio degli alunni e degli studenti con disturbi specifici di apprendimento
- Legge provinciale del 30 Novembre 2004 n. 9 (Diritto allo Studio Universitario)
- Linee Guida CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità)

Maggiori dettagli relativi ai servizi offerti e i rispettivi nominativi dei referenti per la disabilità sono reperibili sul sito web di unibz al link <https://www.unibz.it/it/services/orientation/studying-without-barriers/>.

### 3.3 Sostenibilità

---

La Libera Università di Bolzano si propone come promotrice di un modello di sviluppo sostenibile su più livelli: locale, nazionale e internazionale e, internamente, anche nell'amministrazione, nell'insegnamento e nella ricerca. L'obiettivo è fornire un contributo per garantire la qualità della vita e utilizzare le risorse così da non compromettere il benessere e le opportunità delle generazioni future. Per la definizione dei progetti e delle priorità da perseguire, nella seconda metà del 2020 la direzione dell'università ha deciso di ispirarsi sia al classico modello a tre pilastri (ecologico, economico e sociale) sia ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*), adottati dall'ONU nel 2015 come "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" e validi per tutti gli Stati membri. Per consentire un'identificazione strutturata delle misure necessarie nelle varie aree della sostenibilità unibz ha applicato il modello a tre pilastri della sostenibilità, suddiviso negli aspetti ecologici, economici e sociali.

In ambito "sociale" e dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*), sono molti i campi d'azione di unibz che possono contribuire alla sostenibilità sociale. Questi includono, ad esempio, aspetti quali la salute e il benessere, l'istruzione di qualità, la parità di genere e il lavoro dignitoso. Questi aspetti sono stati affrontati nel 2021 e implementati attraverso varie iniziative, in particolare con il processo di *audit* per ottenere la certificazione *famiglia&lavoro* della Provincia Autonoma di Bolzano. Un altro contributo all'attenzione per le famiglie è il riorientamento dell'iniziativa *JuniorUni*, grazie alla quale alle giovani generazioni vengono proposti

anche corsi estivi che servono per avvicinarle a temi di ricerca che caratterizzano le Facoltà dell'ateneo e che danno alle famiglie l'opportunità (a costi ridotti) di far trascorrere parte delle vacanze dei figli e delle figlie in un ambiente stimolante e sicuro, a contatto con argomenti e discipline che contribuiscono alla loro crescita personale e intellettuale. Inoltre, le pari opportunità sono state consolidate nell'università con l'adozione del Piano per l'uguaglianza di genere. In questo contesto, è stata nominata una consigliera di fiducia. Inoltre, sono state sviluppate linee-guida per la comunicazione scritta e visiva con un linguaggio inclusivo. L'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento sarà un punto focale nei prossimi anni.

Sotto il profilo della sostenibilità ambientale (ed economica) unibz, nel 2021, l'ICT ha programmato uno strumento per la gestione sostenibile dei viaggi – che calcoli le emissioni di CO<sub>2</sub> in base al mezzo utilizzato – sia del personale accademico che di quello amministrativo e lo ha testato in versione *beta*. Inoltre, sono stati definiti i criteri di gara per il successivo rinnovo del parco veicoli con auto elettriche, alcune delle quali sono già state acquistate. Parte dell'elettricità di cui abbisognano le strutture proverrà da impianti fotovoltaici alloggiati sui tetti degli edifici di unibz. Altre misure previste e/o implementate l'installazione di distributori di acqua potabile per minimizzare l'acquisto di bottiglie d'acqua in plastica e l'installazione di sistemi di illuminazione a LED. Recentemente è stato introdotto un sistema di accesso agli spazi senza plastica e metallo. Anche gli studenti e studentesse sono stati coinvolti nel processo di raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di unibz. Ogni anno, viene organizzato un *Festival della sostenibilità* che propone workshop e laboratori in cui si discutono le tematiche più attuali e si illustrano proposte di soluzione.

Infine, nel 2022 la Libera Università di Bolzano ha creato una struttura accademica interfacoltà dedicata ad affrontare le sfide della sostenibilità: il Centro di Competenza per la sostenibilità economica, ecologica e sociale, del cui comitato scientifico-consultivo fa parte anche il premio Nobel per l'Economia, il prof. Robert F. Engle. Il Centro si propone di raggruppare e mettere in rete diverse competenze, creare sinergie e stimolare iniziative di raccolta fondi per dare un contributo significativo all'iniziativa della Provincia nel campo della sostenibilità. Maggiori informazioni sul Centro di competenza sono reperibili al link [Centro di Competenza per la Sostenibilità economica, ambientale e sociale / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](https://www.unibz.it/centro-di-competenza-per-la-sostenibilita-economica-ambientale-e-sociale).

### 3.4 Gender equality

---

unibz ha approvato il *Gender Equality Plan 2022 - 2025* e il Bilancio di genere con delibera del Consiglio dell'Università n. 141 del 17 dicembre 2021.

Adottando un piano per la parità di genere, la Libera Università di Bolzano ha compiuto un passo importante per garantire pari opportunità di sviluppo ai/alle componenti della comunità universitaria, indipendentemente dall'appartenenza di genere. Anche se si ritiene di avere fatto molto in passato, è evidente che ciò non è ancora sufficiente. Le disuguaglianze di genere persistono in molti ambiti, in particolare nell'accesso delle donne alle posizioni di *leadership* accademica.

Il Piano rappresenta una scelta strategica ed ambiziosa. Essa è anche necessaria, se si vuole incarnare l'aspirazione all'uguaglianza nell'accesso alla conoscenza e alle opportunità professionali, che connota l'università come motore di progresso all'interno della società. Ed è indifferibile se si vuole attrarre ed integrare persone diverse, eccellenze accomunate dalla passione per la generazione e la diffusione del sapere.

Per raggiungere gli obiettivi del Piano ed attuare le 18 misure che esso contiene sono necessari soprattutto tre fattori: un forte ed esplicito impegno dei vertici universitari, il supporto organizzativo per l'attuazione ed il monitoraggio delle misure e la diffusione della sensibilità per le pari opportunità nella cultura organizzativa dell'Ateneo a tutti i livelli. Per dare frutti, l'impegno per l'uguaglianza di genere non può essere una riserva di azione delle donne, né basarsi sulla dedizione di poche persone. Serve la consapevolezza ed il coinvolgimento di tutti.

È questa la sfida culturale ed organizzativa che unibz si impegna a raccogliere.

Il *GEP 2022 - 2025* è reperibile sulle pagine web di unibz al link [https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025\\_i.pdf](https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025_i.pdf), il Bilancio di genere al link [https://www.unibz.it/assets/bb2021-12-17\\_141\\_gender-balance2021\\_i.pdf](https://www.unibz.it/assets/bb2021-12-17_141_gender-balance2021_i.pdf).

---

## 4 PERFORMANCE

---

Questa sezione dedicata alla performance della struttura amministrativa della Libera Università di Bolzano è stata redatta ispirandosi ai dettami del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

In particolare l'articolo 10 di suddetto decreto legislativo prevede che "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un **documento programmatico triennale**, denominato **piano della performance**, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

---

### 4.1 Organizzazione del sistema della performance

---

La convenzione programmatico-finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano individua gli obiettivi di medio periodo in termini di potenziamento dell'offerta formativa, sviluppo dell'attività di ricerca, assunzione di qualificato personale accademico, aumento delle infrastrutture, nonché implementazione della nuova struttura organizzativa e revisione dei processi amministrativi.

Gli obiettivi operativi della struttura amministrativa sono definiti in coerenza allo sviluppo dell'Ateneo e devono avere le seguenti caratteristiche:

- essere riconducibili agli obiettivi strategici
- essere misurabili e valutabili

In occasione del processo annuale di *budgeting* e di programmazione delle attività si definiscono tra la Direzione e le singole aree amministrative gli obiettivi operativi.

Nel corso dell'esercizio se ne monitora la fattibilità o la necessità di apportare interventi correttivi, a fine anno si misura il risultato conseguito e si procede con l'erogazione del premio.

Il sistema di valutazione delle performance amministrative dell'Ateneo è articolato su tre livelli:

- I° livello: L'Accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano individua, nel Piano triennale unibz allegato, gli **obiettivi strategici** di medio periodo della struttura amministrativa, in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Ateneo.
- II° livello: In concomitanza con la definizione del programma annuale delle attività, che individua le linee di sviluppo di breve termine, si fissano per mezzo del PIAO i singoli **obiettivi operativi delle aree/uffici di staff nonché dei singoli servizi**.
- III° livello: Definizione degli **obiettivi individuali** dei/delle singoli responsabili e collaboratori/collaboratrici per mezzo dell'apposito processo interno.

I tre livelli sono tra loro collegati e vengono sviluppati e aggiornati in coerenza l'uno con l'altro.

L'intero sistema di valutazione viene gestito a livello informatico in maniera integrata, rendendo il processo di valutazione leggero dal punto di vista burocratico.

Annualmente si procede con la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Colloqui a livello di singola unità organizzativa individuano gli obiettivi personali raggiunti o meno e di riflesso è possibile misurare la percentuale di raggiungimento dell'Ateneo nel suo complesso.

Le modalità di misurazione e valutazione della performance nonché di quantificazione ed erogazione del premio spettante al singolo collaboratore/alla collaboratrice sono disciplinate nell'appendice "Misurazione e valutazione della performance individuale del personale amministrativo".

Grazie ai diagrammi di funzione ed alla mappatura dei processi, è inoltre possibile verificare il livello di efficienza ed efficacia dell'amministrazione e di impiego delle risorse umane. Per i principali processi saranno individuati valori attuali (in termini di *output* e/o di *time consuming*) e valori attesi (*target*).

---

## 4.2 Obiettivi strategici per l'anno 2024

---

Nell'anno 2023 è stato siglato l'Accordo programmatico per il periodo 2023-2025. In alcune aree tematiche, il nuovo Accordo programmatico prevede il proseguo del lavoro avviato nell'ambito dell'Accordo programmatico 2020-2022, ad esempio nella semplificazione e ottimizzazione dei processi, individuando tra l'altro un margine di manovra autonomo, oppure nell'ulteriore espansione positiva delle attività accademiche delle Facoltà di Ingegneria e di Scienze agrarie, ambientali e alimentari.

Nell'ambito del workshop strategico del Consiglio dell'Università di agosto 2023, sono state trattate le principali tematiche dell'Accordo programmatico e sono stati definiti i seguenti obiettivi:

- *Aumento del numero di studenti/studentesse*: È importante individuare quali fattori hanno un impatto positivo e negativo sulle iscrizioni e, sulla base di questa analisi, adottare misure a livello di Ateneo per aumentare il numero di studenti e studentesse. Obiettivi importanti sono l'offerta di corsi di studio attrattivi e una comunicazione mirata verso l'esterno. È previsto il rilancio del sito web di unibz con un formato più moderno.
- *Offerta formativa*: L'Università proseguirà con la sua politica, in base alla quale il Consiglio dell'Università definisce oltre al numero massimo anche il numero minimo di posti di studio per ogni corso di studio. Il mancato raggiungimento dei numeri minimi comporterà la non attivazione del corso di studio. A novembre 2023 il Consiglio dell'Università ha approvato a tal riguardo una nuova procedura.
- *Competenze didattiche*:  
Per soddisfare le esigenze di un corpo studentesco eterogeneo, è necessario sviluppare modelli di studio flessibili e adatti a studenti e studentesse in attività. In questo modo è possibile garantire una conciliazione migliore tra studio e lavoro.  
L'idea è quella di sviluppare una *School for Lifelong Learning* per creare un programma di formazione di alta qualità per le figure dirigenziali e altri gruppi target del settore privato e pubblico. La *School* non solo offrirà programmi di alta qualità, ma garantirà anche uno stretto legame con l'industria e il mondo aziendale.  
Al fine di promuovere un pensiero attivo e critico e di preparare in modo efficace gli studenti e le studentesse al mondo del lavoro si intende vagliare nuovi metodi didattici basati sul modello *Problem-based Learnings*.
- *Trilinguismo*: le competenze linguistiche di studenti/studentesse e professori/professoressa sono sempre una questione centrale del nostro Ateneo. A tal fine è importante vivere attivamente la cultura del multilinguismo in unibz, possibilmente adattandola ai bisogni delle singole Facoltà.
- *Chiamata di professori/professoressa e ricercatori/ricercatrici*: L'eccellenza è considerato il criterio principale per le chiamate. Per garantire questo standard, in futuro le Facoltà elaboreranno un piano di sviluppo triennale che tenga conto dei seguenti aspetti: qualità, competenze linguistiche ed equilibrio di genere.  
Nel 2024 sarà applicato il regolamento sul nuovo profilo di ricercatore/ricercatrice con contratto di lavoro a tempo determinato "Tenure Track" (RTT) e partiranno i primi bandi di selezione.

Altri obiettivi rilevanti sono la revisione dello Statuto dell'università e un'ulteriore ottimizzazione della struttura dei processi in unibz.

In seguito al distacco del Centro di competenza in Storia Regionale, la Provincia Autonoma di Bolzano ha approvato una nuova posizione di professore straordinario/professoressa straordinaria Euregio ed il relativo finanziamento per un periodo di tre anni. Nel 2024 si attiveranno le procedure per la copertura di questa nuova cattedra nell'ambito della bioingegneria. Questa nuova tematica costituirà un nuovo focus di ricerca e didattica della nuova Facoltà di Ingegneria.

È prevista anche l'istituzione di altre posizioni di professore straordinario/professoressa straordinaria, ad esempio per il futuro laboratorio *XCT* presso il NOI Techpark di Brunico.

Nel prossimo anno è prevista anche l'istituzione di un Centro di competenza per il Diritto commerciale internazionale e il diritto tributario, che sarà sostenuto principalmente da finanziatori esterni.

La Piattaforma per il Patrimonio culturale e la produzione culturale, insediata alla Facoltà di Design e Arti, scade nel 2024 e dovrà essere prorogata.

unibz parteciperà all'ultimo bando per le "European University Alliances" insieme a un consorzio di diverse università europee sotto il coordinamento della "Technische Universität Ilmenau". Con questo bando, la Commissione europea promuove i consorzi universitari nell'ambito del programma Erasmus+ che vogliono stabilire una nuova e approfondita cooperazione istituzionale transnazionale in una nuova rete di "European Universities".

In autunno del 2022 è stato avviato il progetto "Digital Innovation Hub Alto Adige - DIS-HUB", a cui unibz aderisce insieme ad altri istituti di ricerca e gruppi di interesse locali e sotto il coordinamento del NOI Techpark. La candidatura per questo progetto è stata presentata nell'ambito del bando *European Digital Innovation Hub (EU Programm Digital)*. La candidatura è stata premiata con il *Seal of Excellence* dalla Commissione europea ed è stata finanziata con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

unibz partecipa attualmente a diversi progetti PNRR. Questi progetti sono caratterizzati, accanto alla disponibilità di un budget elevato, da scadenze molto strette per lo svolgimento delle attività del progetto e per l'assunzione di personale. I progetti dovrebbero concludersi entro la fine dell'anno 2025 o l'inizio dell'anno 2026.

Nel 2023 si è svolta la procedura per la copertura della posizione di Rettore/Rettrice, considerata la scadenza del mandato del Rettore Prof. Paolo Lugli in data 30 settembre 2024. Le sorti accademiche di unibz saranno guidate, a partire dall'autunno 2024, da un nuovo Rettore/una nuova Rettrice.

unibz attribuisce grande importanza allo sviluppo e alle misure di implementazione sostenibili. Sulla base dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*), la Libera Università di Bolzano divide il suo campo di attività nelle aree tematiche "Ricerca", "Didattica", "Interazione con la società", "Attività operative" e "Cultura organizzativa". Per il coordinamento delle attività previste verrà istituito un comitato per la sostenibilità. Diversi gruppi di lavoro saranno responsabili dell'attuazione delle iniziative.

Nel 2023 è stata assegnata la posizione di Coordinamento dell'Alleanza per lo Sviluppo Sostenibile in Alto Adige. Questa posizione di coordinamento, assegnata al Centro di competenza Sostenibilità economica, ambientale e sociale prevede un'attività di osservazione, analisi e valutazione di progetti (di ricerca) e iniziative sulla sostenibilità in Alto Adige, in Italia e nell'UE, la diffusione di informazioni ai partner dell'Alleanza per lo Sviluppo Sostenibile in Alto Adige (unibz, EURAC, Studio Teologico Accademico di Bressanone, Centro Sperimentale Laimburg, Fraunhofer Italia, Eco Research, Museo della Natura), nonché il supporto amministrativo e tecnico dell'Alleanza nella realizzazione di progetti di ricerca e didattica.

Nel 2024 si continueranno ad attuare le misure del *Gender Equality Plan 2022-2025* e si elaborerà un nuovo piano per gli anni 2026-2029 sulla base di quanto già realizzato.

Questi obiettivi costituiscono la base degli sforzi futuri e riflettono il l'impegno verso l'eccellenza e l'innovazione. Tutti i membri della comunità universitaria sono invitati a partecipare alla realizzazione di questi obiettivi e a lavorare insieme per creare un'università dinamica e orientata al futuro.

Un sentito ringraziamento va anche ai rappresentanti politici e all'Assessorato competente per l'università per il costante sostegno e la fidata collaborazione.

---

### **4.3 Obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2024**

---

Per l'anno 2024 gli obiettivi degli uffici amministrativi saranno orientati principalmente verso i macro-obiettivi strategici dell'Ateneo contenuti nel nuovo Accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano relativo agli anni 2023-2025; in secondo luogo, si focalizzeranno sui risultati emersi dal sondaggio condotto a novembre 2022, volto a valutare il livello di soddisfazione del corpo studentesco e accademico riguardo alla qualità dei servizi amministrativi offerti dalla Libera Università di Bolzano. Infine, il workshop strategico del

Consiglio dell'Università, tenutosi nell'agosto 2023, ha fornito all'Amministrazione importanti indicazioni per gli anni a venire.

Nel corso del 2024, gli uffici dell'Università si confronteranno con sfide significative, tra cui il trasferimento nel nuovo edificio destinato alla Facoltà di Ingegneria presso il Parco Tecnologico. Questa transizione non riguarderà solo l'aspetto logistico, ma richiederà anche la definizione di un'offerta di servizi nella nuova sede che garantisca agli studenti e alle studentesse che studieranno presso il NOI la medesima qualità di servizi offerti presso la sede principale. Questo impegnerà particolarmente l'Area Servizi agli studenti, la Biblioteca, il Centro Linguistico e il Servizio Ricerca e Innovazione, ma non solo. I/Le responsabili dei vari uffici coinvolti avranno l'obiettivo per il prossimo anno di ideare una nuova gamma di servizi da offrire presso il Parco, naturalmente a condizione di un'adeguata disponibilità di risorse in termini di personale.

In linea con quanto stabilito nell'Accordo programmatico, i prossimi anni continueranno a concentrarsi sulla semplificazione dei processi. In particolare, per il 2024, sarà necessario definire innanzitutto un piano d'azione. Successivamente, si dovrà stilare un catalogo di misure mirate alla semplificazione e ottimizzazione delle procedure interne, nonché al consolidamento dei costi. Nel corso del 2025, l'obiettivo sarà quello di implementare le misure indicate nel catalogo, lavorando per rendere effettive le semplificazioni pianificate.

La semplificazione non si limita esclusivamente ai processi amministrativi, ma può essere facilitata anche attraverso la digitalizzazione e la revisione dei regolamenti. In questa prospettiva, l'Ufficio legale si concentrerà nel prossimo anno sull'analisi e la semplificazione di alcuni regolamenti cruciali dell'Ateneo, con l'obiettivo di rendere più chiare e accessibili le normative.

Dal workshop strategico del Consiglio dell'Università sono emersi diversi progetti che avranno un impatto significativo sugli uffici amministrativi. Uno di questi progetti riguarda l'introduzione della categoria degli "working student" consentendo a coloro che sono già inseriti nel mondo lavorativo di conciliare più agevolmente gli studi con la vita professionale. Questa iniziativa mira ad aumentare l'attrattività di unibz, ampliando così la sua base di potenziali interessati e interessate.

Un altro progetto, che richiederà il supporto tecnico dell'Amministrazione e in particolare dell'Ufficio legale, riguarda l'eventuale istituzione di una *Business School* o di un'entità giuridica separata. Tale struttura, dotata di una flessibilità organizzativa e di capacità indipendenti, avrà l'obiettivo di fornire servizi sia al settore pubblico che a quello privato.

Molti progetti per l'anno futuro, elencati qui di seguito, sono scaturiti infine dall'esito dell'indagine sulla qualità dei servizi condotta nel 2022.

A livello di processi, è stata richiesta una semplificazione nella procedura di assegnazione degli incarichi di collaborazione occasionale anche per adattarla alle normative attuali e dell'iter per le pubblicazioni tramite la *bu.press*. In particolare, per quest'ultima, il Direttivo dovrà per il prossimo anno riflettere sul futuro della casa editrice dell'Ateneo basandosi anche sui dati forniti dalla responsabile della Biblioteca.

In merito al tema della comunicazione per il 2024 è prevista: un'ottimizzazione del sito web dell'Ateneo in collaborazione con le Facoltà, una nuova strategia di marketing in stretta sinergia con Presidi, Vicepresidi e Direttori/Direttrici dei corsi di studio e lo sviluppo di un sistema di *onboarding* per professori e professoresse focalizzato sull'introduzione ai programmi IT interni, ai principali regolamenti dell'Ateneo, ai processi della ricerca e ai servizi offerti dalla Biblioteca e dalla *bu.press*. Inoltre, si mira ad aumentare la visibilità di unibz nelle scuole locali e a ridurre i tempi di risposta alle richieste di studenti e studentesse.

A livello di regolamenti dal prossimo anno entrerà in vigore il nuovo Regolamento sul rimborso spese nell'ambito di missioni e per lo svolgimento di attività istituzionali e dovrà essere rivisto il Regolamento per l'utilizzo dei fondi a supporto delle attività istituzionali al fine di rendere più flessibile la gestione dei fondi personali del corpo accademico dell'Università. Si cercherà infine di semplificare, per quanto consentito a livello normativo, il processo degli acquisti di piccola entità (*fast-track*).

Per quanto riguarda l'offerta di nuovi servizi e l'ampliamento di quelli esistenti, si intende espandere la consulenza accademica nei settori della ricerca, della fondazione di *spin-off* e delle carriere personali. Sarà anche potenziata la consulenza a studenti e studentesse sui programmi di scambio, la carriera studentesca e i piani di studio.

Nel campo del personale, si prevedono misure per rendere la Libera Università di Bolzano più attrattiva come datore di lavoro e per mappare le competenze del personale, offrendo opportunità di formazione per colmare eventuali lacune.

Riguardo alle interfacce, si punterà a chiarire le relazioni tra l'Ufficio organizzazione eventi e le Segreterie di facoltà, tra l'Ufficio didattico, l'Ufficio Personale accademico e le Segreterie di facoltà per la gestione dei dottorati di ricerca, e tra l'Ufficio legale e il Servizio Ricerca in merito alla *privacy*.

Sulla digitalizzazione, si lavorerà per ampliare ed ottimizzare il sistema di gestione dati *PowerBI*, valutare l'efficacia del sistema *Boris*, la piattaforma *OLE* e la *Reserve Collection*. Per la pianificazione della didattica e l'adozione di software dedicati, l'Ufficio didattico collaborerà a stretto contatto con ICT.

## Infrastrutture

Un'adeguata disponibilità di infrastrutture, che soddisfi dal punto di vista della qualità e della quantità le esigenze attuali e future dell'università, è requisito fondamentale per poter raggiungere gli obiettivi strategici che unibz si pone nei settori della didattica, della ricerca, della terza missione e dello sviluppo sostenibile. Si tratta in particolare di postazioni di lavoro per il personale accademico, di spazi ed ambienti di apprendimento per studenti e studentesse, e di laboratori didattici e di ricerca.

Il piano infrastrutture e traslochi realizzato per l'Accordo programmatico con la Provincia (2023-2025) prevede una pianificazione a medio termine mirata sia per quanto riguarda lo sviluppo ma anche per quanto riguarda l'utilizzo degli spazi. Nel 2024 il maggiore progetto infrastrutturale sarà il trasloco nel nuovo edificio destinato alla Facoltà di Ingegneria presso il Parco tecnologico e la conseguente ottimizzazione nell'uso degli spazi resisi disponibili presso la sede centrale. Parallelamente, allo scopo di generare energia in maniera ecologica e sostenibile, verrà indetta una gara d'appalto e affidato un incarico per l'installazione di impianti fotovoltaici sui tetti di tutte le sedi dell'Ateneo per una superficie totale di 5.620 m<sup>2</sup>.

