

LIBERA UNIVERSITÀ
DI BOLZANO

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

INDICE

1	Introduzione	3
2	Quadro dell'Ateneo	4
3	Valore pubblico	8
4	Performance	12
5	Rischi corruttivi	22
6	Trasparenza	45
7	Organizzazione e personale	50
8	Monitoraggio	56

Appendice

1	Schema degli obiettivi 2025 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 (attivo fino al 28 febbraio 2025)
- Centro internazionale sulle Fermentazioni degli Alimenti

Nel 2025 è inoltre prevista l'istituzione del Centro di competenza per il Turismo sostenibile e del Centro di competenza per il Diritto commerciale internazionale e il diritto tributario.

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 2024, per l'ottavo anno consecutivo, il Censis ha posizionato la Libera Università di Bolzano al **numero uno tra le piccole università non statali** (al di sotto dei 5.000 studenti/studentesse). Anche nei ranking internazionali, l'Ateneo 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 57

università italiane presenti, unibz raggiunge la dodicesima posizione e la prima posizione nella categoria "International outlook". *Nei Small University Rankings 2024* si posiziona al quattordicesimo posto.

QS World University Rankings

Nel 2024 unibz è entrata per la terza volta nei *QS World University Rankings 2024* al rango 661-670 tra le 5.000 università analizzate. Si posiziona nei top 250 nella categoria "International Faculty ratio".

Censis

Nel 2024 per la settima volta consecutiva unibz si è piazzata **al primo posto** fra i piccoli atenei non statali.

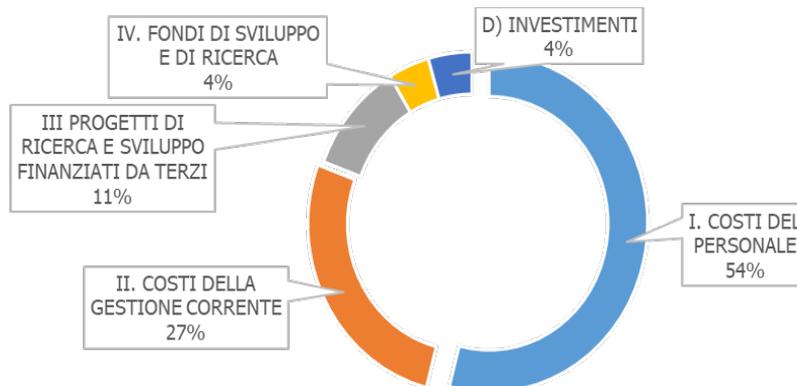
2.2 Dati e fatti dell'Ateneo

Situazione al 31 dicembre 2024

Ateneo

1997	anno di fondazione
4	lingue di insegnamento (italiano, tedesco, inglese e ladino)
5	facoltà
3	campus
141 mio	budget 2025

Suddivisione percentuale dei costi operativi e degli investimenti pianificati per l'anno 2