### *Sede di Bolzano:*

Il quarto piano dell'edificio ex Dogana in via Cassa di Risparmio è stato rinnovato e dispone ora di 7 postazioni di lavoro attualmente occupate dall'Ufficio didattico; all'inizio del 2024, ne verranno create ulteriori 8. Lo spazio in tal modo liberatosi al piano rialzato sarà assegnato ai due Centri di competenza "Management delle cooperative" e "Sostenibilità economica, ambientale e sociale". In tal modo l'edificio ex Dogana a partire dal 2024 potrà dirsi totalmente utilizzato (1.660 m<sup>2</sup>). L'esecuzione dei lavori ancora mancanti relativi al 2° lotto (miglioramenti al sistema di climatizzazione, efficientamento energetico ed il collegamento con l'edificio principale) saranno sollecitati con urgenza all'Ufficio provinciale Edilizia est.

La concessione temporanea e gratuita del terzo piano di via Museo 54, con la fine del 2023 non sarà più rinnovata dalla Provincia Autonoma di Bolzano. L'Università ha dovuto pertanto, come soluzione provvisoria, stipulare un proprio contratto di locazione che sarà revocato una volta che gli uffici del corpo accademico e ricercatore verranno allestiti presso la nuova Facoltà di Ingegneria al NOI Techpark.

Nel corso del 2024, dopo una condivisione dei documenti di progetto con l'Ateneo, il Comune di Bolzano pubblicherà un bando di gara per la ristrutturazione della Scuola "Josef von Aufschnaiter". In base agli accordi presi, unibz utilizzerà, al termine dei lavori nel 2026, la palestra di 1.400 m<sup>2</sup> (separabile in tre sezioni), il cortile interno e varie zone per il ricovero delle biciclette.

### *NOI Techpark Bolzano:*

Agli attuali 9.900 m<sup>2</sup> utilizzati da unibz presso il Parco si aggiungeranno nel 2024 ulteriori 23.500 m<sup>2</sup>. La comunità universitaria presso il Parco tecnologico sarà dal prossimo anno di circa 1.350 persone.

La ristrutturazione dell'ex edificio Lyopharm (3.200 m<sup>2</sup> ad uso di unibz) sarà completata nel 1° trimestre del 2024. Il primo piano ospiterà i locali per il progetto PNRR *iNEST* ovvero per il Centro di competenza Ecosistemi di innovazione per contesti montani istituito a tale scopo dal prof. Mazzetto. Il secondo piano ospiterà 5 laboratori di ricerca (*Photonics and Optoelectronics, Media Interaction, Green Powertrains, Thin Film Technology, Lab for Applied and Agro-Environmental Microbiology*), 2 laboratori didattici (chimico-biologico e gastrosensoriale), 3 aule di medie dimensioni, 1 sala studio e ricreazione per studenti e studentesse e 9 uffici per un totale di 26 postazioni di lavoro.

I lavori di costruzione del nuovo edificio a 6 piani della Facoltà di Ingegneria saranno completati nel secondo trimestre del 2024. Nei mesi di luglio e agosto avranno luogo i relativi traslochi di modo che la nuova Facoltà possa diventare pienamente operativa all'inizio del nuovo anno accademico 2024/2025. I circa 20.300 m<sup>2</sup> forniranno agli attuali 680 studenti e studentesse, ai 330 membri del corpo accademico, ai dottorandi e alle dottorande nonché al personale amministrativo le seguenti infrastrutture: 26 aule, 12 laboratori, 16 spazi per studenti e studentesse (come sale di studio e ricreazione), 118 uffici per un totale di 276 postazioni di lavoro, 6 sale riunioni e 17 magazzini. Nello stesso periodo sarà completato anche l'edificio D2 che ospiterà la nuova mensa universitaria. La comunità unibz avrà a disposizione 220 posti a sedere su circa 700 m<sup>2</sup>; nei giorni feriali, sono previsti 3 turni per il servizio pranzo (600 pranzi al giorno).

Nel 2024 si concluderanno anche i lavori di progettazione dell'edificio B6 e prenderanno il via i lavori di costruzione (circa 600 m<sup>2</sup> di spazio destinato ai laboratori di unibz).

Sempre nel prossimo anno dovranno essere prese le decisioni strategiche finali in merito agli edifici B2 e B3, in accordo col Direttivo, in modo da poter avviare quanto prima le rispettive attività di pianificazione.

#### *Laimburg:*

A causa di restrizioni di bilancio da parte della Provincia Autonoma di Bolzano, le gare d'appalto per l'allestimento dei laboratori di agraria e silvicoltura, per una superficie totale di 600 m<sup>2</sup> sita nell'area ex *Stadlhof*, subiranno un notevole ritardo, avviandosi così solo ad inizio 2024. Il bando per le attrezzature di laboratorio verrà pubblicato nel terzo trimestre del 2024, consentendo così la piena operatività ad un massimo di tre gruppi di ricerca ad inizio 2025. Inoltre, nel corso del 2024, l'agenzia Demanio provinciale metterà a disposizione della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari una superficie di circa 400 m<sup>2</sup> di frutteto, comprendente meli e viti, destinati a fungere da laboratorio di formazione all'aperto focalizzato sulla fisiologia vegetale e sulla pratica di potatura.

#### *Sede di Bressanone:*

Nel corso del 2024, sono in programma una serie di ottimizzazioni infrastrutturali a beneficio dell'intera comunità universitaria di Bressanone:

- Ottimizzazione degli spazi esterni del campus mediante l'aggiunta di nuove postazioni a sedere e l'ampliamento di quelle esistenti, aggiunta di alberi, creazione di parcheggi coperti e sicuri e installazione di ulteriori box con serratura per biciclette
- Introduzione di box per riunioni e per telefonare che consentono la possibilità di lavorare in tranquillità nelle aree comuni dell'edificio principale.

La consegna della Casa Missionaria a unibz, già prevista nell'Accordo programmatico 2020-2022 e successivamente trasferita all'Accordo 2023-2025, rimane invece ancora in sospeso. Nonostante i tentativi di proporre immobili alternativi ai Padri dell'Ordine di San Giuseppe, nell'ambito di un incontro che ha coinvolto il Direttivo universitario, il Sindaco di Bressanone e il Presidente della Giunta provinciale, le proposte sono state purtroppo ritenute non adatte e quindi respinte. Nel corso del 2024, l'Università intensificherà le trattative con il Comune di Bressanone al fine di individuare un immobile più idoneo.

#### *Sede di Brunico:*

Il NOI Techpark di Brunico è stato completato secondo i tempi previsti e inaugurato ufficialmente all'inizio di maggio 2023. unibz, a luglio 2023, ha potuto così trasferire i suoi locali nell'edificio a 5 piani, occupando uno spazio di 1.696 m<sup>2</sup> destinato alla Facoltà di Economia e alle aree di ricerca della Facoltà di Ingegneria.

Dall'inizio dell'anno accademico 2023/2024, unibz ha avuto a disposizione, nel seminterrato dell'edificio, l'Aula Magna, 3 aule per seminari e spazi open space per gli studenti e studentesse (per un'area totale di 944 m<sup>2</sup> ad uso esclusivo di unibz). Inoltre, al 2° piano 234 m<sup>2</sup> sono stati adibiti come laboratori open space per l'area di ricerca *Sustainable Manufacturing*, in stretta collaborazione con le aziende locali della rete *Automotive Excellence South Tyrol*. Il 3° piano, con una superficie complessiva di 518 m<sup>2</sup>, ospita uffici, spazi *open space* e una sala riunioni destinati al corpo accademico e amministrativo di unibz.

Nel corso del 2024, si prevede un maggiore utilizzo degli spazi per eventi da parte dell'intera comunità unibz, oltre ad attività legate alla terza missione. L'utilizzo gratuito delle sale per eventi offerta dal Comune di Brunico e la presenza del ristorante *b.local* rendono l'ambiente (superficie totale di 2.818 m<sup>2</sup>) particolarmente attrattivo.



#### Studentati:

Date le attuali limitate disponibilità di alloggi e l'aumento significativo dei costi d'affitto, l'Università si impegnerà attivamente per promuovere la creazione di nuovi alloggi per il corpo accademico e studentesco in tutte le sue sedi. Tale impegno avverrà tramite collaborazioni e campagne di sensibilizzazione con la Provincia e i Comuni, allo scopo di sostenere l'aumento del numero di studenti e studentesse.

In particolare, la realizzazione di una residenza studentesca nelle vicinanze del NOI Techpark risulta cruciale per rendere più attrattiva la nuova Facoltà di Ingegneria.

A Bolzano, grazie alle nuove linee guida stabilite dalla Provincia per i Comuni, secondo quanto previsto dall'Accordo programmatico, verranno portate avanti iniziative private per la creazione di 500 nuovi alloggi per studenti e studentesse. A Brunico, la ristrutturazione del *Kolpinghaus* avrà finalmente inizio all'inizio del 2024, con un ritardo di sei mesi. Si prevede che i 25 appartamenti destinati a studenti e studentesse saranno disponibili a partire dal 2026.

### 4.3.1 SCHEMA DEGLI OBIETTIVI 2024 DELLA DIREZIONE

Linea	→ Obiettivo strategico	→ Obiettivo operativo
<b>Sviluppo strategico</b>	Governance e Statuto	Coordinamento del gruppo di lavoro per la revisione del Regolamento generale di Ateneo
	<i>misure</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istituzione di un gruppo di lavoro</li> <li>▪ Discussione degli aspetti strategici in con in Direttivo</li> <li>▪ Raccolta e revisione giuridica delle modifiche proposte</li> <li>▪ Inserimento delle necessarie integrazioni per l'eventuale accorpamento del Conservatorio</li> <li>▪ Preparazione di una prima bozza dei due documenti e presentazione della stessa al Direttivo</li> </ul>
	<i>indicatore e target</i>	Prima bozza del Regolamento generale rivisto
<b>Sviluppo strategico</b>	Sostenibilità	Progetto impianti fotovoltaici
	<i>misure</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenzione con l'amministrazione provinciale</li> <li>▪ Elaborazione del progetto</li> <li>▪ Presentazione del progetto al Direttivo</li> <li>▪ Approvazione del progetto a parte del Comune e dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile</li> <li>▪ Gara d'appalto per i lavori</li> </ul>
	<i>indicatore e target</i>	Gara d'appalto per i lavori pubblicato
<b>Sviluppo strategico</b>	Semplificazione processi e <i>spending review</i>	Semplificazione dei processi
	<i>misure</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisione e comparazione delle varie analisi effettuate in passato (analisi dei processi, <i>spending review</i>, valutazione delle Facoltà, indagine sulla qualità dei servizi)</li> <li>▪ Sviluppo di un piano d'azione e di un catalogo di misure</li> <li>▪ Raccolta e documentazione delle misure implementate</li> <li>▪ Sviluppo di un sistema tramite cui membri dell'accademia e dell'amministrazione possano presentare proprie proposte in materia di semplificazione, ottimizzazione e di ulteriori misure per incrementare l'efficienza dell'attività amministrativa</li> </ul>
	<i>indicatore e target</i>	Consegna del catalogo di misure Elaborazione di una proposta per un sistema che consenta la presentazione di proposte di ottimizzazione da parte di collaboratori e collaboratrici dell'accademia e dell'amministrazione

Linea	➔ Obiettivo strategico	➔ Obiettivo operativo
<b>Sviluppo strategico</b>	Incremento attrattività	Revisione dell'ambito marketing e comunicazione
	<i>measure</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivazione di una stretta collaborazione tra le facoltà e i centri di servizio incaricati per garantire che il contenuto delle proposte delle facoltà sia preso in considerazione</li> <li>▪ Avvio del gruppo di lavoro per il sito web con la partecipazione del personale accademico</li> <li>▪ Conseguente adeguamento del piano di comunicazione e del piano marketing di unibz</li> </ul>	<i>indicator and target</i> Piani di comunicazione e marketing presentati
<b>Organizzazione</b>	Realizzazione di nuove strutture	Trasferimento della Facoltà di Ingegneria nel <i>NOI Techpark</i> e creazione di nuovi servizi in loco
	<i>measure</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinamento della pianificazione e del trasferimento nella nuova sede</li> <li>▪ Definizione del <i>project management</i></li> <li>▪ Elaborazione di una proposta per l'utilizzo dei locali liberatisi presso la sede centrale e presentazione della stessa al Direttivo</li> </ul>	<i>indicator and target</i> Trasloco avvenuto e piena operatività della facoltà in loco
<b>Organizzazione</b>	Misure nell'ambito del personale	Creazione della posizione di Vicedirettore/Vicedirettrice
	<i>measure</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione degli ambiti di lavoro, delle competenze e dei compiti futuri</li> <li>▪ Elaborazione del mansionario</li> <li>▪ Introduzione del vicedirettore/della vicedirettrice nell'organizzazione (qualora venga individuata e assunta una figura idonea)</li> </ul>	<i>indicator and target</i> Mansionario del Vicedirettore/della Vicedirettrice

#### 4.3.2 OBIETTIVI 2024 DEI CENTRI DI SERVIZIO

Una raffigurazione schematica degli obiettivi di dettaglio legati alla semplificazione di processi e alla digitalizzazione è reperibile nell'appendice 1.

---

## 5 RISCHI CORRUTTIVI

---

Essendo la Libera Università di Bolzano (unibz) un ateneo non statale, la prevenzione della corruzione presso la stessa continua ad orientarsi alla normativa vigente e alle raccomandazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia, in particolare agli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022". In questo contesto si rinvia all'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, adottato con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, dalla quale si ricavano per le Università non statali le seguenti indicazioni:

- nessun obbligo di redigere i Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- invito ad adottare le misure previste dal PNA laddove svolgano attività di pubblico interesse e siano tenute al rispetto delle stesse regole applicabili alle università statali;
- invito a conformarsi alle misure di trasparenza contenute nel PNA.

In un quadro di riferimento che continua a presentare lacune e incertezze interpretative, la scelta della Libera Università di Bolzano di dar corso alla disciplina nelle sue linee generali sin dal 2014, peraltro in una logica di adeguamento graduale/progressivo, appare quanto mai appropriata e coerente con l'utilizzo delle risorse pubbliche a disposizione.

A tale riguardo, si rinvia all'atto di segnalazione n. 7 del 23 luglio 2019, con cui l'ANAC, anche al fine di superare i problemi interpretativi sorti in relazione all'esatto inquadramento giuridico delle università non statali legalmente riconosciute, richiede un intervento correttivo da parte del legislatore finalizzato a ricomprendere, espressamente e in maniera inequivoca, tali enti nell'ambito di applicazione della normativa anticorruzione, seppure nei limiti di compatibilità, e limitatamente alle attività di pubblico interesse svolta.

Ciò premesso, unibz riconosce un ruolo fondamentale alla programmazione delle misure, specifiche e generali, di gestione dei rischi corruttivi nella protezione del valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle proprie strategie.

L'Ateneo, recepisce e fa propria la nozione di corruzione definita dal Piano Nazionale Anticorruzione, intesa come *maladministration*, ossia assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

In pratica va valutato e gestito il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Il PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte fondamentale del PTPCT.

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Il Piano si applica a tutto il personale tecnico amministrativo e dirigente ed al personale accademico, della Libera Università di Bolzano. Il documento con i suoi allegati, si pone in continuità con i PTPCT sino ad oggi approvati dall'Ateneo ed in particolare al PIAO relativo al triennio 2023-2025, adottato con delibera del Consiglio dell'Università del 27 gennaio 2023

Esso è stato redatto dal RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza), coadiuvato dalla struttura di supporto, dai o dalle Responsabili della predisposizione delle altre Sezioni del PIAO e dai/dalle Responsabili degli uffici coinvolti.

Per facilitarne la lettura, si riportano i contenuti ancora attuali già rappresentati nei Piani precedenti, opportunamente integrati e aggiornati con le novità normative intervenute, con le nuove misure anticorruptive intraprese nel corso del 2023 e con il contenuto programmatico relativamente al periodo 2024-2026.

In tale sottosezione, redatta dal RPCT, si illustrano di seguito gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza programmati e le misure per la gestione dei rischi adottate dall'Ateneo funzionali alle strategie di creazione di valore.

## 5.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione

---

Costituiscono obiettivi strategici in materia di anticorruzione per il triennio di valenza del presente documento:

- **Semplificazione amministrativa**  
Si pone l'accento sulla revisione e miglioramento della regolamentazione interna per semplificare i processi amministrativi.  
L'obiettivo è eliminare inefficienze e ridurre la complessità normativa, promuovendo un ambiente organizzativo più agile e responsivo.  
Gestione Informatizzata dei Processi.
- **Continuità nell'adozione di strumenti informatici**  
La continuità nell'adozione di strumenti informatici è vista come un mezzo essenziale per razionalizzare le attività e migliorarne l'efficienza ed economicità.  
L'innovazione tecnologica è considerata un driver fondamentale per ottimizzare la gestione dei processi e garantire una maggiore integrità.
- **Formazione in Anticorruzione**  
Si propone un aumento significativo della formazione per il personale sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza. L'obiettivo è monitorare e garantire la capillarità della formazione erogata, contribuendo così a una cultura organizzativa consapevole e orientata all'integrità.
- **Prevenzione organizzativa**  
Vengono adottate misure preventive di tipo organizzativo all'interno del processo di gestione del rischio. L'obiettivo è identificare e mitigare i potenziali rischi di corruzione attraverso una proattiva pianificazione e valutazione dei processi organizzativi.
- **Prevenzione dei conflitti di interesse**  
Si mira a potenziare le misure volte a prevenire i conflitti di interesse tra gli operatori pubblici, contribuendo così a garantire l'imparzialità nelle decisioni e azioni dell'organizzazione.
- **Adeguamento alle disposizioni del PNRR**  
Si continuerà l'adeguamento alle disposizioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sottolineando l'allineamento agli obiettivi nazionali di sviluppo.
- **Trasparenza e accessibilità dell'informazione**  
Si prevede l'incremento dei livelli di trasparenza, rendendo le informazioni facilmente accessibili agli stakeholder. L'obiettivo è promuovere la fiducia e la partecipazione pubblica attraverso la divulgazione chiara e aperta delle attività e delle decisioni dell'organizzazione.
- **Miglioramento continuo dell'Organizzazione**  
L'accento sull'organizzazione riflette l'impegno per il miglioramento continuo in tutti gli aspetti dell'attività, inclusa la governance, la gestione e la cultura organizzativa.

In sintesi, questi obiettivi strategici delineano una prospettiva ampia per affrontare la corruzione, abbracciando aspetti normativi, tecnologici, culturali e organizzativi per garantire un'elevata integrità e responsabilità nell'ambito dell'ente.

## 5.2 I soggetti

---

La strategia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza nella Libera Università di Bolzano si attua attraverso la sinergia e la collaborazione di una pluralità di soggetti, tutti chiamati a gestire e prevenire il rischio corruttivo, ciascuno sotto gli aspetti della relativa competenza di seguito esplicitati.

### Consiglio dell'Università

Il Consiglio dell'Università individua annualmente in sede di programmazione le linee guida di sviluppo dell'Ateneo in termini di offerta didattica, di sviluppo della ricerca e di una corretta e sana amministrazione, richiamando ai principi etici fondanti.

In particolare, con riferimento alla prevenzione di fenomeni corruttivi, richiama alla deburocratizzazione e informatizzazione dei processi, alla gestione amministrativa snella, chiara e trasparente, al presidio e controllo continuo sulle procedure adottate, alla regolamentazione a supporto dello sviluppo e non ostacolo allo stesso. In particolare, il Consiglio di Amministrazione quale organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ateneo:

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- nomina il RPCT e dispone eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- adotta il PIAO;
- adotta il Codice etico e di comportamento ed i successivi aggiornamenti;
- riceve la Relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- riceve dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

In altre sezioni del presente documento vengono esplicitate le linee di indirizzo.

### Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT)

Il RPCT, nel rispetto delle linee strategiche dettate dall'organo di indirizzo, coordina tutte le azioni finalizzate a contrastare i fenomeni corruttivi all'interno dell'Università e ad attuare la trasparenza.

Le funzioni di RPCT vengono svolte dal Direttore della Libera Università di Bolzano. In caso di assenza temporanea ed improvvisa del RPCT o qualora lo stesso versi in una situazione di conflitto di interessi le sue funzioni sono esercitate da un sostituto/una sostituta appositamente incaricato/a.

In particolare, il RPCT

- predisporre il presente documento in tempo utile per consentire l'adozione del PIAO da parte del Consiglio di Amministrazione nei termini previsti dalla legge coordinandosi con i/le responsabili degli uffici che si occupano dell'elaborazione delle altre Sezioni del PIAO in particolare con quelle che riguardano la performance e l'organizzazione e il capitale umano.
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- verifica l'efficace attuazione del sistema di misure di prevenzione adottate e la sua idoneità, e ne propone la modifica in caso di accertamento di significative violazioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università.

In materia di trasparenza il RPCT:

- controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnalando al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- riceve le eventuali istanze di accesso civico aventi ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente;
- decide con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico generalizzato rigettate.

### Struttura di supporto al RPCT

In qualità di struttura di supporto al RPCT, sono stati individuati due collaboratori della Segreteria della Direzione. Questi collaboratori contribuiscono attivamente alla definizione delle strategie e all'adempimento degli obblighi stabiliti dalla normativa sulla prevenzione della corruzione e trasparenza. Nel loro ruolo, considerano attentamente i necessari collegamenti con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione strategica, tra cui l'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano, il Programma delle attività e il budget per il 2024.

### Responsabili del procedimento

Seguendo l'orientamento di una sana ed efficiente amministrazione, per i maggiori procedimenti viene individuato e nominato un rispettivo responsabile al quale sono attribuite tutte le responsabilità stabilite dalla legge.

Lo stesso ha il compito di garantire la legittimità, la trasparenza e deve impegnarsi attivamente a ridurre il rischio di fenomeni corruttivi. Deve altresì segnalare al RPCT ogni fatto, evento o informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni.

### Il Personale

L'intero corpo del personale in servizio, che comprende sia il personale accademico che quello amministrativo, partecipa attivamente all'implementazione del piano di prevenzione della corruzione e delle misure ad esso correlate. Tale coinvolgimento si manifesta attraverso la partecipazione attiva a diverse fasi del processo, inclusa l'autoanalisi organizzativa e dei processi, la definizione delle misure necessarie e l'effettiva attuazione di tali disposizioni.

In questo modo, ogni membro del personale contribuisce in modo significativo all'efficacia complessiva del piano, promuovendo una cultura organizzativa improntata alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. I responsabili e i coordinatori di ciascun ufficio amministrativo svolgono un ruolo chiave come interlocutori diretti della struttura di supporto al RPCT. Agiscono autonomamente nell'espletare le pubblicazioni obbligatorie sulla pagina "Amministrazione trasparente", assicurando il pieno rispetto delle disposizioni di legge. Inoltre, si occupano dell'aggiornamento regolare, nel periodo richiesto dalla normativa vigente, garantendo così la conformità e l'adeguatezza delle informazioni divulgate.

## 5.3 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:

- Analisi del contesto – a sua volta ripartita tra analisi del contesto interno e analisi del contesto esterno
- Valutazione del rischio – articolato in tre momenti: identificazione, analisi e ponderazione del rischio
- Trattamento del rischio – che consiste nell'identificare e programmare le misure di prevenzione

Nell'Ateneo il processo, si è svolto prendendo a riferimento le fasi della filiera del processo di gestione del rischio di cui al P.N.A. 2013, in seguito descritte più in dettaglio da A.N.A.C. nell'aggiornamento del P.N.A. per il 2015 (cfr. punto 5.8.1) e nell'Allegato I del P.N.A. 2019 (cfr. punto 5.8.2).

## 5.4 Contesto esterno

---

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente e del settore specifico nel quale l'Ateneo opera e svolge concretamente la sua missione istituzionale e di mettere in luce come le stesse possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a eventuali relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

L'Università, nel perseguimento delle finalità istituzionali di didattica, ricerca e "terza missione", realizza molteplici attività che comportano l'instaurazione di rapporti con soggetti pubblici e privati, che vanno ad aggiungersi alla tradizionale e principale categoria di *stakeholder* rappresentata dagli studenti e dalla Provincia Autonoma di Bolzano: istituti scolastici, altre Università ed Enti di Ricerca, società ed enti partecipati dall'Ateneo, associazioni di categoria oltre ad imprese, fondazioni bancarie, amministrazioni centrali e locali, operatori economici. Tali rapporti sono in grado di influenzare il buon andamento dell'azione amministrativa risultando pertanto vulnerabili a potenziali fenomeni di *maladministration*; anche per tale ragione il contesto esterno è stato preso in considerazione durante il processo di valutazione dei rischi, in particolare quale uno

dei principali “fattori abilitanti” (presenza di interessi anche economici e di benefici per i destinatari del processo).

Circoscrivere il contesto esterno in cui opera l’Università al solo territorio della Provincia Autonoma di Bolzano sarebbe fuorviante, poiché non si può prescindere dalle molteplici relazioni che l’Ateneo intrattiene oltre il proprio territorio di riferimento, che comprendono non solo gli studenti e il personale accademico e tecnico amministrativo – e le rispettive famiglie – che provengono dall’Italia e dall’estero, ma anche una moltitudine di enti, organismi, imprese e istituzioni nazionali e internazionali. Di particolare interesse è

#### 5.4.1 Lo scenario provinciale

---

L’Ateneo opera in un territorio, quello della Provincia Autonoma di Bolzano, caratterizzato da un sistema di *welfare* che permette un livello della qualità della vita fra i più alti dell’intero Paese.

Ogni anno vengono fatti due sondaggi in riferimento alla qualità di vita delle città italiane: da “**Italia Oggi**” (Quotidiano economico di Class Editori) in collaborazione con l’Università della sapienza di Roma e Cattolica Assicurazioni e dal “**Sole 24 ore**”, il più importante quotidiano economico italiano, nonché il terzo giornale italiano per diffusione totale (cartacea + digitale).

I criteri in base ai quali vengono valutate le province in base all’indagine di *Italia Oggi* sono i seguenti: affari e lavoro, ambiente, reati e sicurezza, sicurezza sociale, istruzione e formazione, popolazione, sistema salute, tempo libero, reddito e ricchezza.

Nel 2023 la Provincia di Bolzano è salita al 1° posto della graduatoria<sup>1</sup> (nel 2022 era al 2° posto e nel 2021 al 3° posto), mentre la Provincia di Trento è al 4° posto. Da tale posizione della classifica si può evincere che la maggioranza della popolazione altoatesina può continuare a fruire di una serie di vantaggi competitivi di tipo economico, sociale e politico, i quali danno la possibilità, di potere sviluppare le proprie potenzialità e potere aspirare ad un tenore di vita ritenuto adeguato.

La 33<sup>a</sup> indagine sulla Qualità della vita del **Sole 24 Ore del 2022** piazza Bolzano al 2° posto (nel 2021: 5° posto). L’indagine si basa su 90 indicatori provinciali, suddivisi in sei macro-categorie di settore: Ricchezza e consumi; Affari e lavoro; Demografia, società e salute; Ambiente e servizi; Giustizia e sicurezza; Cultura e tempo libero. Per ciascuno dei 90 indicatori, 1000 punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e 0 punti a quella con il peggiore. Per ciascuna delle sei macro-categorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all’altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

In dettaglio, Bolzano è terza per ricchezza e consumi, quarta per ambiente e servizi, undicesima per demografia e società, ventunesima per cultura e tempo libero, ventiquattresima per affari e lavoro e ventisettesima per giustizia e sicurezza (trentaquattresima per “Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati” e tredicesima per “Riciclaggio e impiego di denaro”).

In tutti gli indicatori qui menzionati il Bolzano registra un miglioramento rispetto all’anno scorso, salvo per affari e lavoro. Fra i trend positivi più evidenti quelli delle startup innovative (+15,8%) e del valore aggiunto pro capite (+6,4%).

Peggiora la situazione concernente l’indice di parità di genere, con Bolzano 69esima nella classifica della qualità della vita delle donne. Nonostante i buoni risultati di Bolzano per tasso di occupazione (terza) e tasso di occupazione giovanile (seconda) infatti, la Provincia Autonoma di Bolzano si trova penultima per la percentuale di imprese femminili ogni 100 imprese registrate e ultima per percentuale di amministratori di impresa donna. Bolzano inoltre risulta addirittura ultima in Italia per laureate ogni 1.000 abitanti nel corso del 2021.

Inoltre, nell’ambito del progetto **Benessere Equo e Sostenibile (BES)**, l’Istituto provinciale di statistica ASTAT ha pubblicato, con particolare riferimento al contesto della provincia autonoma di Bolzano, i dati relativi all’ultimo rapporto BES pubblicato da ISTAT. L’obiettivo del progetto è quello di misurare il livello di benessere sociale ed economico dei cittadini, andando oltre - e dunque integrandola in maniera alternativa - la misurazione della produzione economica e del benessere materiale nel suo aspetto monetario. Sono dodici i domini di studio e 130 gli indicatori che, a livello nazionale, sono stati definiti per misurare il benessere umano, sociale ed economico nonché l’ambiente e l’interazione uomo-ambiente: Salute, Istruzione e Formazione,

---

<sup>1</sup> <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2023-le-citta-italiane-dove-si-vive-meglio-20231115>

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e Istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Ricerca e Innovazione, Qualità dei servizi.

Dal progetto BES risulta complessivamente un quadro positivo, in particolare negli ambiti istruzione e formazione, benessere economico e innovazione, ricerca e creatività. Maggiori dettagli sulla rilevazione sono reperibili al link a piè pagina.

Riguardo al tema della corruzione, l'ASTAT ha pubblicato i rispettivi dati riferiti alla popolazione altoatesina<sup>2</sup>: Da questa indagine condotta nel 2016 si stima che il 3,1 % delle famiglie altoatesine (il 7,9 % a livello nazionale) almeno una volta nella vita abbia avuto contatto con richieste di denaro o altro in cambio di favori o servizi. Con riguardo ai tre anni precedenti, tale percentuale scende allo 0,7 % delle famiglie<sup>3</sup>. L'indicatore complessivo, così come quello relativo ai settori della sanità (0,9%) e del lavoro (0,8%), posizionano la provincia di Bolzano tra le regioni italiane con la minor diffusione del fenomeno, ad eccezione del settore degli uffici pubblici (1,4%). Un'altra indagine dell'ASTAT rileva come 7 su 10 altoatesini non pensino che la corruzione sia naturale ed inevitabile. Concussione e corruzione sono considerati come i comportamenti espressivi di fenomeni corruttivi più gravi.

La diffusione di episodi corruttivi è ribadita anche dai quotidiani nazionali, che riportano quotidianamente casi di corruzione in ogni parte d'Italia. A tal proposito, degna di nota è l'iniziativa di *Transparency International Italia* "Mappiamo la corruzione", che monitora le notizie di corruzione e di reati simili riferite dai media e pubblica ogni anno l'indice di percezione della corruzione (CPI) che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e sondaggi rivolti ad esperti provenienti da tutto il mondo del business. Il CPI del 2022 colloca l'Italia al 41° posto su 180, guadagnando una posizione rispetto all'anno precedente e restando tra i Paesi europei che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante sia ancora al 17° posto fra i Paesi dell'UE.

In pratica dalla nascita dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) nel 2014 ad oggi, l'Italia è migliorata di 28 posizioni, passando dal 69° posto al 41°.

In conclusione, l'Ateneo si trova ad operare in un contesto esterno che si distingue per una base solida di qualità della vita e ottimi risultati in vari indicatori socioeconomici. Tuttavia, al fine di assicurare un ambiente propizio alla crescita e al successo dell'istituzione, è imperativo affrontare in modo proattivo le sfide identificate. In particolare, l'attenzione deve essere rivolta a questioni cruciali come la promozione della parità di genere e il costante impegno nella lotta contro la corruzione.

La promozione della parità di genere non solo si inserisce nel quadro di principi fondamentali di giustizia e uguaglianza, ma rappresenta anche un pilastro essenziale per la costruzione di una comunità accademica inclusiva e diversificata. Attraverso politiche e azioni concrete volte a eliminare disparità di trattamento e a garantire pari opportunità, l'Ateneo può contribuire in modo significativo a creare un ambiente in cui ogni individuo, indipendentemente dal genere, possa sviluppare appieno il proprio potenziale.

Parallelamente, il costante impegno nella lotta contro la corruzione è di vitale importanza per preservare l'integrità e la reputazione dell'istituzione accademica. Attraverso meccanismi di monitoraggio, formazione del personale e implementazione di politiche anticorruzione robuste, l'Ateneo può rafforzare la fiducia della comunità accademica e della società nel suo complesso.

In questo contesto, la gestione responsabile e attenta delle sfide identificate non solo contribuirà a consolidare il posizionamento dell'Ateneo come entità di eccellenza, ma servirà anche a promuovere valori fondamentali di equità, integrità e responsabilità all'interno della sua comunità e oltre.

## 5.4.2 Il comparto universitario

Il sistema universitario costituisce un comparto fondamentale dell'amministrazione italiana, al quale la Costituzione riconosce particolare libertà e autonomia: si pensi al principio di libertà della ricerca e dell'alta cultura e a quelli di autogoverno, autonomia organizzativa e autonomia normativa per la disciplina delle funzioni fondamentali (didattica, ricerca, terza missione). Come previsto dalla L. n. 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", lo Stato si limita a fissare solo principi di

<sup>2</sup> [https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news\\_action=4&news\\_article\\_id=603147](https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=603147)



organizzazione e a esercitare, attraverso il MIUR, poteri di indirizzo e di coordinamento del sistema, attualmente composto da 97 università statali e private, di cui 11 telematiche, e da diversi organi, enti e istituzioni a supporto della governance del comparto, quali il Consiglio Universitario Nazionale (CUN), il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), il Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU), l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e il Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie (CODAU). Le libertà, l'autonomia e il conseguente accentuato policentrismo istituzionale e organizzativo che caratterizzano il comparto possono quindi contribuire a rendere il sistema universitario maggiormente esposto a dei rischi di corruzione, malamministrazione e conflitto di interessi, come anche evidenziato nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che raccomanda attenta vigilanza sui conflitti di interesse, la rotazione degli incarichi e la programmazione del reclutamento dei docenti.

### 5.4.3 Rapporto annuale dell'ANAC sulla corruzione

---

Il II rapporto annuale 2022, presentato alla Camera dei deputati l'8 giugno 2023, in ordine alla corruzione ha dichiarato che: *"La corruzione non si vince da soli e neanche all'interno di un singolo Paese. È necessario uno sforzo corale, capace di andare anche al di là dei nostri confini. Sul fronte europeo, il contrasto alla corruzione ha segnato un risultato importante: il 3 maggio scorso, la Commissione UE ha presentato una proposta di direttiva per la lotta alla corruzione, con l'obiettivo di assicurare una risposta omogenea ed efficace alla diffusione di tali fenomeni, sempre più di rilevanza globale. Vi si afferma la necessità di adottare standard comuni, affidando compiti cruciali a organismi nazionali, indipendenti dai governi e specializzati nella materia, sul modello dell'Autorità Anticorruzione italiana. Abbiamo accolto con grande soddisfazione la proposta che, insieme alle altre Autorità per l'integrità pubblica, avevamo sollecitato anche di recente e che contribuirà a consolidare la leadership regolatoria europea, in un campo tanto strategico per accrescere la competitività dell'Europa rispetto alle altre aree economiche del Pianeta, aiutando, così, anche le nostre imprese che ogni giorno affrontano le sfide dell'internazionalizzazione. L'intensa attività che Anac svolge a livello internazionale, sia nei rapporti bilaterali con le Autorità dei singoli Paesi, sia nell'ambito delle reti e delle organizzazioni, quali Consiglio d'Europa, OSCE, OCSE e Presentazione del Presidente 7 ONU, ha riscosso ampi riconoscimenti nell'ultimo periodo. Tra questi, la presidenza del NEIWA, la rete europea delle istituzioni a tutela del whistleblowing e la vicepresidenza del Network for Integrity, la Rete globale delle Autorità indipendenti per l'integrità. L'impegno in questa delicata attività di diplomazia giuridica, svolta in stretto coordinamento con il Ministero degli Esteri, aiuta a diffondere standard e regole comuni nel contrasto alla corruzione, armonizzando gli strumenti di soft law e rafforzando la cultura della legalità, e ci ha visti coinvolti nei confronti di Paesi candidati all'ingresso nell'Unione europea, come pure di quelli dell'America Latina e, da ultimo, dell'Autorità Nazionale Palestinese, attraverso un'intensa attività di institutional capacity building. Diversi i protocolli d'intesa e gli accordi di collaborazione sottoscritti per consolidare i rapporti bilaterali con Autorità gemelle, dalla Svizzera all'Albania."*

## 5.5 Contesto interno

---

La Libera Università di Bolzano si colloca nel sistema delle università italiane non statali per un'analisi del quale si rinvia al „Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca” del 2023 (cfr. punto 7.1 versione sintetica dell'organigramma unibz aggiornata al 21 giugno 2023).

In riferimento ad un'analisi più dettagliata del contesto della Libera Università di Bolzano si rileva che il presente Piano tiene conto della complessa e peculiare organizzazione dell'Ateneo, articolata in Organi di governo, Organi centrali dell'Ateneo, Organi delle Facoltà, altri organi e dell'Amministrazione.

Le diverse attività in cui opera l'Ateneo sono già disciplinate da una specifica normativa che prevede una serie di adempimenti in capo all'amministrazione finalizzati a garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure (si pensi alle verifiche posteriori all'aggiudicazione nel campo degli appalti) ponendo in capo al Direttore ed ai/alle responsabili d'area e di servizio preposti, sanzioni amministrative ed individuando profili di responsabilità nel caso di mancato o inesatto adempimento.

Tali adempimenti sono espressamente preordinati a consentire l'attivazione nei confronti delle singole amministrazioni di un sistema di monitoraggio e di controllo sulla legittimità delle attività in esame da parte degli organismi di controllo preposti (Provincia Autonoma di Bolzano, Collegio dei Revisori dei conti, Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici ecc.) che dovrebbe di per sé già assolvere ad una prima cogente funzione di prevenzione di episodi di corruzione.

In tal senso la Libera Università di Bolzano ha adottato/modificato, nel corso dell'anno 2023, i seguenti provvedimenti/regolamenti interni con impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione:

Misura di adozione	Regolamento/provvedimenti
Delibera CdU n. 1 del 27.01.2023	Approvazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025
Delibera CdU n. 4 del 27.01.2023	Modifica del Programma delle attività della Libera Università di Bolzano per l'anno 2023 in merito alla pianta organica del personale accademico della Facoltà di Scienze e Tecnologie informatiche
Delibera CdU n. 10 del 27.01.2023	Modifica del Regolamento tasse per l'anno accademico 2023/2024 e del Regolamento tasse per l'anno accademico 2022/2023
Delibera CdU n. 11 del 27.01.2023	Modifica del "Regolamento tariffario per i docenti a contratto, i collaboratori didattici, i supervisori, i responsabili di tirocinio, i collaboratori linguistici e per le ore di assistenza dei docenti della Facoltà di Design e Arti" in merito al compenso per l'attività didattica integrativa a livello d'Ateneo, nonché alle ore di assistenza per le tesi di laurea per docenti a contratto della Facoltà di Design e Arti
Delibera CdU n. 14 del 27.01.2023	Approvazione della convenzione tra la Libera Università di Bolzano e la Cooperativa "Casa Bimbo - Tagesmutter Coop. Soc." in merito alla gestione dei servizi di assistenza per l'infanzia per dipendenti e studenti/ studentesse presso le sedi di Bolzano e Bressanone (estate 2023)
Delibera CdU n. 16 del 27.01.2023	Nomina dei membri unibz per il Comitato di Monitoraggio per l'attuazione degli elementi regionali della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige del Piano Strategico nazionale della PAC 2023-2027 ai sensi del regolamento (UE) n. 2021/2115
Delibera CdU n. 39 del 10.03.2023	Approvazione del Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias
Delibera CdU n. 34 del 10.03.2023	Modifica del "Regolamento sulle condizioni contrattuali ed economiche dei professori di ruolo e dei ricercatori"
Delibera CdU n. 61 del 26.05.2023	Approvazione dell'Accordo programmatico tra la Libera Università di Bolzano e la Provincia Autonoma di Bolzano per il triennio 2023-2025
Delibera CdU n. 62 del 26.05.2023	Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo e della Relazione sulla gestione 2022
Delibera CdU n. 63 del 26.05.2023	Approvazione degli esiti della valutazione di cui all'articolo 6 del "Regolamento sull'auto-certificazione e verifica dell'effettivo svolgimento dell'attività didattica, di servizio agli studenti e di ricerca ai sensi dell'art. 6, commi 7 e 8 della legge n. 240/2010 e per l'attribuzione delle classi stipendiali ai professori e ai ricercatori ai sensi dell'art. 6, comma 14 della legge n. 240/2010" per l'attribuzione delle classi stipendiali (sessione 2023)
Delibera CdU n. 76 del 30.06.2023	Approvazione e modifica del Contratto collettivo di lavoro (2023-2025) e approvazione dell'accordo economico (2022-2024) del personale tecnico-amministrativo della Libera Università di Bolzano
Delibera CdU n. 77 del 30.06.2023	Approvazione dell'integrazione all'accordo economico per il personale con contratto di lavoro giornalistico presso la Libera Università di Bolzano (2022-2023)
Delibera CdU n. 135 del 27.10.2023	Modifica del "Regolamento sulle condizioni contrattuali ed economiche dei professori di ruolo e dei ricercatori"
Delibera CdU n. 136 del 27.10.2023	Modifica del "Regolamento sul rimborso spese in caso di missioni e attività istituzionali", del "Regolamento in materia di rimborso spese e di dotazione generale dei Visiting Professor e Visiting Researcher, degli Honorary Fellow unibz, dei professori emeriti, dei professori onorari" e del "Regolamento per l'utilizzo dei fondi a supporto delle attività istituzionali dell'università"

Misura di adozione	Regolamento/provvedimenti
Delibera CdU n. 145 del 24.11.2023	Approvazione della variazione al Bilancio 2023
Decreto del Direttore n. 35 del 30.06.2023	Note operative sulla procedura di whistleblowing (d.lgs. 24/2023)

In virtù della validità e dell'efficacia delle iniziative promosse dall'Ateneo in materia di prevenzione della corruzione, è degno di nota il fatto che nel corso del triennio compreso tra il 2021 e il 2023 non si siano verificati episodi di corruzione. Tale risultato attesta con chiarezza l'impegno costante e la rigorosa attuazione di misure preventive, dimostrando la capacità dell'istituzione di preservare un ambiente integro e trasparente nelle sue attività. La mancanza di eventi corruttivi durante questo periodo rappresenta un significativo successo, sottolineando il continuo impegno dell'Ateneo nel promuovere standard etici elevati e salvaguardare l'integrità nelle proprie pratiche istituzionali.

## 5.6 Valutazione del rischio (PNA 2023)

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive.

L'identificazione dei rischi svolta dall'Ateneo ha preso in considerazione

- gli eventi rischiosi emersi dall'analisi del contesto esterno e interno;
- gli eventi rischiosi caratterizzanti il sistema universitario in generale, così come individuati nell'approfondimento sulle istituzioni universitarie contenuto nel PNA;
- gli eventi rischiosi specifici della propria organizzazione, così come scaturiti dall'analisi di seguito riportata.

### 5.6.1 Identificazione dei rischi emersi dall'analisi del contesto esterno e interno

Come emerge dall'analisi del contesto esterno, i settori generalmente più esposti a fenomeni di *maladministration* sono quelli della pubblica amministrazione, della sanità e della politica; quanto al primo punto, degni di nota gli ambiti degli acquisti e della selezione del personale i quali, conseguentemente, vengono debitamente presi in considerazione e attentamente analizzati nei paragrafi successivi, con una contestualizzazione rispetto al comparto universitario e alla realtà organizzativa di unibz.

Dall'analisi del contesto interno, invece, non emergono elementi di particolare rischio legato alla corruzione, data l'attenzione e la sensibilità riservata alla tematica da parte dell'Ateneo.

### 5.6.2 Identificazione dei rischi del sistema universitario

Come delineato nell'analisi del contesto esterno, il comparto universitario, caratterizzato da una certa libertà e autonomia istituzionale, può essere interessato dall'eventuale assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamenti impropri. Rischi di tipo corruttivo possono essere rilevati in particolare nelle seguenti aree di rischio individuate dall'ANAC nell'approfondimento sulle istituzioni universitarie all'interno dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016: la ricerca, la valutazione della qualità della ricerca, l'organizzazione della didattica, il reclutamento dei docenti, l'imparzialità dei docenti e del personale universitario, gli enti partecipanti e le attività esternalizzate delle università.

In particolare, al punto 5.2.4 rubricato "Formazione delle commissioni aggiudicatrici e conflitti di interessi dei componenti" del documento di Aggiornamento 2017 al PNA 2016, l'ANAC suggerisce alle università di includere nei loro regolamenti alcune disposizioni riguardanti la composizione delle commissioni giudicatrici per le selezioni accademiche.

Tra le raccomandazioni, fatte proprie anche dalla Ministra del MUR nell'atto di indirizzo n. 39 del 14.05.2018 e che unibz nel corso dei prossimi anni valuterà in che modo recepire, vi sono: l'utilizzo del sorteggio da liste di candidati con requisiti simili; l'appartenenza dei membri allo stesso settore concorsuale; la promozione della parità di opportunità tra uomini e donne; la massima trasparenza delle procedure con un numero specifico di membri esterni e interni in base alla posizione accademica; la limitazione dell'incarico di commissario a due procedure all'anno per i concorsi locali.

### 5.6.3 Identificazione dei rischi specifici dell'Ateneo

---

L'identificazione del rischio mira ad individuare quei comportamenti o quei fatti corruttivi che possono verificarsi nel flusso del processo. Tale fase è quindi cruciale, perché un evento rischioso non identificato in questa fase non viene considerato nelle analisi successive, compromettendo l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione del rischio, caratterizzata da un approccio analitico, ha richiesto un'approfondita valutazione delle criticità a cui la fase/attività si espone ed un'analisi di ogni elemento utile ad individuare le cause reali o potenziali degli eventi corruttivi.

Presupponendo una conoscenza approfondita delle attività svolte, essa ha coinvolto i/le responsabili degli 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 e negli eventuali eventi corruttivi che sono stati oggetto di interesse da parte della cronaca, anche locale. Questo lavoro di identificazione è coordinato dall'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo (direzione).

Il punto di partenza per l'analisi e la valutazione dei rischi è costituito da una mappatura dei processi dell'organizzazione. Come indicato nelle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi del PNA 2019-2021, per "processo" si intende una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente), concetto quindi più ampio e flessibile di quello di "procedimento amministrativo".

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'obiettivo è che l'attività svolta dall'Amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

unibz ha mappato negli ultimi anni le attività di competenza dei singoli Uffici/Servizi, avvalendosi di diagrammi di funzione molto dettagliati, nei quali sono definiti, per ciascun collaboratore di appartenenza, le relative azioni e responsabilità. Inoltre, al fine di avere una visione più completa di processi particolarmente complessi e trasversali (cioè comprendenti più Uffici) e di garantire una continua ottimizzazione di un intero processo, unibz ha esteso, nel corso dell'anno 2022, la mappatura dei processi agli uffici di seguito indicati:

- Segreteria studenti;
- Ufficio relazioni internazionali;
- Servizio Orientamento e Marketing;
- Ufficio Tirocini e Placement.

Nel corso del 2023 inoltre è stata eseguita la mappatura dei processi nell'ambito delle Facoltà di Ateneo (unica mappatura per le cinque Facoltà di unibz). Nel 2024 il processo di mappatura si concluderà con l'analisi dei processi a rischio nella Biblioteca universitaria.

unibz ha inoltre proseguito la mappatura dei processi in sede di redazione del documento di *accountability* in materia di trattamento dei dati personali. In questo documento vengono presentati, tra le altre informazioni, il processo di pre-immatricolazione e immatricolazione degli studenti, i processi outgoing (studenti unibz che svolgono un praticantato/tirocinio presso enti esterni) e incoming (studenti che svolgono un praticantato/tirocinio presso unibz), la raccolta di dati degli interessati da parte del Servizio Orientamento, il processo di selezione del personale tecnico amministrativo e di studenti 120 ore, il procedimento disciplinare del personale amministrativo, i vari processi di assunzione/incarico/promozione interna del personale accademico, la procedura di incarico di collaboratori esterni e i vari processi di acquisto.

#### 5.6.4 Analisi del rischio

---

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è 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. A questo proposito occorre evidenziare che, a seguito dell'emanazione dell'Atto di Indirizzo del MIUR del 2018, che forniva indicazioni agli Atenei sull'attuazione della Parte Speciale del PNA 2017 dedicato alle Università, la Libera Università ha condotto un'analisi nei vari ambiti oggetto di indagine da parte del MIUR, verificando se le misure suggerite dal MUR stesso fossero state adottate e in che misura dall'Ateneo stesso. Da questo confronto è emerso che la Libera Università di Bolzano aveva già nel 2018 adottato per la maggior parte gli strumenti suggeriti dal Ministero per contenere il rischio corruttivo nelle varie aree di attività in cui si estrinseca l'azione amministrativa dell'Ateneo. Fra queste misure assumono un particolare rilievo gli strumenti di programmazione e di regolamentazione interna che disciplinano in modo stringente la gestione del flusso della procedura, cui non si può prescindere all'atto del compimento dell'azione amministrativa.

A questi si aggiunge la circostanza che in molti processi gli attori coinvolti sono numerosi, per cui si realizza un controllo trasversale sull'operato di tutti gli Uffici coinvolti nella realizzazione del processo.

#### 5.6.5 Ponderazione del rischio

---

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

- le eventuali azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, in considerazione del rischio residuo che si manifesta a fronte di misure già introdotte. A oggi unibz, relativamente ai processi già mappati per i quali è già stata conclusa la valutazione del rischio, a fronte di un rischio corruttivo risultato generalmente BASSO, oltre alle misure già adottate, ha lavorato all'introduzione e/o ottimizzazione di strumenti informatici che rendessero quanto più possibile informatizzata la realizzazione dei processi (es. ulteriore sviluppo di digitalizzazione della gestione dei contratti e delle procedure di selezione di AR, RTD e di docenti a contratto; accesso degli *Alumni* ai dati e servizi di unibz; *Vulnerability Management*; *Contracts Management*; rinnovo della certificazione ISO27001/9001 e del piano di *Risk Management*; attivazione della *Multi Factor Authentication (MFA)*; ulteriore sviluppo di digitalizzazione della gestione dei viaggi di servizio, degli acquisti e degli incarichi; attivazione del sistema digitale SPID nell'ambito delle procedure di selezione di AR e RTD; ottimizzazione delle firme elettroniche).
- le priorità di trattamento dei rischi, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

Fino all'anno 2019 unibz, per l'identificazione, l'analisi e ponderazione degli eventi rischiosi, ha utilizzato i criteri indicati nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013-2015 che sono stati integrati e aggiornati con il P.N.A. 2019 il cui allegato 1 fornisce nuove indicazioni metodologiche implicanti una revisione del precedente sistema. Per maggiori informazioni al riguardo si rimanda ai punti seguenti.

### 5.7 Trattamento del rischio

---

#### 5.7.1 Individuazione e programmazione delle misure

---

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT: tutte le attività (dall'analisi del contesto alla valutazione del rischio) precedentemente effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Le misure adottate dall'Ateneo per la prevenzione della corruzione definiscono la strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Per la consultazione delle misure di prevenzione adottate nel corso del 2023 e di quelle da adottarsi nel corso del triennio 2024-2026 si rimanda all'appendice 3.

### 5.7.2 Monitoraggio sull'attuazione delle misure

---

Dato che il presente documento costituisce un atto di programmazione, ad esso deve logicamente seguire un adeguato monitoraggio e controllo sulla corretta e continua attuazione delle misure previste, anche al fine di verificare l'efficacia, l'idoneità e l'adeguatezza delle stesse a ridurre il rischio corruttivo.

Nel 2023 il monitoraggio è stato condotto dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, per via telematica su base annuale.

Più precisamente, con riferimento alle misure individuate nel paragrafo precedente, mediante l'invio ai/alle responsabili delle strutture coinvolte di uno o più file recante le singole misure di prevenzione di rispettiva competenza, associando ad ognuna di esse una scheda finalizzata a rilevare

- lo stato di attuazione della singola misura;
- il livello di efficacia dei controlli, parametrato sui seguenti livelli: Basso/ Medio/ Alto;
- la valutazione del livello di rischio residuo;
- la pianificazione delle misure rispettivamente nel periodo 2024-2026.

Il RPCT ha verificato l'attuazione delle suddette misure di prevenzione del rischio da parte delle unità organizzative e la loro idoneità, adeguatezza e sostenibilità in termini di risorse economiche e organizzative a coprire i rischi rilevati nelle aree interessate. Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono stati debitamente documentati e rendicontati in appositi file, ove possibile.

L'esito finale del monitoraggio annuale condotto nel 2023 ha evidenziato una generalizzata attuazione delle misure programmate, con scostamenti residuali talvolta attribuibili a situazioni sopravvenute che hanno determinato delle esigenze non prevedibili in fase di programmazione o di spostamento di competenze tra i vari uffici.

Tali risultanze hanno costituito la base per la redazione della Relazione annuale del RPCT che costituisce un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare il grado di attuazione delle misure programmate e l'efficacia di quelle adottate consentendo al Consiglio di Amministrazione di valutare la validità delle strategie di prevenzione poste in essere anche ai fini dell'elaborazione di nuovi o diversi obiettivi strategici.

Il RPCT oltre ad acquisire le risultanze del monitoraggio svolto dai/dalle responsabili delle Strutture/Uffici di Ateneo procede ad una verifica delle misure di prevenzione adottate ai fini della trasparenza.

### 5.7.3 Il riesame

---

Attività diversa, ma strettamente collegata, rispetto al monitoraggio è quella del riesame periodico al fine di valutare, da un lato, il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, dall'altro lato di considerare ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione e indurre a modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati.

Il RPCT di Ateneo, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha avviato dal 2020 un'attività di riesame attraverso la verifica annuale dell'attività di valutazione del rischio effettuata dai/dalle singoli/e responsabili dei processi, con particolare attenzione a quelli coinvolti nella nuova procedura di mappatura degli stessi al fine di valutare complessivamente il sistema di prevenzione della corruzione e apportare eventuali modifiche e/o migliorie. Tali attività verranno ulteriormente intensificate nel triennio di riferimento del presente PIAO. Nello specifico, è in previsione un'ampia revisione della mappatura dei processi anche alla luce dell'obiettivo di semplificazione e digitalizzazione dei processi.

## 5.8 Aree di rischio

---

Premesso che la mappatura e gestione del rischio è un'attività continua e in miglioramento progressivo nel tempo, l'Ateneo dispone di strumenti operativi utili ad individuare i soggetti ai quali ricondurre le competenze e relative responsabilità.

In particolare, grazie ai diagrammi di funzione, è possibile enucleare per ogni singolo centro di servizio/organo le attività di rispettiva competenza, nonché il diverso coinvolgimento dei singoli collaboratori. I diagrammi di funzione di cui sopra sono reperibili nell'apposito canale interno *online*.

### 5.8.1 Metodologia utilizzata ai sensi dell'Allegato 5 del PNA 2013 (fino al 2019)

Coerentemente con la struttura organizzativa descritta nei capitoli precedenti, il RPCT dell'Ateneo monitora e aggiorna costantemente i processi amministrativi attraverso una mappatura armonizzata delle attività delle singole unità organizzative.

Come già anticipato, ogni centro di servizio descrive le proprie attività in un apposito documento denominato "Diagramma di funzione", che permette di individuare fino a livello di singolo dipendente gli incarichi di competenza ed il grado di responsabilità.

Al fine di individuare il grado di rischio delle singole attività ogni responsabile del centro di servizio ha analizzato i processi da lui coordinati e calcolato il rischio utilizzando la metodologia proposta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Allegato n. 5 del PNA 2013).

Questa la struttura della tabella utilizzata

Attività	Grado di rischio			Descrizione del rischio	Proposte di misure di prevenzione da adottare
	Probabilità (P)	Impatto (I)	Risultato (PxI)		
<p>Lista di attività che vengono effettuate dal singolo Ufficio/Servizio sulla base di quanto indicato nel diagramma di funzione presentato dallo stesso Responsabile di Ufficio/Servizio.</p> <p>Eventuali ulteriori attività non previste inizialmente, che si fossero aggiunte ai compiti dell'Ufficio/Servizio, potranno essere indicate in questa colonna.</p>	<p>Indicare la Probabilità associata alla singola attività (valori da 0 a 5). La probabilità P che un rischio si verifichi è data dalla media aritmetica degli indici di valutazione della probabilità: vedasi scheda di valutazione del rischio di seguito illustrata e Allegato 5 Piano Nazionale Anticorruzione per dettagli oltre all'Allegato "Analisi del rischio"</p>	<p>Indicare il valore dell'Impatto associato alla singola attività (valori da 0 a 5). Il valore dell'Impatto I è dato dalla media aritmetica degli indici di valutazione dell'impatto: vedasi scheda di valutazione del rischio di seguito illustrata e Allegato 5 Piano Nazionale Anticorruzione per dettagli oltre all'Allegato "Analisi del rischio"</p>	<p>È il risultato di PxI e viene calcolato automaticamente dal sistema. Se vengono aggiunte delle righe si prega di copiare anche la funzione presente nella cella.</p>	<p>Il Responsabile di Ufficio/Servizio descrive in cosa consiste il rischio associato alla singola attività, tenendo presente che per rischio di corruzione si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un evento di corruzione (i processi dell'ente potrebbero essere distorti e finalizzati al perseguimento di interessi privati)</p>	<p>Il Responsabile di Ufficio/Servizio formula delle proposte in merito a quali mezzi e procedure si intendono adottare per contenere il rischio (servono proposte concrete, la cui congruità ed efficacia verrà valutata successivamente dal Responsabile Anticorruzione)</p>

La scala adottata è la seguente

#### Grado di rischio: risultato PxI

x=0	rischio nullo
1<x<3	trascurabile
4<x<6	medio-basso
8<x<12	rilevante
15<x<25	critico

Per ogni attività il responsabile d'ufficio con il supporto del RPC, ha calcolato il grado di rischio, descrivendolo e proponendo iniziative migliorative.

### 5.8.2 Nuova metodologia per la gestione dei rischi corruttivi (dal 2020)

Il P.N.A. 2019, come già anticipato, per quanto attiene alla gestione del rischio corruttivo, nell'Allegato 1 fornisce nuove indicazioni metodologiche implicanti un'importante revisione del precedente sistema, il quale risulta ampiamente integrato e aggiornato, specialmente in riferimento alla fase della valutazione del rischio.

Tale allegato ha, infatti, integrato e aggiornato quanto già era stato indicato nel P.N.A. 2013 e nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., alla luce dei principali standard internazionali di *risk management*, tenendo conto delle precedenti esperienze; pertanto (si riporta testualmente) "... diventa l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, mentre restano validi riferimenti gli approfondimenti tematici (es. contratti pubblici, sanità, istituzioni universitarie, ecc.) riportati nei precedenti P.N.A.".

Lo scopo è quello di accompagnare verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo, che renda la predisposizione del piano un processo sostanziale e non meramente formale.

Nello specifico, se da un lato restano invariate le macro - fasi del processo di gestione del rischio, per ciascuna fase, tuttavia, vengono fornite indicazioni di metodo puntuali sulla loro realizzazione che le amministrazioni, operando secondo il principio di gradualità nel tempo, sono tenute a rispettare per giungere a quelli che possiamo definire i 3 obiettivi del processo di gestione del rischio:

**Obiettivo Macro fase 1:** Analisi del contesto: mappatura completa e approfondita dei processi

**Obiettivo Macro fase 2:** Valutazione del rischio: effettuare un'analisi dei rischi corruttivi fondata su un approccio di tipo qualitativo, ossia fondata su valutazioni motivate dei soggetti coinvolti nel processo di analisi

**Obiettivo Macro fase 3:** Trattamento del rischio: individuare misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e programmare tempi e modalità della loro attuazione

Con l'adozione del PTPCT 2020-2022, unibz, in quanto ateneo non statale e pur non essendo diretta destinataria delle nuove linee guida, ha ritenuto di condividere lo spirito delle raccomandazioni volte a ridurre il rischio corruttivo e quindi di orientarsi alla nuova metodologia per la gestione dei rischi corruttivi prevista nell'allegato 1 del PNA 2019 secondo un approccio graduale, come tra l'altro suggerito da A.N.A.C., in considerazione anche della complessità dell'Amministrazione universitaria, determinata da una profonda eterogeneità delle attività e dei relativi processi che ne caratterizzano l'organizzazione, nell'ambito della quale partecipano a pieno titolo docenti e personale tecnico e amministrativo per i quali vige una diversa disciplina giuridica, e alla luce dell'analisi della struttura amministrativa in corso, a cui probabilmente seguirà una ridefinizione dei processi.

In coerenza con l'approccio graduale definito, fino all'anno 2021, sono stati riesaminati, secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019 e tenendo conto degli esiti del monitoraggio del pregresso PTPCT, i processi delle seguenti Aree/dei seguenti uffici:

- Ufficio Staff Controlling/Area Finanze e contabilità (Bilancio e contabilità; Acquisti);
- Ufficio Staff Qualità e Sviluppo strategico;
- Area Didattica e ricerca (Ricerca e Innovazione; Ufficio didattico);
- Ufficio personale accademico (Aree di rischio: reclutamento del personale docente e ruolo e dei RTD);
- Facility Management;
- Ufficio legale;
- Laboratori della Facoltà di Scienze e Tecnologie.

Nel corso dell'anno 2022, la suddetta nuova metodologia di gestione del rischio corruttivo è stata estesa ai processi degli uffici di seguito indicati:

- Segreteria studenti;



- Ufficio relazioni internazionali;
- Servizio Orientamento e Marketing;
- Ufficio Tirocini e Placement.

Nel corso dell'anno 2023, la suddetta nuova metodologia di gestione del rischio corruttivo è stata estesa alle seguenti strutture:

- Segreterie di Facoltà

### **5.8.3 Schede di mappature dei processi e di gestione rischio corruttivo**

---

L'approfondimento dei processi di tali Aree/Uffici era stato ritenuto prioritario sulla base delle risultanze del contesto esterno di cui al punto 5.4.

Pertanto, alla mappatura, predisposta secondo la metodologia di cui al P.N.A. 2013 e 2015, si affianca la mappatura predisposta secondo la nuova metodologia per le Aree e gli uffici di cui sopra.

L'attività volta al recepimento della nuova metodologia di gestione del rischio ha visto il coinvolgimento dei/delle Responsabili che hanno la competenza diretta dei processi e che, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono più facilmente individuare e valutare gli eventi rischiosi. L'adozione della nuova metodologia ha comportato una sostanziale revisione e aggiornamento delle schede di mappatura e analisi del rischio corruzione dei processi di Ateneo, che sono state compilate dai/dalle Responsabili dei singoli processi con la collaborazione dell'Ufficio di Supporto al RPCT di Ateneo (direzione) e poi revisionate dal RPCT.

Nelle schede di mappature e di gestione del rischio corruttivo sono sostanzialmente indicati per ciascun processo i dati di seguito riportati:

- descrizione della fase a rischio;
- attori coinvolti;
- descrizione del rischio individuato;
- fattori abilitanti ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (es. mancanza di trasparenza; mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi);
- indicatori per la stima del livello di rischio (es. grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione; coerenza operativa; rilevanza degli interessi "esterni", anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo; livello di "opacità" del processo decisionale) e il rispettivo giudizio sintetico;
- indicatori di impatto (es. impatto in termini di contenzioso, sull'immagine dell'Ente, organizzativo e/o sulla continuità del servizio, danno generato) con il rispettivo giudizio sintetico;
- giudizio complessivo (grado di rischio);
- dati oggettivi, evidenze e motivazione della misura applicata;
- valutazione dell'efficacia dei controlli e del livello di rischio residuo.

Per la consultazione delle nuove schede di mappature e di gestione rischio corruttivo si rinvia alle schede finali pubblicate sul sito istituzionale al seguente indirizzo <https://www.unibz.it/de/legal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>

Nel triennio 2024-2026 verrà proseguita l'attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive da adottare.

### **5.8.4 Le attività analizzate nei singoli centri di servizio e il relativo monitoraggio**

---

unibz è organizzata in uffici di staff e aree come da organigramma di cui al punto 7.1.

La mappatura del rischio è stata effettuata sui singoli centri di servizio sulla base delle attività definite dalle singole strutture nei diagrammi di funzione e nelle schede di mappatura dei processi e riguarda tutti i Servizi.

Nel corso del 2023 sono state integrate dove necessario le mappature di tutte le attività ritenute particolarmente a rischio. A seguito del monitoraggio effettuato, sono state individuate e riportate nelle tabelle sottostanti, le misure intraprese nel corso del 2023 a completamento di quelle già esistenti rappresentate nel

Piano integrato 2023-2025 e precedenti. L'attività di mappatura e di analisi sarà inoltre costantemente aggiornata sulla base di eventuali modifiche nei diagrammi di funzione e nelle schede di mappatura dei processi.

Anche nel corso del 2024 verrà effettuato con regolarità il controllo/monitoraggio sullo stato di attuazione e sull'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, con l'ausilio di appositi moduli (questionari) da somministrare ai/alle responsabili dei Servizi per tutte quelle attività ritenute maggiormente a rischio, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità. Oltre a questo, come ogni anno, verrà richiesto ai/alle responsabili di aggiornare, qualora necessario, i dati relativi alla attività ritenute particolarmente a rischio, al fine di aggiornare costantemente le tabelle. La raccolta delle informazioni verrà effettuata almeno una volta all'anno e verificata dal RPCT. Verrà dato atto dell'esito della verifica nella relazione annuale predisposta da quest'ultimo.

A seguito del monitoraggio effettuato, nell'appendice 3 per ciascun centro di servizio interessato dall'analisi, la sintesi delle misure di prevenzione adottate nel corso del 2023 e di quelle da adottarsi nel corso del triennio 2024-2026. Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Piano, si rimanda al Piano integrato 2023-2025 e precedenti, sulla base di quanto indicato nella delibera MIUR n. 1074 del 21 novembre 2018.

## 5.9 Ulteriori misure

---

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che, oltre alle misure specifiche individuate nell'analisi del rischio sopra illustrata, le Amministrazioni interessate adottino una serie di misure trasversali volte a prevenire i fenomeni corruttivi.

Per unibz, una delle misure principali proposte è il principio dei quattro occhi, in base al quale le attività maggiormente a rischio vengano svolte e valutate da almeno due persone, che possono appartenere allo stesso ufficio oppure a servizi diversi (c.d. *double checked*). Va inoltre evidenziata l'importanza che unibz pone all'effettuazione di controlli a campione per verificare che gli incarichi vengano affidati rispettando il principio di rotazione. In particolare, all'atto dell'assegnazione di incarichi di avvocati per vertenze e per consulenze giuridiche verrà inoltre fatta una verifica *ex-ante* da parte del responsabile della prevenzione e della trasparenza.

Dalla mappatura dei processi e valutazione del rischio fin qui realizzate, emerge come la maggior parte dei processi vedono 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 e ciò emerge anche dalla valutazione dei processi fin qui mappati per i quali il rischio è risultato essere per la maggior parte BASSO.

Di seguito le misure esplicitamente previste dal Piano Nazionale Anticorruzione.

### 5.9.1 La formazione del personale

---

Annualmente viene predisposto un piano formativo per il personale all'interno del quale si prevedono corsi in ambito etico e giuridico al fine di promuovere le competenze del personale e sensibilizzarlo al rispetto della corretta e buona gestione. La formazione, inoltre, per alcuni ambiti specifici particolarmente complessi viene utilizzata come strumento per garantire l'acquisizione da parte dei dipendenti di competenze professionali trasversali tali da permettere la loro interscambiabilità senza compromissione della qualità del lavoro svolto e del servizio offerto.

Oltre a questo, ogni anno le persone che svolgono attività particolarmente a rischio corruzione partecipano a corsi specifici in materia (es. in materia di anticorruzione, trasparenza, etica nell'amministrazione e privacy; acquisti; digitalizzazione dei processi e servizi; gestione e conservazione documentale informatizzata; gestione del personale; smart working), in modo tale che siano sempre aggiornati sulle novità introdotte dalla normativa e dai comunicati ANAC. Il *know-how* acquisito, viene poi messo a disposizione di tutto il personale attraverso la condivisione via *web* nell'apposito canale interno *Cockpit* della documentazione del corso accompagnata da una relazione esplicativa in merito all'applicazione della materia a unibz.

In particolare, nel corso del 2023 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione:

Relatore/Istituto di formazione	Corso
Avv. Barbara Montini, CINECA ACADEMY	Digitalizzazione della PA e notificazione degli atti: send, ovvero il nuovo Servizio Digitale Notificazione atti attraverso la Piattaforma Digitale e l'entrata in vigore del nuovo elenco dei domicili digitali INAD
Dott. Tiziano Tessaro, Centro Studi Amministrativi Alta Padovana	La trasparenza al crocevia tra etica pubblica, procedimento amministrativo e codice contratti: obblighi di pubblicazione e diritto di accesso
Dott. Fabio Venanzi, ITA srl	LISTAposPA, prescrizione e novità della circolare INPS 34/2023 (nuovo cassetto previdenziale gestione dipendenti pubblici)
Dott. Gianni Penzo Doria, LineATENEI	Il valore giuridico e il valore organizzativo della gestione dei documenti
Diego Coglitore, Paola Lanzi, Elisa Spiller, APRE- Agenzia per la formazione della ricerca europea	Intelligenza Artificiale: le implicazioni etiche nella Ricerca
Paradigma- Torino	Firme elettroniche, identificazione a distanza e identità digitale
Università di Innsbruck	„Das Recht des öffentlichen Auftragswesens in Südtirol“
Prof. Eugenio Piscino, LineATENEI	Il nuovo Codice dei contratti pubblici
Gianluca Rovelli, ITA srl	IL Partenariato Pubblico Privato dopo il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
Prof. Marco Montali, Prof. Diego Calvanese, Formazione interna unibz	Artificial Intelligence: Everything you always wanted to know about it (but were afraid to ask)
Stefano Toschei, Andrea Baldanza, ITA srl	Il reclutamento di docenti e ricercatori universitari alla luce del D.L. 36/2022
Marcello Favieri, ITA srl	Trasparenza, accesso e privacy: adempimenti e bilanciamento dei diritti
Avv. Alessio Ubaldi, COInfo	La nuova disciplina del whistleblowing a seguito del recepimento della Direttiva UE 1937/2019. punti di attenzione e interventi di implementazione della procedura interna
CIS	Information Security Manager secondo ISO 27001
Istituto Italiano Privacy	Corso Privacy Compliance: Maestro della Privacy (3 partecipanti). Formazione di 160 ore
Sabina Sciarrone, Eurac Research	Nuovo Codice degli Appalti (D.lgs 36/2023) e sulla relativa disciplina provinciale (LP 15/2016)
E-learning, Formazione interna unibz	Il regolamento UE 679/2016 – GDPR
Formazione interna unibz	Seminario sul Codice Unico di Progetto (CUP)
Formazione interna unibz	Aspetti generali degli appalti pubblici per il personale amministrativo
UB Legal- Studio legale Ubaldi, Avv. Alessio Ubaldi	Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa

### 5.9.2 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A.

Il D.Lgs. 39/13 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato/a in precedenza;

- le situazioni di incompatibilità specifiche per i/le titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica Amministrazione.

unibz, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali o assimilati presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconfiribilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito web.

Coerentemente con quanto sopraddetto, nell'apposita sottosezione di "Amministrazione trasparente" del sito web di unibz sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20, del D. Lgs. 39/2013 dall'organo di indirizzo (i.e. Consiglio dell'Università), del Direttore universitario e di tutti gli ulteriori soggetti alla disciplina.

In aderenza agli indirizzi diramati con delibera ANAC n. 833/2016 unibz prevede un format per l'acquisizione delle dichiarazioni di cui sopra, tale da prevedere l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e la presente sottosezione gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

A partire dal 2024 è altresì valutata l'opportunità di redigere un'apposita procedura che definisca le modalità e la frequenza dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni.

### **5.9.3 La rotazione del personale nelle aree maggiormente a rischio**

---

Lo strumento della rotazione consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni e nella gestione di procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo; lo scopo è quello di ridurre l'eventualità che possano crearsi particolari relazioni tra amministrazioni e utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. L'ANAC ha sottolineato, all'interno dei diversi Piani Nazionali Anticorruzione, l'importanza della rotazione distinguendo tra:

- rotazione ordinaria, di natura puramente preventiva, prevista anche per le posizioni non dirigenziali;
- rotazione straordinaria, che viene adottata come conseguenza di atti disciplinari e procedimenti penali.

Da notare come, con riferimento alla rotazione ordinaria e alla relativa attuazione, l'orientamento dell'ANAC sia quello di rimetterne l'applicazione all'autonoma programmazione delle amministrazioni, che possono adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici o, ove non sia possibile applicarla, specificandone i motivi, ricorrere ad altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

In quest'ottica, come già osservato in precedenza, le dotazioni di organico della struttura rendono politiche di rotazione ordinaria di difficile applicazione, se non a scapito dell'efficienza ed efficacia dell'Amministrazione.

Si ritiene peraltro che il massiccio processo di dematerializzazione dei processi e d'informatizzazione delle procedure, rendano l'operato quotidiano più trasparente e tracciabile, riducendo l'arbitrarietà delle decisioni e rendendo più facile individuare eventuali comportamenti non corretti.

Lo strumento della rotazione continua ad essere utilizzato in Ateneo come politica di incentivazione, di sviluppo del personale nonché per le mutate esigenze organizzative dell'Ateneo, piuttosto che come mezzo di prevenzione, in un'ottica di crescita e potenziamento della principale risorsa di unibz: il capitale umano.

Alla luce di questa considerazione nel 2023 lo strumento della rotazione ordinaria è stato applicato anche alla luce della ristrutturazione/istituzione di due nuove facoltà con incarico di responsabili nonché il cambio di vertice all'Ufficio stampa e organizzazione eventi di unibz.

unibz ha in ogni caso adoperato e intende continuare ad adoperare anche in prosieguo scelte organizzative nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi a quelli prodotti dalla rotazione del personale, quali a titolo esemplificativo, la previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori (es. tramite il *project working*, mediante il maggior coinvolgimento degli *stakeholder* ecc.), la riorganizzazione di strutture amministrative e/o accademiche con

conseguente redistribuzione di compiti e responsabilità evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c. d. "segregazione" delle funzioni".

Unibz provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte negli uffici, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di sospendere il rapporto (c.d. rotazione straordinaria). Unibz provvederà nel seguente modo:

- per il personale dirigente: si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere;
- per il personale non dirigente: si procede all'assegnazione ad altro servizio.

#### 5.9.4 La rotazione straordinaria

---

Con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001", l'ANAC è intervenuto, con indicazioni confermate dal PNA 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella delibera richiamata sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- la rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), misura obbligatoria per le PP.AA. come per gli "enti a prevalente partecipazione pubblica";
- la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, obbligatoria per le PP.AA.

##### ***Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della L. n. 97/2001***

L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni", stabilisce che "quando nei confronti di un/una dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

Più in dettaglio:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il/la dipendente rinviato/a a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di "corruzione" ai sensi della Legge Anticorruzione);
- il trasferimento è obbligatorio salva la scelta, lasciata all'Ente, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e "l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal/dalla dipendente", in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del/della dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Ente stesso può ricevere da tale permanenza" (art. 3, co. 1, cit.);
- "qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il/la dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza" (art. 3, co. 2, cit.);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia. Ma l'Ente, "in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4, cit.);
- in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è

successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);

- in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies, cod. pen.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla delibera ANAC menzionata, con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del/della dipendente di unibz, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320, cod. pen. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, unibz, con decisione dell'Organo di Governo, trasferisce il/la dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il/la dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- in caso di condanna non definitiva, il/la dipendente, con decisione dell'Organo di Governo, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la delibera richiamata, come confermata dal PNA 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'Università, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.

L'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo. A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e unibz è fatto obbligo, a tutti i dipendenti di unibz, di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato/a, in veste di indagato/a o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione della presente sottosezione, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di unibz e, comunque, a tutti coloro che collaborano con unibz in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori/collaboratrici co.co.co, stagisti/e, tirocinanti, assegnisti/e di ricerca, laureandi/e, studenti/studentesse, etc.).

#### ***La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001***

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della mera iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. (così precisa ANAC nelle menzionate Linee guida) in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il/la dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato/a la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

In ragione di quanto precede, il Consiglio dell'Università - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.Lgs. 97/2001 - valuterà, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del/della dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., se procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto).

### **5.9.5 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.**

---

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla L. 190/2012, "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/00, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, oltre all'inesistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione.

Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirato ad opera da parte delle strutture cui competono i processi di (i) accesso o la selezione a pubblici impieghi (ii) affidamento di lavori, servizi e forniture (iii) concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici, in quanto tali responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati.

I/Le Responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati, informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata. In esecuzione delle proprie funzioni di monitoraggio, il RPTC chiederà report periodici circa l'acquisizione e il controllo delle suddette dichiarazioni.

### **5.9.6 Il Codice di comportamento**

---

Tra le misure di prevenzione della corruzione generali i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i PTPCT.

Il Consiglio dell'Università, nella sua seduta del 25 giugno 2021, ha approvato il Codice di comportamento della Libera Università di Bolzano e la sua fusione con il Codice Etico nonché il "Regolamento per la tutela della dignità dei/delle lavoratori/ lavoratrici, degli studenti/esse di unibz". Il Codice è pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali" del sito web istituzionale.

Il Codice è stato redatto a conclusione di un processo partecipativo che ha coinvolto l'intera comunità universitaria.

Il Codice di comportamento disciplina in particolare i seguenti ambiti:

- Obblighi di servizio;
- Rapporti con il pubblico;

- Comportamenti nei rapporti privati;
- Comportamento del personale dirigente;
- Prevenzione della corruzione;
- Conflitto di interesse;
- Obbligo di astensione, trasparenza e tracciabilità;
- Obblighi di comportamento del personale tecnico amministrativo;
- Obblighi di comportamento nell'attività di didattica e di ricerca;
- Obblighi di comportamento degli studenti.

Il Codice di comportamento si compone di tre titoli:

Titolo I (obblighi per tutto il personale docente e tecnico amministrativo e, per quanto compatibili, per le altre categorie di persone espressamente indicate p. es. collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Ateneo, titolari di organi, studenti)

Titolo II (Obblighi specifici per il personale accademico e gli studenti)

Titolo III (Obblighi specifici per il personale tecnico amministrativo)

L'adozione del Codice rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione perseguita attraverso i doveri soggettivi di comportamento dei dipendenti.

Il suo fine è infatti quello di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata.

Si sottolinea che nell'ambito del corso di formazione dal titolo "Etica nell'Amministrazione" organizzato presso unibz tenutosi nel mese di ottobre 2022 sono stati affrontati ambiti relativi al Codice etico e di comportamento di unibz.

Infine, si rammenta che allo stato attuale non sono state accertate violazioni del Codice etico e di comportamento.

Nel corso del 2023 si è iniziato ad aggiornare il Codice di comportamento sulla base delle indicazioni del recente D.P.R. 13 giugno 2023 n.81 recante modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, cui si ispira il codice di comportamento di unibz.

L'aggiornamento verrà terminato nel corso dell'anno 2024.

### 5.9.7 La tutela del "whistleblower"

---

L'istituto del *whistleblowing* è previsto nel Codice etico e di comportamento. Il personale di unibz può segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito in unibz, di cui sia venuto a conoscenza.

Nel corso dell'anno 2022 e 2023 sono state elaborate delle note operative sulla procedura, poi approvate con Decreto del Direttore n.35 del 30 giugno 2023 e pubblicate nel sito di unibz che tengono conto delle prescrizioni di cui al d.lgs. 24/2023. Inoltre, in ogni bando degli Uffici personale amministrativo e accademico viene pubblicato l'avviso sulla piattaforma whistleblowing attiva e le possibilità di segnalazione di unibz.

Nelle suddette note operative sono identificati:

- i soggetti legittimati alla presentazione di una segnalazione;
- il destinatario e i soggetti preposti alla gestione delle segnalazioni;
- l'oggetto e il contenuto della segnalazione;
- le modalità di presentazione della segnalazione;
- le attività istruttorie;
- i termini e la conclusione del procedimento;
- sistemi di tutela dell'identità del segnalante (*whistleblower*);
- gli obblighi di pubblicazione.

Si evidenzia che nel corso del 2023 non ci sono state segnalazioni.



### 5.9.8 Il conflitto di interessi

---

Il RPCT mette in atto le procedure che consentano di monitorare i rapporti tra unibz ed i soggetti con i quali vengono stipulati i contratti o con i quali è attivo un rapporto di scambi economici, verificando anche l'eventuale esistenza di rapporti di parentela, affinità, coniugio, convivenza fra i titolari o soci del contraente e i membri della comunità universitaria che hanno contribuito ad elaborare la documentazione progettuale, preso parte alle commissioni di gara e/o di selezione del personale, o preso parte con influenze decisionali nei vari processi.

Il RPCT vigila sull'attuazione delle disposizioni in materia di non conferibilità e incompatibilità degli incarichi.

La materia del conflitto di interessi è stata trattata nel "Codice etico e di comportamento", sul punto si richiamano in particolare le disposizioni degli artt. 5, 23, 24 e 25 le quali contengono una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e disciplinano la procedura di comunicazione dei conflitti di interessi.

Per l'anno 2024 sono previste ulteriori misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare nell'ambito del personale. Inoltre, per quanto riguarda il divieto di *pantouflage-revolving doors*, unibz sta valutando, in attesa dell'emanazione delle linee guida Anac, quali misure appropriate adottare; nel frattempo l'Ufficio Acquisti ha inserito in ogni lettera di incarico una dichiarazione riportante l'avviso di divieto di *pantouflage*.

### 5.9.9 Disciplina delle attività ed incarichi extraistituzionali

---

Di norma i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli artt. 60 e ss. DPR 3/1957 "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato".

Il divieto di svolgere incarichi extraistituzionali tuttavia non è assoluto: l'art. 53 D.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni prevedendo un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione sulla base di criteri oggettivi e predefiniti che tengano conto della professionalità e del buon andamento dell'attività amministrativa.

I criteri e le procedure per l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi esterni da parte del personale docente e ricercatore sono disciplinati da apposito Regolamento di Ateneo approvato dal Consiglio dell'Università che disciplina numerosi aspetti delle attività extraistituzionali.

Quanto al personale tecnico-amministrativo si intende procedere alla predisposizione di un regolamento specifico.

Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

### 5.9.10 Trasparenza e deburocratizzazione

---

La trasparenza, intesa come accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Università, rappresenta uno dei più importanti strumenti per la prevenzione della corruzione e per una migliore efficienza dell'azione amministrativa.

Unibz ha adoperato e intende continuare ad adoperare anche in prosieguo scelte organizzative nonché ad adottare altre misure che favoriscano la trasparenza.

L'Ateneo pubblica regolarmente sul proprio portale "Amministrazione trasparente" le principali informazioni previste dalla normativa in materia. Unibz ha inoltre messo in atto una serie di prestazioni al fine di rendere concreta la libertà di accesso di chiunque ai documenti e informazioni detenuti dalla stessa, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013.

Unibz, seguendo le linee strategiche contenute nell'Accordo programmatico 2020-22 (cfr. 3.2 Sviluppo strategico 2021 e 3.3 Piano operativo 2021), nel 2024 concentrerà i propri sforzi nell'analisi dei processi amministrativi e decisionali provvedendo, ove necessario, ad una loro sistematica semplificazione e snellimento.

L'obiettivo, già perseguito con assiduità e volto anche ad incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti, sarà intensificato anche nel prossimo periodo. A tale fine si continuerà nel 2024 con l'analisi dei flussi di lavoro per verificarne l'effettiva efficacia, con l'analisi dei regolamenti interni di ateneo ed una loro eventuale revisione e si punterà ancora una volta sulla digitalizzazione.

La situazione di emergenza epidemiologica in cui si è trovata ad operare unibz nel 2020 ha dato una forte spinta al passaggio in modalità online di numerosi servizi. Ciò è stato possibile grazie anche ai grandi sforzi fatti nel campo della digitalizzazione negli anni precedenti. Sulla base dell'esperienza maturata, gli uffici proseguiranno anche nel 2024 in questa direzione affinando ulteriormente la qualità dei servizi offerti in modalità digitale, garantendo maggiore flessibilità e contribuendo ad una maggiore sburocratizzazione.

Come già negli anni scorsi, l'impegno di unibz si concentrerà nel promuovere ulteriormente la trasformazione digitale. Ciò avverrà in modo sostenibile grazie ad un impiego di media e servizi digitali innovativi, che mirano a creare un valore aggiunto. La trasformazione dei processi aziendali verso la nuova era digitale, avverrà con la stessa priorità sia per i processi relativi alla ricerca e alla didattica che per i processi amministrativi.

Per quanto riguarda le innovazioni in materia e maggiori dettagli sui progetti di digitalizzazione si rinvia alla sezione "Performance" del presente Piano.

Tutti i servizi informatici nuovi ed esistenti saranno sottoposti ad una valutazione approfondita ai fini di verificare l'appropriatezza ed i vantaggi di una migrazione dei singoli servizi IT all'interno del Cloud. Tale strategia mira, da una parte a ridurre le risorse informatiche e umane e, dall'altra, a contrastare la sempre più grave carenza di specialisti nel campo informatico. Al contempo si punta in tal modo ad incrementare sia la qualità che la reperibilità dei servizi informatici.

Per ulteriori approfondimenti in materia di trasparenza si rimanda al capitolo successivo.

## 5.10 Piano d'azione triennale

<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione del personale: la sensibilizzazione e l'informazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza è un'attività continua, affiancata da misure specifiche e mirate</li> <li>- Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive</li> <li>- Ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali</li> <li>- Integrazione sistemi informativi e dematerializzazione dei processi</li> <li>- Riesame dei procedimenti a rischio corruttivo</li> <li>- Adozione di un Regolamento unico sui vari accessi agli atti presso unibz</li> <li>- Monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di whistleblower e sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato</li> </ul>
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione del personale: la sensibilizzazione e l'informazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza è un'attività continua, affiancata da misure specifiche e mirate</li> <li>- Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive</li> <li>- Ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali</li> <li>- Integrazione sistemi informativi e dematerializzazione dei processi</li> <li>- Riesame dei procedimenti a rischio corruttivo</li> <li>- Monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di whistleblower e sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato</li> </ul>

2026

- Formazione del personale: proseguirà l'attività di sensibilizzazione e l'informazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza e etica
- Monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di whistleblower e sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato
- Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive
- Modifica del codice etico e di comportamento
- Ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali
- Analisi dei processi e semplificazione al fine di maggiore chiarezza rispetto ai compiti dei singoli attori coinvolti nel processo
- Effettuazione di controlli a campione per verificare che gli incarichi esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione
- Integrazione sistemi informativi e dematerializzazione dei processi

---

## 6 TRASPARENZA

---

Le disposizioni in materia di trasparenza rivestono carattere obbligatorio per le pubbliche amministrazioni, come definito dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. Tuttavia, è importante notare che solo le università statali rientrano nella definizione di pubbliche amministrazioni secondo la medesima normativa.

L'Università di Bolzano (unibz), nel corso dei piani precedenti, ha affrontato con attenzione la disciplina della trasparenza, affrontando le incertezze relative all'ambito soggettivo di applicazione delle norme anticorruzione e di trasparenza alle università non statali. Nonostante le ambiguità, unibz ha scelto di adeguarsi gradualmente ai principi fondamentali in materia di trasparenza, seguendo l'orientamento di promuovere una gestione amministrativa sana ed efficiente.

L'impegno di unibz verso la trasparenza è evidente anche nella sezione dedicata ai "Rischi corruttivi e trasparenza". La trasparenza, intesa come accessibilità dei dati e documenti detenuti dalle Amministrazioni, assume un ruolo cruciale nella tutela dei diritti dei cittadini, nella promozione della partecipazione degli interessati alle attività amministrative e nel favorire forme diffuse di controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sul perseguimento delle funzioni istituzionali.

La trasparenza rappresenta un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione, contribuendo a promuovere l'integrità e la cultura della legalità in tutti gli ambiti dell'attività pubblica. In conseguenza di ciò, unibz attribuisce un ruolo centrale alla programmazione di misure trasparenti nella protezione del valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle proprie strategie.

Negli ultimi anni, unibz ha implementato una serie di iniziative e prestazioni concrete per garantire la libertà di accesso ai dati e documenti, rispettando i limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti. Ciò è stato realizzato mediante la pubblicazione di documenti, informazioni e dati sull'organizzazione e l'attività, nonché attraverso l'accesso civico.

Il presente Programma per il periodo 2024-2026 rappresenta una continuazione e un miglioramento rispetto al precedente Piano triennale, allineandosi alle direttive dell'ANVUR in materia di piano integrato.

### 6.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

---

Costituiscono obiettivi strategici in materia di trasparenza per il triennio di valenza del presente documento:

- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder;
- miglioramento continuo dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'incremento della formazione in materia di trasparenza ed il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione trasparente";
- monitoraggio costante in merito alla pertinenza dei dati pubblicati.

### 6.2 Procedimento di elaborazione e adozione del programma

---

#### 6.2.1 Coordinamento con la programmazione strategica, la performance e la prevenzione della corruzione

---

Gli obiettivi indicati nel Programma sono formulati in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Le misure del Programma sono altresì collegate con le misure e gli interventi previsti nell'ambito della Performance e dei rischi corruttivi.

La trasparenza ha infatti un ruolo fondamentale per il controllo della correttezza dell'agire pubblico e per il contrasto alla "corruzione", costituendo livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m) della Costituzione.

Il Programma rappresenta inoltre lo strumento attraverso il quale l'Ateneo comunica i risultati raggiunti e le azioni intraprese, diffondendo e condividendo con gli *stakeholder* le informazioni riguardanti le sue principali finalità, le informazioni previste dalla legge, nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti, a diverso livello di dettaglio, dai piani strategici di unibz.

## 6.2.2 Coinvolgimento degli *stakeholder*

---

unibz ha sempre rivolto ampio spazio al dialogo e al confronto con la realtà sociale con particolare riferimento agli studenti, alle istituzioni, alle imprese, alla comunità scientifica e accademica, ai media e in senso lato al contesto territoriale nel suo insieme.

Alla luce di ciò si possono individuare due principali categorie di *stakeholder* dell'Ateneo: lo studente e la società.

Per quanto riguarda lo studente, da sempre il processo di coinvolgimento si attua ancor prima dell'immatricolazione, attraverso le "Giornate di orientamento" e le consulenze individuali di orientamento. Sarà sempre garantito e integrato un continuo spazio di libertà comunicativa durante tutto il percorso universitario per permettere agli studenti di esprimere esigenze e bisogni. Le valutazioni degli studenti vengono annualmente monitorate.

Per coinvolgere la società locale, nazionale e internazionale e tutti i cittadini, unibz offre iniziative che interessano tutti gli ambiti di attività dell'Ateneo, quali convegni, tavole rotonde, partecipazioni a eventi e a progetti, svariate occasioni di comunicazione con imprese, istituzioni, stampa, ecc. Inoltre, comunica e diffonde scelte organizzative e metodi di insegnamento e rende noto ogni dato che permette di realizzare una partecipazione consapevole a programmi ed attività nonché di identificare bisogni ed esigenze reali.

Per garantire che tutti i corsi di studio offerti da unibz rispondano ad un reale e concreto fabbisogno del mercato di lavoro, tutti i corsi di studio saranno regolarmente analizzati dal punto di vista delle prospettive di lavoro tramite regolari rilevazioni del fabbisogno condotte da istituzioni esterne e/o con le associazioni di categoria nonché tramite indagini annuali condotte sui laureati.

## 6.3 Iniziative di comunicazione della trasparenza

---

### 6.3.1 Le iniziative e gli strumenti di comunicazione della trasparenza

---

L'impegno costante dell'Amministrazione è rivolto a rendere sempre maggiormente fruibili i contenuti e le informazioni sull'organizzazione e la gestione dell'Ateneo. Il prossimo triennio sarà focalizzato, sulla necessità di implementare la quantità e la qualità delle informazioni pubblicate in un'ottica di accessibilità e di dialogo dell'Amministrazione con gli *stakeholder*, soprattutto per quegli ambiti maggiormente sensibili al rischio corruzione.

Tuttavia, la numerosità degli adempimenti, alcuni dei quali presentano notevole complessità nella raccolta dei dati, rischia a volte di limitare l'incremento delle attività degli uffici.

Nell'anno 2023 sono state realizzate **misure di sensibilizzazione** della comunità universitaria per la promozione della cultura della legalità attraverso:

- l'attivazione di una procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (tutela del whistleblower- d.lgs. 24/2023) nonché l'adozione delle Linee Guida;
- il Programma, una volta approvato, è stato divulgato internamente durante le riunioni con i/le vari/e responsabili di Area e Servizi/Uffici e con la pubblicazione nel sito "*amministrazione trasparente*".

Nel corso del triennio 2024-2026 si proseguirà con l'aggiornamento, l'integrazione e il monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente", definendo e adottando misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare.

## **6.4 Processo di attuazione del programma**

---

### **6.4.1 Il Responsabile della trasparenza**

---

Il coordinamento e il monitoraggio della pubblicazione dei dati saranno garantiti dal Direttore della Libera Università di Bolzano, nella sua funzione di RPCT.

Il responsabile, coadiuvato dalla struttura di supporto, esercita un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ateneo degli obblighi di pubblicazione, assicurando la qualità, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando alle autorità competenti i casi di mancato o ritardato adempimento di tali obblighi.

Il monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente" è costante e avviene tramite consultazione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale e in collaborazione con gli uffici coinvolti.

### **6.4.2 Individuazione delle persone responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento**

---

L'appendice 4 comprende i principali dati che vengono pubblicati sul sito dell'Ateneo alla sezione "Amministrazione trasparente".

Alla corretta attuazione del Programma concorrono, oltre al RPCT, tutti gli uffici dell'Amministrazione. Ai/Alle responsabili e collaboratori/collaboratrici dei singoli uffici spetta il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione, alla trasmissione e alla pubblicazione delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza nonché all'attuazione delle iniziative di loro competenza come indicato nell'allegato 2 del presente piano integrato. Gli uffici dell'Amministrazione e i nominativi dei relativi responsabili sono pubblicati sul sito web <https://www.unibz.it/it/home/organisation/>.

Il RPCT e i/le responsabili dei singoli uffici competenti per la pubblicazione e trasmissione dei dati, delle informazioni e dei documenti, interagiscono continuamente per garantire il loro regolare aggiornamento.

Inoltre, il RPCT, redige annualmente un *report* da inviare all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ruolo ricoperto in unibz dal Nucleo di Valutazione (NuV), il quale verifica e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

### **6.4.3 Sezione "Amministrazione trasparente"**

---

I dati di cui all'appendice 4 del presente programma sono pubblicati, in considerazione della disciplina sulla tutela dei dati personali, sul sito istituzionale <https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/> nella sezione in evidenza sulla pagina web, denominata "Amministrazione trasparente". Le pagine sono state realizzate tenendo conto della visibilità dei contenuti.

Qualora le informazioni, i dati o documenti sono già pubblicati in altre pagine del portale di ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente" viene pubblicato il collegamento ipertestuale ai contenuti stessi.

Per quanto attiene alle modalità di pubblicazione, queste sono in parte automatiche ed in parte manuali.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dallo stesso D.Lgs. 33/2013 e dalla normativa in materia di trattamento di dati personali. Decorso tale termine, i relativi dati e documenti sono accessibili tramite l'accesso civico.

#### 6.4.4 Le tipologie di dati pubblicati nel corso dell'anno 2023

---

Nel corso dell'anno 2023 si è provveduto, prioritariamente, all'integrazione della pagina "Amministrazione trasparente" nei seguenti settori:

##### **Disposizioni generali**

Sono stati pubblicati, tra l'altro, tutti i Regolamenti di Ateneo previsti dallo Statuto, i Regolamenti didattici dei corsi di studi, il Codice etico e di comportamento, il Gender Equality Plan e il Bilancio di Genere.

##### **Consulenti e collaboratori**

Sono stati pubblicati le informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza.

##### **Bandi di concorso**

Sono stati pubblicati i bandi di concorso per docenti e ricercatori e personale tecnico e amministrativo, gli avvisi di selezione per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo (non riferiti alla didattica), gli elenchi per il conferimento di incarichi per interpreti, traduttori e di patrocinio innanzi a tutte le magistrature nonché l'elenco degli incarichi che sono stati conferiti nel corso dell'anno 2022.

##### **Performance**

È stato pubblicato l'aggiornamento del Piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024 con le sue successive modifiche.

##### **Enti controllati**

Sono stati pubblicati i dati relativi alle società partecipate da unibz.

##### **Provvedimenti**

Sono stati pubblicati gli estremi relativi alle delibere del Consiglio dell'Università e ai decreti del Direttore.

##### **Bandi di gara e contratti**

Sono state pubblicate le informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture.

##### **Contributi per la mobilità degli studenti e le associazioni studentesche e borse di studio**

Sono stati pubblicati le informazioni in merito ai beneficiari di contributi per la mobilità studentesca e i contributi erogati alle associazioni studentesche. Vengono inoltre pubblicate le informazioni relative ai beneficiari di borse di studio.

##### **Controlli e rilievi sull'Amministrazione**

Sono stati pubblicati, tra le altre informazioni, le attestazioni e relazioni dell'OIV e del collegio dei revisori.

##### **Pagamenti dell'Amministrazione**

Sono stati pubblicati i dati dei pagamenti dell'Università in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.

Le tipologie di dati pubblicati si evincono in modo dettagliato dall'esito del monitoraggio effettuato dal RPCT al 15 settembre 2023 e pubblicato sul sito web [Attestazioni OIV o struttura analoga / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](https://www.unibz.it/it/trasparenza/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga-libera-universita-di-bolzano)

#### 6.4.5 Accesso civico

---

Con la riforma dell'articolo 5 e l'introduzione del nuovo art. 5-bis al D.Lgs. 33/2013, il Legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 97/2016 ha innovato profondamente l'istituto dell'accesso civico, estendendo l'ambito di operatività della trasparenza amministrativa attraverso una forma più ampia di accesso ai dati, informazioni e documenti.

Le novità normative, volte ad introdurre in Italia i principi del c.d. *FOIA (Freedom of Information Act)*, già applicati nei paesi anglosassoni e nel Nord Europa, operano un profondo cambiamento delle modalità operative dell'accesso civico, mettendo la trasparenza dell'operato di ogni Pubblica Amministrazione al centro della propria attività.

In attesa della formulazione di una disciplina organica in materia (prevista nell'anno 2023), le novità normative sono state recepite dall'Università attraverso l'emanazione di una circolare interna, che è stata resa nota sul sito "Amministrazione trasparente" (cfr. <https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>).

Attualmente è stato istituito un registro, in cui vengono elencate le richieste di accesso civico. Tale registro è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" (cfr. <https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/>).

Il monitoraggio sull'attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato, è assicurato dal Direttore della Libera Università di Bolzano, nella sua funzione di RPCT.

Per il prossimo anno, il 2024, è pianificata l'implementazione di un'iniziativa chiave finalizzata a consolidare e razionalizzare l'accesso agli atti attraverso l'adozione di un Regolamento unico. Questo Regolamento avrà l'obiettivo di standardizzare le diverse modalità di accesso agli atti all'interno dell'ambito dell'Università di Bolzano (unibz), rappresentando un passo significativo verso una maggiore coerenza e trasparenza nell'Amministrazione e nella gestione delle informazioni.

Il Regolamento unico sarà predisposto dall'Ufficio di supporto del RPCT.

#### 6.4.6 Posta elettronica

---

Sul sito web d'Ateneo sono indicate tutte le caselle di posta elettronica semplice:

- di ogni area e sottostruttura organizzativa
- del relativo personale assegnato

L'Ateneo si è dotato, come richiesto dal Ministero, di un indirizzo di *Posta Elettronica Certificata (PEC)* [administration@pec.unibz.it](mailto:administration@pec.unibz.it) indicato nella pagina web del sito istituzionale. Tale procedura viene regolarmente utilizzata per inoltrare all'Università documenti di rilevanza legale.

Unibz ha inoltre attivato le caselle di posta elettronica certificata per le strutture organizzative di seguito indicate:

[administration@pec.unibz.it](mailto:administration@pec.unibz.it) (Direzione universitaria, Segreteria del Presidente e Vicepresidente, Qualità e sviluppo strategico, Ufficio legale, Ufficio per la transizione al Digitale)

[rectorate@pec.unibz.it](mailto:rectorate@pec.unibz.it) (Rettorato)

[studyandtuition@pec.unibz.it](mailto:studyandtuition@pec.unibz.it) (Ufficio didattico)

[press@pec.unibz.it](mailto:press@pec.unibz.it) (Stampa e organizzazione eventi)

[purchasing@pec.unibz.it](mailto:purchasing@pec.unibz.it) (Ufficio acquisti, Controlling)

[accountancy@pec.unibz.it](mailto:accountancy@pec.unibz.it) (Ufficio Bilancio e contabilità)

[ict@pec.unibz.it](mailto:ict@pec.unibz.it) (Information & Communication Technology)

[fm@pec.unibz.it](mailto:fm@pec.unibz.it) (Facility Management)

[personnel@pec.unibz.it](mailto:personnel@pec.unibz.it) (Ufficio personale amministrativo)

[personnel\\_academic@pec.unibz.it](mailto:personnel_academic@pec.unibz.it) (Ufficio personale docente)

[studentservices@pec.unibz.it](mailto:studentservices@pec.unibz.it) (Segreteria studenti di Bolzano e Bressanone, Orientamento e Marketing, Tirocini e *placement*, Relazioni internazionali)

[library@pec.unibz.it](mailto:library@pec.unibz.it) (Biblioteca universitaria)

[research@pec.unibz.it](mailto:research@pec.unibz.it) (Ufficio Ricerca e innovazione)

[language centre@pec.unibz.it](mailto:language centre@pec.unibz.it) (Centro linguistico)

[economics@pec.unibz.it](mailto:economics@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Economia – sede di Bolzano)

[tourism@pec.unibz.it](mailto:tourism@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Economia – sede di Brunico, Centro di competenza Turismo e Mobilità)

[education@pec.unibz.it](mailto:education@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Scienze della Formazione, Centro di competenza per Inclusione Scolastica, Centro di competenza per Lavoro sociale e Politica sociale)



[design-art@pec.unibz.it](mailto:design-art@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Design e Arti)

[engineering@pec.unibz.it](mailto:engineering@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Ingegneria)

[agriculture@pec.unibz.it](mailto:agriculture@pec.unibz.it) (Segreteria della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari, Centro di competenza per la ricerca Salute delle piante)

[privacy@pec.unibz.it](mailto:privacy@pec.unibz.it) (Responsabile Protezione Dati - (DPO - Data Protection Officer))

#### **6.4.7 Rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"**

---

unibz dispone di uno strumento informatico di rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" che consente di monitorare la partecipazione e la fruibilità della sezione stessa da parte degli utenti. Il numero annuale di accessi al sito web è reperibile al link <https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/servizi-in-rete/>.

#### **6.5 Ulteriori dati**

---

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza chiederà ai responsabili dei singoli uffici di individuare, oltre a quelli indicati nell'appendice 2, ulteriori dati da pubblicare nel corso del triennio 2024-2026 di interesse comune per attuare una maggiore partecipazione e una più che adeguata condivisione con gli utenti.

#### **6.6 Trasparenza: Limiti e *privacy***

---

Unibz si impegna a pubblicare i dati, rispettando le disposizioni nazionali ed europee in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali. La Libera Università di Bolzano ha di conseguenza nominato un Responsabile della protezione dei dati (anche conosciuto con la dizione in lingua inglese *data protection officer – D.P.O.*) che è chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.). Tale obbligo, come chiarito anche dal Garante per la protezione dei dati personali, ha investito tutti i soggetti pubblici, comprese le Università.

Ogni ufficio responsabile per la pubblicazione dei dati nella pagina dell'Amministrazione trasparente è anche responsabile della correttezza, tempestività, attinenza in una visione di tutela dei dati pubblicati. E' previsto comunque per gli anni del triennio in oggetto un controllo costante sulla pertinenza dei dati pubblicati.

Unibz si impegna altresì a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o sensibili o giudiziari, non indispensabili alle finalità di trasparenza della pubblicazione.

Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso alle informazioni previste dalla normativa vigente nonché quelli relativi alla diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

---

## 7 ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

---

In questa sezione si fa riferimento al personale **tecnico-amministrativo** di unibz, il cui rapporto di lavoro è regolamentato da apposito Contratto collettivo che ha come riferimento il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'inquadramento e la mobilità del personale sono disciplinati nell'Allegato A del Contratto in oggetto.

### 7.1 Modello organizzativo

---

Il modello organizzativo di unibz è stato approvato dal Consiglio dell'Università il 19 aprile 2013 ed è così strutturato:

#### Organi

##### Organi di governo dell'Università

- Presidente, vicepresidente
- Consiglio dell'Università
- Rettore, prorettori
- Senato accademico
- Direttore

##### Organi centrali dell'Ateneo

- Commissione di ricerca
- Commissione per gli studi
- Presidio di qualità

##### Organi delle Facoltà

- Presidi e Consiglio delle Facoltà
- Consigli dei corsi di studio

##### Altri organi

- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione
- Collegio di disciplina
- Commissione etica
- Consulta degli studenti
- Comitato per le pari opportunità

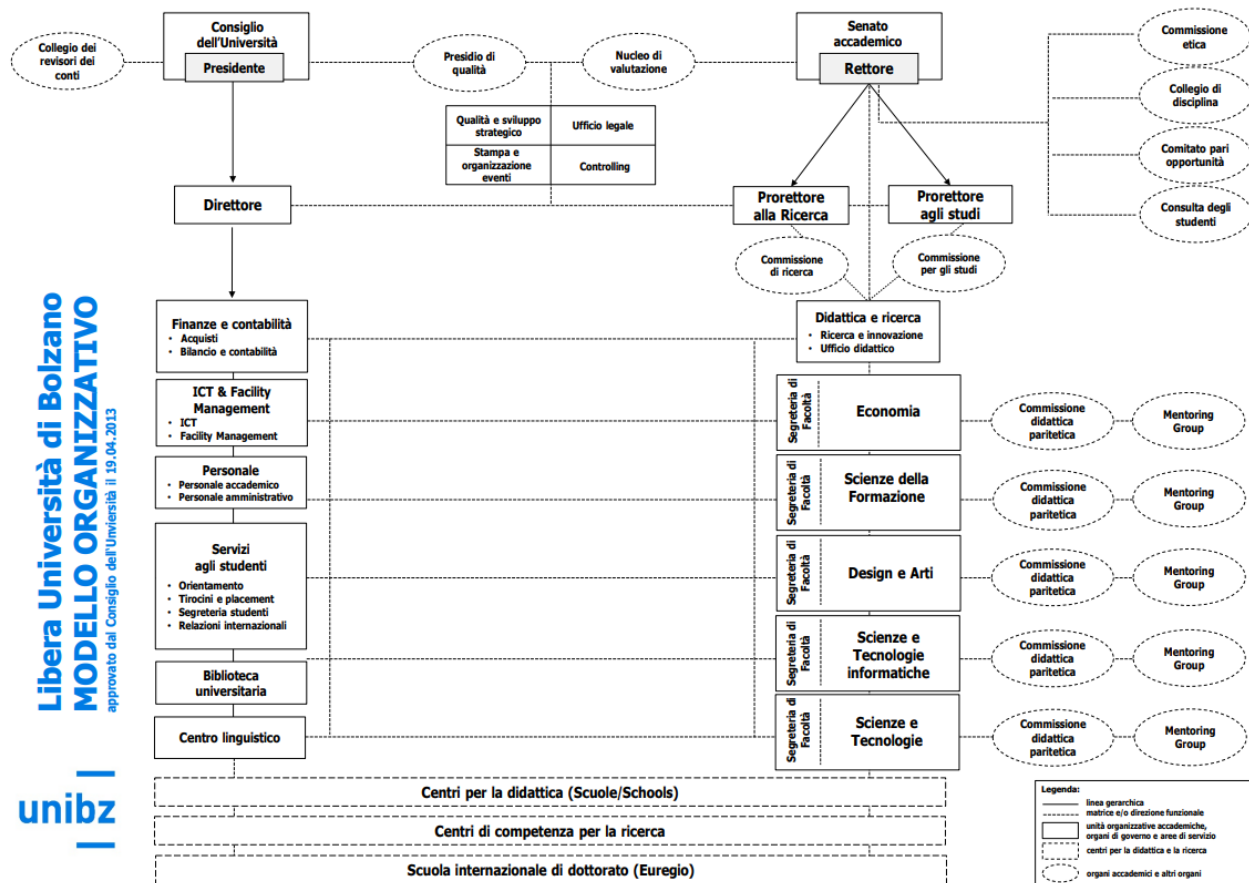
#### Amministrazione

Sono operative, oltre alle segreterie di Presidenza, Rettorato e Direzione, le seguenti unità organizzative:

- **4 uffici di staff**: Qualità e sviluppo strategico, Stampa e organizzazione eventi, Legale, Controlling
- **5 aree**: Finanze e contabilità, ICT & Facility Management, Personale, Servizi agli studenti, Didattica e ricerca
- **Biblioteca universitaria** e **Centro linguistico**
- **5 Segreterie di Facoltà**: Scienze e Tecnologie, Scienze e Tecnologie informatiche, Economia, Scienze della Formazione, Design e Arti
- **Segreterie dei Centri di competenza**

I dettagli relativi alle competenze e la composizione degli organi nonché le attività degli uffici amministrativi e i rispettivi nominativi dei collaboratori sono reperibili sul sito web di unibz al *link* <https://www.unibz.it/it/home/organisation/>.

Rappresentazione grafica del modello organizzativo



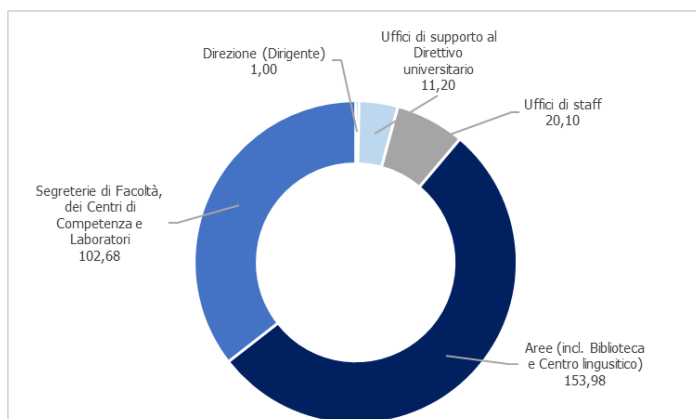
Nelle due tabelle successive si riportano i dati dimensionali del **personale tecnico-amministrativo** in servizio al 31 dicembre 2023.

per area/ufficio di staff

	Collaboratori/collaboratrici	
	n° persone	FTE
Direzione (Dirigente)	1	1,00
Uffici di supporto al Direttivo universitario	12	11,20
Uffici di staff	22	20,10
Aree (incl. Biblioteca e Centro linguistico)	168	153,98
Segreterie di Facoltà, dei Centri di Competenza e Laboratori	113	102,68
<b>TOTALE</b>	<b>316</b>	<b>288,96</b>

di cui componente femminile: **62,03%**

Fonte: Ufficio personale amministrativo



per inquadramento (come da contratto collettivo unibz)

Inquadramento	Direzione e supp. vertici	Uffici staff	Aree	Segreterie di Facoltà/Laboratori	unibz
Dirigenti	1				1
7. livello	2	1			3
6. livello	6	11	59	19	95
5. livello	4	5	50	20	79
4. livello		5	42	73	120
3. livello			7	1	8
2. livello			7		7
<b>Subtotale</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>165</b>	<b>113</b>	<b>313</b>
Tecnologi			3		3
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>168</b>	<b>113</b>	<b>316</b>

Fonte: Ufficio personale amministrativo

## 7.2 Reclutamento e formazione del personale

Il piano delle assunzioni del personale tecnico-amministrativo di unibz viene definito in sede di programmazione annuale. Per quanto riguarda l'anno 2023 sono previste principalmente risorse per potenziare il supporto dell'attività didattica nelle Facoltà e dell'attività di ricerca dei Centri di competenza di recente istituzione. Il dettaglio del piano delle assunzioni è contenuto nel programma delle attività, approvato dal Consiglio dell'Università a fine dicembre e consultabile al seguente [link Atti generali / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](#).

Si fa presente che, in qualità di Università non statale che ha adottato per il proprio personale tecnico-amministrativo un contratto di natura privatistica, unibz può bandire in modo mirato specifici profili, indicando nei requisiti di accesso le esperienze e competenze richieste. Ciò consente di reclutare personale già specializzato e qualificato per lo svolgimento delle attività ritenute maggiormente strategiche per l'Ateneo.

Per quanto concerne la formazione del personale tecnico-amministrativo, unibz offre centralmente un programma formativo volto allo sviluppo di conoscenze tecniche, di competenze trasversali e manageriali nonché corsi nell'ambito della gestione del tempo/del lavoro e del *teambuilding*. I vari centri di servizio dispongono inoltre di un budget annuale per la formazione specifica, volta a rafforzare e/o approfondire le competenze dei collaboratori/delle collaboratrici in ambiti mirati, al fine di poter conseguire gli obiettivi individuali definiti annualmente con il/la proprio responsabile.

### 7.3 Conciliazione vita privata e lavoro

unibz ha adottato l'audit "famigliaelavoro" al fine di rendere il lavoro in ateneo più *family-friendly*. L'offerta ai/alle dipendenti di un ambiente di lavoro gratificante per mezzo di diverse misure – come ad esempio l'orario flessibile, il congedo di maternità individuale e/o le settimane di assistenza bambini nel *KidSpace* – sono sempre state avvertite come una necessità.

La certificazione, ottenuta a novembre del 2021, prevede un programma di ulteriori azioni di miglioramento che vanno dai servizi per una maggiore conciliazione tra vita privata e lavoro, all'adeguamento della disciplina degli straordinari, fino al miglioramento della qualità dei processi e della comunicazione interna. Grazie ad un percorso di miglioramento continuo, unibz si pone l'obiettivo di mantenere la certificazione anche negli anni a venire.

### 7.4 Lavoro agile

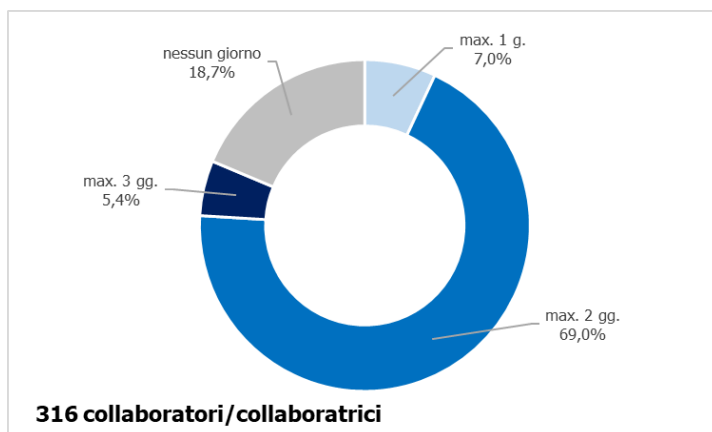
L'articolo 9 del Contratto collettivo di lavoro del personale tecnico-amministrativo di unibz, siglato in data 30 giugno 2023, prevede l'introduzione dello smart working quale strumento aggiuntivo al telelavoro per agevolare la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro dei dipendenti e al fine di promuovere il benessere lavorativo.

Il lavoro agile ha avuto una fortissima espansione durante il periodo più acuto dell'emergenza pandemica Covid-19 ed è stato disciplinato in data 1° ottobre 2020 con un primo apposito Regolamento, successivamente rinnovato in data 1° luglio 2023. Il nuovo Regolamento contiene interessanti integrazioni che consentono un utilizzo più flessibile del lavoro agile: dalla possibilità di fruire consecutivamente di più giornate di smart working su base mensile, al riconoscimento di giorni di smart working in più per chi soffre di malattie croniche debilitanti, fino all'uso dello smart working al posto dei permessi non retribuiti per la malattia dei figli.

In generale si può dire che l'introduzione dello smart working in unibz abbia rappresentato un nuovo approccio culturale e organizzativo al lavoro al fine di una maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione rispetto ai risultati, supportando inoltre maggiormente la conciliazione tra lavoro e vita privata. Per venire incontro ai collaboratori/alle collaboratrici in questa fase di cambiamento culturale nell'approccio al lavoro, l'Ufficio personale amministrativo ha organizzato diversi corsi di formazione mirati.

Le giornate in cui è possibile lavorare in smart working nell'arco della settimana variano tra 1 e massimo 3 giorni, tenuto conto del profilo professionale dei collaboratori/delle collaboratrici e delle attività da loro svolte. Il numero delle giornate effettivamente concesse, vengono indicate nei relativi accordi individuali. Tali giornate possono essere gestite in modo flessibile e variare quindi in base alle esigenze del collaboratore/della collaboratrice e unibz.

Di seguito le giornate di smart working concesse al personale tecnico-amministrativo in servizio al 31 dicembre 2023



Fonte: Ufficio personale amministrativo

Nell'ambito delle attività di monitoraggio sullo smart working prescritte dalla normativa nazionale, una prima indagine è già stata fatta alla fine del 2021 con esiti in generale più che positivi. In particolare, per quanto riguarda la qualità del lavoro svolto in modalità smart working nonché la pianificazione e gestione del tempo, la valutazione risulta uguale se non migliore rispetto al lavoro in ufficio.

Il secondo sondaggio è stato condotto nella primavera del 2023 e si è concentrato principalmente sugli aspetti tecnico-organizzativi dello smart working. Il questionario sottoposto ai collaboratori/alle collaboratrici mirava a fornire una valutazione soggettiva della qualità del lavoro svolto in remoto sino ad allora, con un'analisi dei principali indicatori di impatto sui costi (riduzione del ricorso alla malattia, ridotto utilizzo dei buoni pasto e sostenibilità derivante dalla minore mobilità). Dagli esiti del secondo questionario, al quale ha aderito il 60% dei dipendenti/delle dipendenti, risulta che il personale considera oramai lo smart working uno strumento essenziale per migliorare il benessere lavorativo e conciliare le esigenze personali e familiari. Gli *input* derivanti dal secondo questionario sono serviti quale spunto per modificare il regolamento scaduto in data 31 dicembre 2022.

Tra le novità principali mirate a favorire ulteriormente il benessere lavorativo del personale di unibz vi sono:

- una maggiore flessibilità nella fruizione dello smart working: le giornate di smart working possono essere fruite su base mensile (fino a un massimo di 5 giorni consecutivi), tenuto conto del numero di giorni di smart working concessi su base settimanale;
- la possibilità di lavorare in smart working durante le giornate di chiusura dell'Ateneo, qualora sussistano specifiche esigenze;
- il riconoscimento di ulteriori giornate di smart working in più al mese oltre a quelle già approvate per chi soffre di patologie invalidanti certificate;
- la flessibilità per il personale in smart working rientrato in ufficio per cause di forza maggiore, di decidere se terminare la propria prestazione in presenza, oppure proseguire l'attività in smart working.

---

## 8 MONITORAGGIO

---

Per quanto concerne il monitoraggio del Valore pubblico si fa riferimento a quanto indicato al punto 3.1 "Indicatori e milestones", per la performance all'appendice 2. Per l'anticorruzione e la trasparenza si rinvia a quanto riportato nei relativi capitoli del presente documento.

## APPENDICE 1

### SCHEMA DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2024

Semplificazione,  
digitalizzazione e  
misure di risparmio



## SCHEMA DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2024

### Semplificazione e ottimizzazione dei processi, digitalizzazione e misure di risparmio

Obiettivo operativo	Ufficio	Indicatore e target
Realizzazione progetti di digitalizzazione	ICT, centri di servizio	n° progetti A realizzati: <i>golive 25</i>
Ottimizzazione della gestione dei dottorati di ricerca	Ufficio didattico, Facoltà	n° dei flussi di lavoro definiti in ambito PhD <i>target: 3</i>
Semplificazione regolamenti	Ufficio legale, centri di servizio	n° regolamenti semplificati presentati al Direttivo <i>target: 3</i>
Implementazione nuove procedure per incarichi/consulenze esterne	Ufficio legale, Uffici pers. AC e AM, Facoltà	modelli esecutivi predisposti
Sburocratizzazione della procedura di valutazione da parte degli studenti/delle studentesse	Ufficio qualità	documento di analisi completo di proposte di sburocratizzazione elaborato
Snellimento e semplificazione del processo di selezione dei/delle docenti a contratto	Facoltà	proposta di riduzione del n° di commissioni di selezione elaborata
Elaborazione di un sistema di inserimento completo dei membri neoassunti del mondo accademico	Facoltà, Ufficio pers. AM, ICT	linee guida nell'ambito del processo di Onboarding elaborate
Implementazione Intelligenza Artificiale nella <i>Rete scientifica</i>	ICT	n° applicazioni basate sull'IA nella rete scientifica implementate e integrate <i>target: 2</i>
Parziale riorganizzazione dell'attività di marketing e ottimizzazione delle relative misure di monitoraggio	Servizio orientamento	piano marketing completato e approvato
Ottimizzazione dei servizi offerti agli studenti/alle studentesse	Segr. stud., Facoltà, Uff. didattico	<i>concept paper</i> elaborato
Rafforzamento del monitoraggio della qualità dei corsi di lingua	Centro linguistico	report per il NuV elaborato
Revisione dell'iter procedurale relativo agli incarichi esterni del personale accademico (Nulla osta)	Uff. pers. AC	bozza di regolamento revisionato presentata al Direttivo
Ottimizzazione della qualità del servizio offerto dal medico aziendale	Uff. pers. AM	nuovo incarico assegnato
Introduzione di uno strumento per la valutazione della performance durante lo smart working	Uff. pers. AM	personale TA informato

## Appendice 2

# MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

---

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

---

L'art. 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, obbliga le Pubbliche Amministrazioni a misurare e a valutare la loro performance.

La valutazione della performance a unibz avviene ai sensi del Piano integrato, capitolo 3 "Performance", ed è articolata su tre livelli:

- I° livello L'Accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano individua gli **obiettivi strategici** di medio periodo della struttura amministrativa, in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Ateneo.
- II° livello In concomitanza con la definizione del Programma annuale delle attività, che individua le linee di sviluppo di breve termine, si fissano per mezzo del piano integrato (sezione Performance) i singoli **obiettivi operativi delle aree/uffici staff nonché dei singoli servizi**.
- III° livello Definizione degli **obiettivi individuali** dei singoli responsabili e collaboratori per mezzo dell'apposito processo interno.

I tre livelli sono tra loro collegati e vengono sviluppati e aggiornati in coerenza l'uno con l'altro.

### 1 La valutazione degli obiettivi individuali del Direttore

---

Gli obiettivi del Direttore vengono concordati tra la Presidente di unibz ed il Direttore all'inizio di ogni anno e sono riconducibili agli obiettivi strategici generali d'Ateneo, definiti nell'ambito della Convenzione programmatico-finanziaria tra la Provincia Autonoma di Bolzano e unibz.

Il riconoscimento del premio aggiuntivo è subordinato alla valutazione positiva degli obiettivi. L'ammontare del premio è stato determinato con delibera del Consiglio dell'Università n. 102/2022 del 1° luglio 2022.

### 2 La valutazione degli obiettivi individuali del personale

---

Unibz riconosce annualmente al personale tecnico-amministrativo un premio di produttività a fronte di un processo di definizione e di valutazione degli obiettivi disciplinato negli artt. 46 – 51 del Contratto collettivo approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 76 del 30 giugno 2023 e nel Regolamento interno del personale tecnico-amministrativo.

Il premio di produttività è suddiviso in due quote: il premio di base e il premio aggiuntivo.

#### 2.1 Il premio di base

---

Il **premio di base** è riconosciuto d'ufficio e viene calcolato in base ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Ai sensi dell'art. 47 del Contratto collettivo il premio base viene corrisposto:

- al personale che ha effettivamente prestato servizio nel corso dell'anno
- al personale assente a causa dell'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità o paternità
- al personale assente per distacco sindacale retribuito

Al personale a tempo parziale o ad orario ridotto nonché al personale in servizio per meno di 12 mesi nell'anno di riferimento, il premio base spetta in proporzione.

Nei seguenti casi non spetta il premio base:

- per i periodi di assenza non retribuiti
- per il periodo di assenza per malattia eccedente i 6 mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione
- per il periodo di congedo parentale (facoltativo)

Il premio può essere inoltre negato o ridotto nel caso in cui, nel corso del periodo annuale di valutazione, sia stata inflitta al lavoratore una sanzione disciplinare, sentito il parere del responsabile del servizio.

## 2.2 Il premio aggiuntivo

---

Il riconoscimento del **premio aggiuntivo** al lavoratore è subordinato alla valutazione positiva degli obiettivi concordati tra il lavoratore stesso e il diretto superiore ad inizio anno.

Gli obiettivi devono perseguire secondo l'art. 48 del Contratto collettivo tra le altre cose:

- il miglioramento dei processi amministrativi
- il miglioramento dei rapporti interni ed esterni
- l'ottimizzazione dei costi
- la crescita ovvero lo sviluppo personale dei collaboratori

Tali obiettivi saranno orientati a quanto definito nei documenti di pianificazione strategica dell'Ateneo.

Al personale in servizio per meno di 12 mesi nell'anno di riferimento il premio aggiuntivo spetta in proporzione.

La somma degli obiettivi genera un punteggio potenziale massimo pari a 100 punti.

Gli obiettivi del personale amministrativo sono definiti in linea con lo sviluppo dell'Ateneo e devono:

- essere riconducibili agli obiettivi strategici
- essere misurabili e valutabili

I contenuti ed il punteggio degli obiettivi vengono gestiti tramite un sistema digitale (vedi punto 4).

## 2.3 La liquidazione del premio

---

Per la **liquidazione del premio** unibz stanziava ogni anno un apposito fondo destinato al premio di produttività.

La valutazione degli obiettivi concordati ad inizio anno viene effettuata al termine di ogni anno solare. Il superiore si esprime in merito al riconoscimento del premio di produttività per la parte del premio aggiuntivo da assegnare al lavoratore. Punteggi inferiori a 100 danno diritto ad un premio aggiuntivo percentualmente inferiore.

Ai sensi dell'art. 51 del Contratto collettivo, il premio di produttività viene definito in valore assoluto per fasce corrispondenti ai livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo, disciplinati nell'allegato A del Contratto collettivo "Inquadramento e mobilità verticale del personale tecnico, amministrativo e scientifico di unibz":

- fascia **A**: responsabili
- fascia **B**: VI e VII livello d'inquadramento
- fascia **C**: IV e V livello d'inquadramento
- fascia **D**: I, II e III livello d'inquadramento

### 2.3.1 Il premio dei responsabili (fascia A)

---

I responsabili di unibz rientrano nella fascia A. L'importo del premio ammonta ad un importo annuale lordo di 1.900,00 euro, suddiviso tra premio di base e premio aggiuntivo secondo le seguenti percentuali:

	premio di base	premio aggiuntivo
<b>FASCIA A</b>	25%	75%

Ai sensi dell'art. 48, comma 2 del Contratto collettivo i dipendenti con funzione di responsabile vengono valutati anche in base ai criteri stabiliti all'art. 39, comma 4, lettera b).

La percentuale del premio aggiuntivo (75%) è suddivisa come segue:

	a) raggiungimento obiettivi	b) valutazione competenze dirigenziali ai sensi dell'art. 39, comma 4
<b>FASCIA A</b>	<b>70%</b> Grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati negli anni di riferimento	<b>30%</b> vedi tabella di valutazione

*punto b) Valutazione delle competenze dirigenziali ai sensi dell'art 39 (4):*

Per la parte del premio aggiuntivo che si riferisce alla valutazione delle competenze dirigenziali sono utilizzati i criteri indicati nell'art. 39, comma 4. La valutazione di ciascun criterio viene effettuata tramite l'assegnazione di un punteggio da 0 a 3 (0 = insufficiente / 1 = soddisfacente / 2 = buono / 3 = molto buono). Ogni punto raggiunto ha un valore doppio; il punteggio massimo che è possibile raggiungere è quindi pari a 30 punti, corrispondenti al 30% del premio aggiuntivo. Ai responsabili che raggiungono meno di 30 punti il premio spetta in proporzione.

La valutazione viene effettuata sulla base dei criteri indicati nella seguente tabella:

Criteri (valutazione delle competenze dirigenziali)	Valutazione da 0 a 3
<b>1. Gestione del personale e coordinamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership (sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e orientato al lavoro di squadra)</li> <li>- Competenze nello sviluppo del personale</li> </ul>
<b>2. Competenze tecniche specifiche nello svolgimento dei compiti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possesso e ulteriore sviluppo di competenze tecniche specifiche del settore universitario</li> </ul>
<b>3. Pianificazione e controllo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contributo al risparmio di risorse economiche (ad esempio tramite la semplificazione dei processi); proposte per l'implementazione di misure di risparmio</li> <li>- Maggior efficacia all'interno del proprio servizio e nei confronti degli altri servizi</li> <li>- Orientamento al servizio e sviluppo di competenze rivolte all'erogazione di servizi rivolti a <i>stakeholder</i>/professori/studenti/pubblico</li> </ul>
<b>4. Semplificazione delle procedure amministrative e introduzione di miglioramenti organizzativi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborazione proattiva: proposte di ottimizzazione, miglioramento e semplificazione dei processi amministrativi e della gestione elettronica degli stessi</li> </ul>
<b>5. Comunicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competenze nel campo della consulenza e del trasferimento della conoscenza (<i>Knowledge Transfer</i>)</li> <li>- Competenze sociali</li> </ul>
<b>= 15 punti (ogni punto pesa 2) = TOT max. 30 punti</b>	

### 2.3.2 Premio del personale (fasce B, C, D)

L'ammontare del premio di produttività del personale viene definito ai sensi del Contratto collettivo per le fasce B, C oppure D corrispondenti ai livelli di inquadramento del personale tecnico-amministrativo (vedi anche punto 2.3).

	livello d'inquadramento	importo premio
<b>FASCIA B</b>	VI e VII	1.331,00 euro
<b>FASCIA C</b>	IV e V	1.218,00 euro
<b>FASCIA D</b>	I, II e III	1.089,00 euro

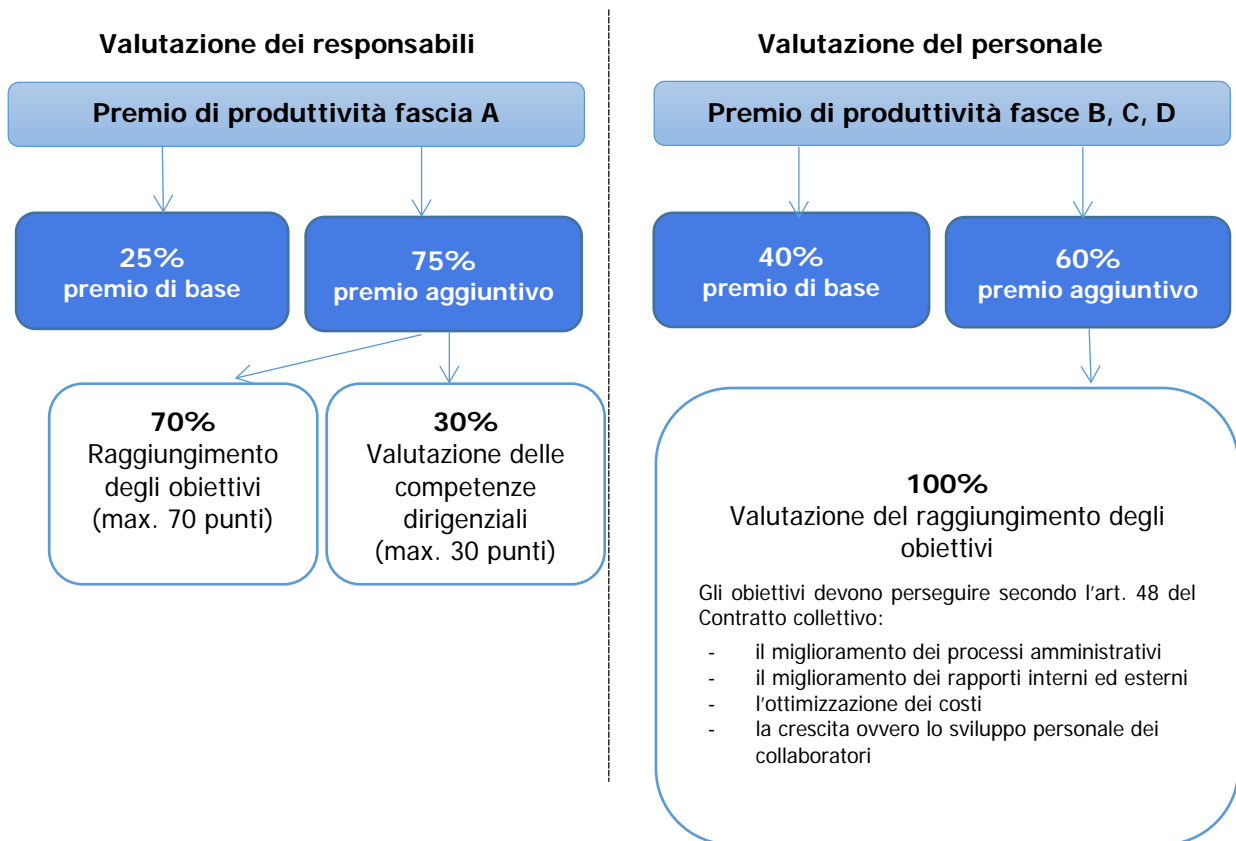
Gli importi si intendono lordi, per anno e vengono suddivisi, a differenza della fascia A, tra premio base e premio aggiuntivo, secondo le seguenti percentuali:

	premio di base	premio aggiuntivo
FASCE B, C, D	40%	60%

Gli obiettivi devono perseguire secondo l'art. 48 del Contratto collettivo tra le altre cose:

- il miglioramento dei processi amministrativi
- il miglioramento dei rapporti interni ed esterni
- l'ottimizzazione dei costi
- la crescita ovvero lo sviluppo personale dei collaboratori

### 2.3.3 Rappresentazione grafica



## 2.4 La tempistica

Il colloquio tra responsabile e diretto superiore ha luogo in autunno dell'anno precedente in sede di pianificazione delle attività. Gli altri collaboratori definiscono i propri obiettivi con il proprio superiore all'inizio dell'anno, valutando nello stesso colloquio il raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente.

Ai sensi dell'art 20 del Regolamento interno, il punteggio raggiunto deve essere comunicato all'Ufficio Personale amministrativo entro il 20 febbraio di ciascun anno ai fini della liquidazione del premio.

Attività	Quando?
<b>1° colloquio</b>	in autunno dell'anno precedente (responsabili) e all'inizio anno (personale)
<b>Colloquio intermedio</b>	nel corso dell'anno
<b>Colloquio di valutazione</b>	all'inizio dell'anno seguente
<b>Invio del punteggio raggiunto per la liquidazione</b>	entro il 20 febbraio
<b>Liquidazione del premio</b>	a marzo

## 3 L'assegnazione di ulteriori obiettivi a coordinatori di unibz

Il Direttore può assegnare a determinati responsabili di unibz, oltre agli obiettivi legati al Contratto collettivo, ulteriori obiettivi trasversali che riguardano l'area/l'ufficio di staff/il settore di responsabilità coordinato dal responsabile.

In base all'organigramma di unibz possono essere assegnati obiettivi di cui al punto 4 ai seguenti gruppi di persone:

- Coordinatori delle aree
- Coordinatore delle segreterie di facoltà
- Coordinatore amministrativo sede di Bressanone
- Referente per il marketing universitario

## 4 Gestione digitalizzata del processo di definizione degli obiettivi

In passato i contenuti dei colloqui venivano riportati in una scheda di valutazione e definizione degli obiettivi.

A partire dal 2014 gli obiettivi digitali vengono gestiti tramite il sistema digitale „Goals Management“ nel portale intranet *SNS* (<https://cockpit.scientificnet.org/nextgen/goals>).

Questo sistema permette una gestione flessibile e trasparente del processo di definizione e di valutazione degli obiettivi e contribuisce a snellire la burocrazia e a semplificare/accelerare i processi amministrativi ai sensi del D.L. 69/2013 (“Decreto del Fare”).

Nel portale intranet *Goalmanagement* vengono indicate per ogni obiettivo le seguenti informazioni:

- titolo dell'obiettivo
- descrizione dettagliata dell'obiettivo
- descrizione delle tappe intermedie/misure nel percorso verso il raggiungimento dell'obiettivo
- definizione e descrizione indicatore e – se quantitativo – individuazione *target* (solo per responsabili)
- data della definizione dell'obiettivo
- termine per il raggiungimento dell'obiettivo
- punteggio assegnato dal superiore all'obiettivo

Al termine del colloquio per la valutazione degli obiettivi, nel quale si discute il loro raggiungimento e l'assegnazione del punteggio, il collaboratore inserisce le informazioni relative alla conclusione dell'obiettivo:

- descrizione del raggiungimento dell'obiettivo e/o il motivo per il quale l'obiettivo è stato raggiunto parzialmente oppure non raggiunto
- data del raggiungimento dell'obiettivo
- indicazione del punteggio raggiunto

L'approvazione degli obiettivi inseriti e del punteggio finale raggiunto si effettua digitalmente tramite un *workflow* di approvazione.



## APPENDICE 3

# PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Attività degli Uffici  
analizzate e monitorate

## ATTIVITÀ DEGLI UFFICI ANALIZZATE E MONITORATE

A seguito del monitoraggio effettuato, per ciascun centro di servizio interessato dall'analisi, segue la sintesi delle misure di prevenzione adottate nel corso del 2023 e di quelle da adottarsi nel corso del triennio 2024-2026.

### 1. Area Finanze e contabilità

#### Ufficio acquisti

##### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nel precedente Piano integrato 2023-2025 e nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo. Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	<b>Incarichi &lt; 40.000,00 euro</b> <b>Procedure di acquisto &gt; 40.000,00 euro</b> <b>Procedure di acquisto &gt; soglia europea</b>
<b>Misure di prevenzione adottate nel 2023</b>	<p>Il Programma biennale degli acquisti di beni e servizi 2023-2024 e il Programma triennale dei lavori pubblici relativi al periodo 2023-2025 sono stati aggiornati e opportunamente integrati. Il documento è stato approvato dal CdU nella seduta del 16.12.2022.</p> <p>Organizzazione di corsi di formazione in merito agli appalti pubblici per tutti i RUP dell'Ateneo iscritti nell'elenco provinciale dei RUP, rispettando così la formazione continua prevista dalla normativa provinciale.</p> <p>Si è proceduto con la formazione dei RUP offrendo una consulenza permanente a tutti gli interessati. Sono stati rivisti tanti <i>template</i> per le gare di approvvigionamento, sia sotto che sopra soglia. Questi <i>template</i>, poi, sono stati messi a disposizione ai RUP e ai vari collaboratori dell'Ufficio acquisti. I <i>template</i> sotto soglia sono stati adeguati a quanto previsto dal Codice etico e di comportamento.</p> <p>Effettuazione di controlli a campione per verificare che gli acquisti esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione.</p> <p>È stato ulteriormente potenziato e sviluppato l'automatizzazione dei flussi informativi/documentali al fine di maggiore chiarezza rispetto ai compiti dei singoli attori coinvolti nel processo. Così, per esempio, è stato esteso – con la collaborazione del Servizio ICT – il cd. ciclo passivo digitalizzato all'Ufficio Stampa e organizzazione eventi e al Facility Management.</p> <p>Il responsabile e i dipendenti dell'Ufficio acquisti hanno partecipato a diversi corsi di formazione in merito ai RUP ed agli appalti pubblici rispettando così la formazione continua prevista dalla normativa provinciale.</p> <p>Analisi della procedura di accettazione delle forniture al fine di potenziare la prevenzione di fenomeni corruttivi e redazione di un <i>report</i>.</p> <p>Prosecuzione dell'adeguamento della modulistica alle disposizioni del Codice etico e di comportamento.</p>
<b>Misure di prevenzione per 2024-2026</b>	<p>Completamento delle misure in corso e prosecuzione di quelle già adottate.</p> <p>Ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione dei flussi informativi/documentali.</p> <p>Estensione dell'automatizzazione dei flussi informativi/documentali ad altri uffici dell'Ateneo</p> <p>Organizzazione di corsi di formazione in merito agli appalti pubblici per i collaboratori dell'Ufficio acquisti e per tutti i RUP dell'Ateneo iscritti nell'elenco provinciale dei RUP, rispettando così la formazione continua prevista dalla normativa provinciale.</p>

## Bilancio e contabilità

### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle preventivate nel precedente Piano integrato 2023-2025.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Contabilizzazione degli incassi in contanti dei servizi della Biblioteca tramite <i>chipcard</i>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Prosecuzione delle misure già adottate.</p> <p>La Biblioteca ritiene necessario mantenere la <i>cash machine</i> per la restituzione automatica dei crediti e per il pagamento automatico dei debiti per servizi prestati dalla biblioteca in contanti. Si fa presente che oltre alla <i>cash machine</i> della Biblioteca è stato deciso di lasciare aperta la sola cassa centrale di Bolzano per le necessità, mentre le casse contanti di Bressanone e Brunico sono state chiuse nel 1 trimestre 2021.</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate.</p>
Attività	Nuovo sistema di pagamento <i>PagoPA</i>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Con la collaborazione con il Servizio ICT, nel corso del 2023 è stata sviluppata l'importazione dei movimenti dell'estratto conto di Tesoreria nel gestionale di contabilità per la creazione della scrittura bancaria in prima nota sfruttando tutti i dati del <i>PagoPA</i>. E' in corso di sviluppo la relativa creazione dell'ordinativo di incasso (reversale).</p> <p>È altresì stata sviluppata la creazione degli avvisi di pagamento <i>PagoPA</i> da allegare alle fatture emesse.</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate.</p> <p>Proseguirà nel 2024 l'analisi per lo sviluppo del ciclo attivo <i>PagoPA</i> digitalizzato al fine di mettere a disposizione agli utenti interni le fatture emesse e le quietanze di incasso. "</p>
Attività	Contabilizzazione e pagamento dei documenti di spesa in entrata
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Si è iniziato a pianificare l'analisi per l'estensione del ciclo passivo digitalizzato ad altri uffici e l'integrazione del <i>tool PowerBI</i> per la rendicontazione dei progetti di ricerca con copia dei bonifici degli stipendi.</p> <p>E' proseguita inoltre l'analisi della procedura della merce in entrata.</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p>

## 2. Personale

### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle preventivate nel precedente Piano integrato 2023-2025 e nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

<b>Attività</b>	<b>Retribuzioni, previdenza</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Prosecuzione delle misure già adottate, ossia continuo controllo incrociato dei dati e delle procedure in materia di retribuzioni e previdenza
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate
<b>Attività</b>	<b>Professori e ricercatori di ruolo: Incarichi esterni dei professori e ricercatori di ruolo e dei ricercatori con contratto a tempo determinato (RTD)</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	È stato integrato il regolamento sulle valutazioni con l'inserimento di un <i>Titolo 1</i> , che precede la disciplina delle valutazioni, per completare il recepimento della normativa nazionale in tema di impegni istituzionali dei professori.
Misure di prevenzione per 2024-2026	Realizzazione dello strumento digitale per la registrazione da parte dei professori e ricercatori di ruolo e dei RTD del complesso delle attività didattiche annuali. Lo strumento digitale sarà messo a disposizione dei ricercatori a tempo determinato per garantire uniformità nella registrazione e nella reportistica delle attività didattiche. Per il 2024 è stata pianificata la revisione completa del regolamento, nonché la definizione dell'iter autorizzativo per le richieste e l'approvazione dei nulla osta e la relativa digitalizzazione.
<b>Attività</b>	<b>Area concorsi: procedure di valutazione comparative per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato (RTD) e per il conferimento di assegni di ricerca (AR): digitalizzazione e ottimizzazione delle procedure</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Per i ricercatori a tempo determinato <i>tenure track</i> (RTT) è stato elaborato il relativo regolamento ed è stata implementata la scheda per la richiesta delle posizioni RTT. Digitalizzazione di passaggi procedurali successivi alla scadenza del termine di candidatura di bandi AR e RTD a decreti di esclusione (v. modulo nel gestionale dei bandi <i>Elixform</i> ). Si è proceduto alla digitalizzazione della procedura per l'assunzione dei tecnologi a tempo determinato A.
Misure di prevenzione per 2024-2026	Si prevede la realizzazione di eventuali ulteriori procedimenti, qualora emergesse la necessità di miglioramenti in fase d'utilizzo dei modelli predisposti. Sarà realizzata la gestione in digitale dei contratti dei tecnologi a tempo determinato.
<b>Attività</b>	<b>Docenze a contratto per alto profilo: incaricati per la ricerca senza bando, collaboratori occasionali, organi accademici vari. Predisposizione e gestione del contratto e liquidazione delle competenze</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Proseguita l'attività di controllo incrociato di contratti e pagamenti. Area della ricerca a contratto (RTD + AR): nel 2023 è stata effettuata l'implementazione dell'applicativo; la messa in produzione è prevista a gennaio/febbraio 2024.
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate, in particolare continuo controllo incrociato dei contratti e pagamenti. Area della didattica a contratto: digitalizzazione della sottoscrizione e dell'invio del primo contratto Completamento della digitalizzazione della procedura relativa al conferimento di incarichi occasionali anche per altri Uffici centrali nell'ambito degli eventi.
<b>Attività</b>	<b>Conferimento di collaborazioni esterne e consulenze in ambito amministrativo</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Formazione e aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (anche attraverso formazione interna). Da gennaio 2023 è stato istituito uno sportello per il benessere e la salute sul luogo di lavoro, inizialmente per il personale amministrativo e da settembre 2023 anche per il personale accademico. Il servizio gratuito offre consulenza psicologica per affrontare problemi lavorativi come difficoltà

relazionali, stress e calo motivazionale. Gli ambiti trattati comprendono comunicazione, relazioni interpersonali, conciliazione vita-lavoro, stress e motivazione.

Nel 2023 è stato utilizzato un modello di autodichiarazione per gli incarichi, integrato con dichiarazioni sulle incompatibilità.

Il 30.06.2023 è stato rinnovato il nuovo Contratto collettivo del personale di unibz in scadenza il 31.12.2022, con i seguenti focus: *Gender Equality*, semplificazione dei processi, sostenibilità, *wellbeing* e *age-management*.

Dal 15.07.2023 unibz ha adottato una procedura per la gestione delle segnalazioni di violazioni effettuate dal cd. *whistleblower*. Tale informazione viene data sia al personale assunto (tramite pubblicazione dell'informazione sul sito nella parte dedicati ai bandi di selezione), sia al personale esterno incaricato (tramite passaggio inserito nella lettera di incarico).

Nel corso del 2023 è stato offerto il "Corso Gestione ibrida. Il ruolo del *leader* in un mondo ibrido". Il corso, focalizzato sulle *best practice* di management del personale in ambiente ibrido, supporta lo sviluppo e la gestione di un *team* ibrido performante, conciliando le esigenze organizzative con le dinamiche di *team*. Tra smart working e lavoro in sede, il manager deve saper organizzare attività, deadline, priorità, sfruttando al meglio i vantaggi portati sia dai tool tecnologici, sia dalle relazioni in presenza.

È stato individuato il software che potrebbe gestire la cartella digitale del personale ed è *Microsoft DYNAMICS 365*, un portfolio di applicazioni aziendali che offre un'efficienza operativa agli utilizzatori. Si tratta del medesimo software che dovrebbe gestire anche le cartelle motivazionali del personale e la cui implementazione al momento è parziale.

Prosecuzione delle misure già adottate, ponendo particolare attenzione al principio di trasparenza e rotazione.

Verrà proseguito il servizio per l'assistenza psicologica dei dipendenti in situazioni lavorative di stress.

Sempre nell'ottica di promuovere il benessere dei dipendenti, l'Ufficio Personale cercherà persone interne per la creazione di un circolo ricreativo di unibz ed è in programma un incontro informativo unibz per spiegare alla Comunità universitaria quale sia il valore aggiunto di un circolo ricreativo, come possa essere fondato e quali finanziamenti unibz siano previsti, sulla base della disponibilità economica, così come previsto dall'art. 72 del Contratto Collettivo unibz.

Promozione di una comunicazione trasparente ed efficace; introduzione di colloqui di fine rapporto di lavoro e colloqui motivazionali.

Prosecuzione della formazione e aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (anche attraverso formazione interna).

Implementazione del software utilizzato per la cartella digitale del personale.

Per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti informatici, si intende procedere attraverso una formazione mirata alla diffusione della cosiddetta *awareness* sia tra il personale già in forza che tra i nuovi assunti, in modo che tutti siano maggiormente consapevoli di come vadano utilizzati correttamente gli strumenti messi a loro disposizione e dei rischi connessi al non corretto utilizzo degli stessi, cioè ai possibili danni che un loro cattivo utilizzo potrebbe cagionare a unibz.

In materia di autorizzazione allo svolgimento di attività secondarie, si intende procedere alla predisposizione di un nuovo regolamento interno specifico per il personale tecnico-amministrativo.

Misure di  
prevenzione  
per 2024-2026

### **Altre misure previste nel triennio successivo per il personale accademico:**

- realizzazione della gestione in digitale dei contratti dei ricercatori a tempo determinato in *tenure track* (RTT);
- redazione del regolamento disciplinante i contratti di ricerca ai sensi della L. del 29.06.2022, n. 79;
- gestione informatica delle tabelle delle presenze dei tecnologi a tempo determinato;
- redazione del regolamento disciplinante il nuovo profilo contrattuale "Tecnologi a tempo indeterminato", istituito dalla L. del 29.06.2022, n. 79 e adeguamento della regolamentazione interna collegata;
- ottimizzazione del processo gestionale per il pagamento delle borse di studio dei dottorandi di ricerca;
- modifica del Regolamento per la disciplina della chiamata dei Professori di ruolo, straordinari e di chiara fama e dei Ricercatori a tempo determinato oppure redazione di un regolamento *ad hoc*;
- analisi della normativa e adeguamento bandi per le candidature tramite *SPID/CIE*;
- gestione in *Archiflow* dei documenti correlati alle procedure di selezione digitalizzate, tramite la creazione di un fascicolo di procedimento digitale, da creare mediante meccanismi automatizzati d'identificazione dei documenti rilevanti;
- inserimento di informazioni integrative nei contratti e sul canale interno *UHB* a seguito dell'introduzione degli obblighi d'informazione previsti dal 'Decreto trasparenza' (D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104).

### 3. Area ICT e Facility Management

#### Information and Communication Technology (ICT)

##### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle preventivate nel precedente Piano integrato e nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo. Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Acquisti di beni IT
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Prosecuzione nell'adozione del principio di rotazione e pubblicazione (la rotazione risulta dal sistema informatizzato di gestione e autorizzazione degli incarichi "Purchase" la cui pubblicazione avviene sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione trasparente (<a href="#">Bandi di gara e contratti / Libera Università di Bolzano (unibz.it)</a>).</p> <p>Verifica efficacia iniziative anno precedente.</p> <p>Formazione del RUP in materia di acquisti.</p> <p>Potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali (vedasi progetto "ciclo passivo").</p> <p>Sensibilizzazione e corresponsabilizzazione dei soggetti coinvolti nel processo di acquisto. Effettuazione di controlli a campione per verificare che gli acquisti esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione (la rotazione risulta dal sistema informatizzato di gestione, autorizzazione e pubblicazione degli incarichi "Purchase").</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate con particolare attenzione alla verifica a campione delle procedure di acquisto applicate.</p> <p>Formazione interna e approfondimento degli adempimenti dei RUP in materia di acquisti.</p>
Attività	ICT sviluppo software
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Prosecuzione delle misure già adottate.</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Predisposizione di un bilancio generale d'Ateneo in collaborazione con la Direzione che individui quali applicativi informatici in uso siano ancora utilizzabili, quali siano da adattare/modificare e quali invece dovranno esser sostituiti</p> <p>Prosecuzione delle misure già adottate, con particolare attenzione ai controlli incrociati nell'ambito dello sviluppo di software</p>

#### Facility Management

##### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle preventivate nel precedente Piano integrato 2023-2025 e nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Espletamento di piccoli acquisti
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Prosecuzione nell'adozione del principio di rotazione e pubblicazione (la rotazione risulta dal sistema informatizzato di gestione e autorizzazione degli incarichi "Purchase" la cui pubblicazione avviene sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione trasparente (<a href="#">Bandi di gara e contratti / Libera Università di Bolzano (unibz.it)</a>).</p> <p>Verifica efficacia iniziative anno precedente.</p> <p>Formazione del RUP in materia di acquisti.</p>

Potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali (vedasi progetto "ciclo passivo").

Sensibilizzazione e corresponsabilizzazione dei soggetti coinvolti nel processo di acquisto.

Effettuazione di controlli a campione per verificare che gli acquisti esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione (la rotazione risulta dal sistema informatizzato di gestione, autorizzazione e pubblicazione degli incarichi "Purchase").

**Misure di prevenzione per 2024-2026**

Prosecuzione nell'adozione del principio di rotazione e pubblicazione e controlli a campione per verificare che gli acquisti esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione

Verifica efficacia iniziative anno precedente

Prosecuzione del potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali (vedasi progetto "ciclo passivo")

Valutazione di ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto di interessi

Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive da adottare

#### 4. Ufficio staff Qualità e sviluppo strategico

##### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Tutela e valorizzazione dei risultati della ricerca (Registrazione brevetti, marchi e protezione diritto d'autore)
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Formazione del personale: 29.03.2023, Earto Annual Conference (EURAC) 24.05.2023, Einheitspaten und Einheitliches Patentgericht (Camera di commercio) 27.07.2023, Approvazione del disegno legge di modifica al Codice della Proprietà Industriale (Ufficio italiano Brevetti e Marchi) 04.10.2023, IP and Consortium Agreement (IPR Helpdesk) 09.10.2023, Workshop "Modifiche al Codice della Proprietà Industriale e implicazioni per i Regolamenti IP delle università" (Netval) 11.10.2023, 13.10.2023, 09.11.2023: uso dei risultati della ricerca e loro disseminazione (Meta) Incarico a Società Italiana Brevetti (SIB) per scrittura e deposito di domande brevettuali di unibz (incarico rinnovato con validità di due anni dal 01.01.2023) Controllo secondo il principio dei quattro occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza Modifica del Regolamento in materia di proprietà intellettuale approvato con delibera del Consiglio dell'Università n. 34 del 04.03.2016 a seguito della modifica del Codice della Proprietà Industriale
Attività	Sostegno all'avvio di attività imprenditoriali derivanti dalla ricerca dell'Ateneo (ad es. avvio start-up, spin-off)
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Controllo secondo il principio dei quattro occhi Formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza (29.03.2023: Earto Annual Conference (EURAC))
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate Adeguamento alle linee guida Anac del Regolamento spin off approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 68 del 18.10.2017

## 5. Didattica e ricerca

### Servizio Ricerca e Innovazione

#### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Tutela e valorizzazione dei risultati della ricerca (Registrazione brevetti, marchi e protezione diritto d'autore)
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti europei
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti extra-europei
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti nazionali
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti di Ateneo
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Si continuerà la linea della competenza e del principio dei 4 occhi e sarà tenuto un seminario interno all'ufficio sull'importanza dei principi dell'anticorruzione.



Attività	Finanziamenti provinciali
Misure di prevenzione adottate	È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione. Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi
Misure di prevenzione per 2024-2026	Verranno proseguite le misure già adottate.

## Ufficio didattico

### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Supporto alla definizione dell'offerta formativa di I e II livello
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Il workflow del processo di accreditamento comprensivo delle tempistiche per l'inoltro della documentazione agli organi competenti è definito nel dettaglio e comunicato agli attori coinvolti con modalità adeguate.
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate

Attività	Supporto alla didattica post lauream
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Massima pubblicizzazione del bando. Previsione minima di 30 giorni per la presentazione delle domande dalla data di pubblicazione sul sito web (I bandi sono pubblicati sull'albo online di unibz, sulle pagine web di ciascun Corso di dottorato e su vari siti esterni)</p> <p>Previsione dei requisiti di ammissione. Indicazione dettagliata dei criteri di selezione e valutazione dei candidati.</p> <p>Il workflow del processo di accreditamento comprensivo delle tempistiche per l'inoltro della documentazione agli organi competenti è definito nel dettaglio e comunicato agli attori coinvolti con modalità adeguate (l'accREDITamento dei programmi di dottorato segue le tempistiche indicate dal MUR tramite inserimento in banca dati)</p> <p>Pubblicazione del decreto nell'Albo</p> <p>Regolamentazione dettagliata della procedura e assegnazione dei compiti a personale qualificato</p> <p>Corso di formazione, anche in tema anticorruzione e trasparenza</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate

Attività	Borse e premi di studio (PhD)
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Le borse di studio sono assegnate sulla base della graduatoria di merito dei candidati che hanno partecipato alla procedura di selezione.</p> <p>Le modalità di assegnazione delle borse sono disciplinate nel bando di selezione.</p> <p>Introduzione di apposita modulistica al fine di rendere omogenee e trasparenti le procedure.</p> <p>Corso di formazione in tema anticorruzione e trasparenza.</p>

Misure di prevenzione per 2024-2026      Prosecuzione delle misure già adottate

## 6. Ufficio legale

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

<b>Attività</b>	<b>Partecipazione dell'Ateneo a soggetti terzi (fondazioni, consorzi, società, associazioni e centri interuniversitari)</b>
Misure di prevenzione adottate	<p>Principio dei 4 occhi (anche interufficio)</p> <p>Corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (in particolare il <i>training</i> intensivo previsto per determinati uffici con lo studio Ubaldi di Torino e il corso "Maestro della privacy" organizzato dal Garante della privacy)</p> <p>E' stata fatta un'analisi approfondita delle partecipazioni dell'Ateneo a soggetti terzi nella seconda metà del 2023. Inoltre è stata data un'interpretazione estensiva sugli obblighi di pubblicazione sulla pagina della trasparenza</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure ed in particolare estensione del corso di formazione a tutti i dipendenti dell'Ufficio staff
<b>Attività</b>	<b>Donazioni e lasciti</b>
Misure di prevenzione adottate	Principio dei 4 occhi, anche interufficio (previsto dal workflow)
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure adottate (si continuerà ad adottare il workflow stabilito dal CdU)
<b>Attività</b>	<b>Reclami e ricorsi gerarchici</b>
Misure di prevenzione adottate	<p>Principio dei 4 occhi. Se riguarda tematiche relative a professori e docenti studio della materia insieme all'ufficio personale accademico. Inoltre stretta collaborazione con l'assistente del RPCT.</p> <p>E' proseguita anche per l'anno 2023 la stretta collaborazione con l'Ufficio personale accademico.</p> <p>Riformulazione delle procedure di assegnazione di pratiche ad avvocati del libero Foro (elaborazione di nuovo workflow)</p> <p>Corso di formazione in materia anticorruzione e in materia legale</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure adottate
<b>Attività</b>	<b>Accesso agli atti documentali ex 241/90</b>
Misure di prevenzione adottate	<p>Principio dei 4 occhi per procedimenti di particolare complessità (le richieste di accesso documentale vengono controllate qualora il responsabile del procedimento richieda una consulenza. In questo caso il principio dei quattro occhi viene garantito dalla collaborazione con il responsabile del procedimento)</p> <p>Corso di formazione in materia anticorruzione e in materia legale</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Elaborazione di un regolamento sull'accesso agli atti (documentale, civico, privacy): verrà adottato dall'ufficio di supporto del RPCT nel 2024</p> <p>Prosecuzione delle misure adottate</p>

Attività	Accesso generalizzato F.O.I.A.
Misure di prevenzione adottate	Principio dei 4 occhi per procedimenti di particolare complessità Collaborazione con assistente RPCT Corso di formazione in materia anticorruzione e in materia legale
Misure di prevenzione per 2024-2026	Elaborazione di un regolamento sull'accesso agli atti (documentale, civico, privacy): verrà adottato dall'ufficio di supporto del RPCT nel 2024 Principio dei 4 occhi per procedimenti di particolare complessità (l'Ufficio di Supporto del RPCT adotterà un workflow per il regolamento da adottare) Prosecuzione delle altre misure adottate
Attività	Sostegno giuridico alla gestione generale in relazione agli ambiti di specifico interesse
Misure di prevenzione adottate	Principio dei 4 occhi per procedimenti di particolare complessità Collaborazione con assistente RPCT Corso di formazione pianificato per il periodo 2023- 2025 in materia anticorruzione e trasparenza per il personale dell'Ufficio legale
Misure di prevenzione per 2024-2026	Proseguirà il corso di formazione pianificato per il periodo 2023- 2025 in materia anticorruzione e trasparenza per il personale dell'Ufficio legale Prosecuzione delle misure adottate

## 7. Biblioteca

### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle preventivate nel precedente Piano integrato 2023-2025.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Scelta e acquisizione dei media (quotidiani e riviste) e gestione del patrimonio
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Oltre le misure già adottate, i documenti d'acquisto sono stati archiviati digitalmente e protocollati nel pubblico archivio dell'università ( <i>Signitpro</i> ), p.es. Fatture dei fornitori Starkmann, Weger, Lehmanns, Casalini ecc. Come formazione sono stati svolti incontri con il responsabile dell'Ufficio acquisti in cui sono stati approfonditi gli adempimenti del RUP. In conseguenza il RUP non ha più fatto parte nelle commissioni di valutazione nelle singole gare (per es. per il servizio di catalogazione e il servizio di <i>front- e backoffice</i> e il <i>Welcome Desk</i> ). Il Vice responsabile ha frequentato diversi corsi nazionali riguarda gli adempimenti dei RUP Applicazione del documento "autorizzazione affidamento" per il pagamento di <i>Article Processing Charges</i> anche sotto 1.500 euro
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate, con particolare attenzione ai controlli incrociati e ai verbali firmati dal RUP Formazione interna e approfondimento degli adempimenti dei RUP in materia di acquisti

## 8. Servizi agli studenti

### Segreteria studenti

#### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Supporto alla didattica di I e II livello
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Il workflow del processo di preiscrizione è definito nel dettaglio.</p> <p>Vari attori coinvolti che controllano i requisiti/documenti.</p> <p>Corsi di formazione del personale, anche in materia di anticorruzione</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corsi di formazione del personale anche in materia di anticorruzione.</p>

### Servizio Orientamento

#### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	Orientamento
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Regolamentazione dettagliata della procedura.</p> <p>In caso di dubbio - principio dei 4 occhi</p> <p>Corso di formazione del personale, anche in tema di anticorruzione e trasparenza</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corso di formazione del personale, anche in tema di anticorruzione e trasparenza</p>

Attività	Sostegno associazioni studentesche
Misure di prevenzione adottate nel 2023	<p>Regolamentazione dettagliata della procedura attraverso regolamenti ad hoc con criteri prestabiliti</p> <p>Corso di formazione del personale in tema di anticorruzione e trasparenza</p>
Misure di prevenzione per 2024-2026	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corsi di formazione del personale anche in tema di anticorruzione e trasparenza</p>

### Ufficio Tirocini e placement

#### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	<b>Orientamento, tirocini e placement</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Regolamentazione dettagliata della procedura. In caso di dubbio - principio dei 4 occhi Corso di formazione del personale in tema di anticorruzione e trasparenza
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate Corsi di formazione del personale anche in tema di anticorruzione e trasparenza. Scambio con altri Atenei (uffici legale)
Attività	<b>Erasmus traineeship</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Processo regolamentato Corso di formazione del personale, anche in tema di anticorruzione e trasparenza.
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate

## Ufficio Relazioni internazionali

### Attività di monitoraggio 2023 e misure previste per il periodo 2024-2026

È stato effettuato un monitoraggio sulle misure intraprese nel corso del 2023, rispetto a quelle previste nella scheda di mappatura dei processi e di gestione rischio corruttivo.

Di seguito il dettaglio delle attività ritenute particolarmente a rischio e relative misure:

Attività	<b>Mobilità studenti in uscita</b>
Misure di prevenzione adottate nel 2023	Il processo è regolamentato. Formazione del personale anche in tema in anticorruzione e trasparenza
Misure di prevenzione per 2024-2026	Prosecuzione delle misure già adottate

## APPENDICE 4

# PUBBLICAZIONE DATI PRINCIPALI DI UNIBZ

---

## DATI DA PUBBLICARE E STATO DI ATTUAZIONE

---

### 1 Disposizioni generali

---

Dati da pubblicare	Struttura competente <sup>1</sup>	Tempi di attuazione
PIAO	Direzione	annuale
Atti generali (p.es. Statuto, Codice etico, Carta degli studenti)	Direzione	tempestivo

### 2 Organizzazione

---

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Organi dell'Ateneo	Direzione	tempestivo
Elenco uffici	Direzione	tempestivo
Telefono e posta elettronica	Direzione	tempestivo

### 3 Consulenti e collaboratori

---

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Consulenti e collaboratori	Area Personale	tempestivo

### 4 Personale

---

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Direttore	Area Personale	tempestivo
Coordinatori	Direzione	tempestivo
Conto annuale	Area Personale	annuale
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (non dirigenti)	Area Personale	tempestivo
Contrattazione collettiva	Area Personale	tempestivo
OIV (organismo indipendente di valutazione della performance), ruolo ricoperto dal NuV	Area Didattica e ricerca	tempestivo

### 5 Bandi di concorso

---

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Bandi di concorso	Area Personale	tempestivo

## 6 Performance

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
PIAO e relazione sulla performance	Area Personale Direzione	annuale/tempestivo
Documento dell'OIV di validazione della relazione sulla performance	Ufficio di supporto al NuV	tempestivo
Ammontare complessivo dei premi	Area Personale	annuale

## 7 Attività e procedimenti

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Dati aggregati attività amministrativa	Ufficio staff Controlling Direzione Tutte le aree	tempestivo
Tipologia di procedimento	Ufficio staff Controlling Direzione Tutte le aree	tempestivo

## 8 Provvedimenti

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Elenco delibere Consiglio dell'Università	Direzione	tempestivo
Elenco decreti del direttore	Direzione	tempestivo

## 9 Bandi di gara e contratti

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Bandi di gara e contratti	Area Finanze e contabilità	tempestivo

## 10 Contributi per la mobilità studentesca e le associazioni studentesche nonché borse di studio

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Bandi	Area Servizi agli studenti	tempestivo
Contributi e borse di studio assegnati	Area Servizi agli studenti	tempestivo



## 11 Bilanci

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Bilancio preventivo e consuntivo	Area Finanze e contabilità Ufficio staff Controlling	annuale

## 12 Beni immobili e gestione patrimonio

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Patrimonio immobiliare	Area ICT & Facility Management	tempestivo
Canoni di locazione o affitto	Area Finanze e contabilità	tempestivo

## 13 Pagamenti dell'amministrazione

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
IBAN e pagamenti informatici	Area Finanze e contabilità	tempestivo

## 14 Altri contenuti

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Altri contenuti		
- PIAO (sezione Prevenzione della corruzione)		
- Responsabile della prevenzione della corruzione	Direzione	tempestivo/annuale
- Responsabile della trasparenza		
- Accesso civico		

<sup>i</sup> Struttura competente per l'individuazione, elaborazione e trasmissione delle informazioni al Servizio Orientamento che provvede alla loro pubblicazione, ad eccezione dei dati riguardanti i bandi di concorso, i bandi di gara e contratti e i bandi per la concessione di vantaggi economici di qualunque genere (es. sovvenzioni, contributi) che vengono direttamente pubblicati dalla stessa struttura competente.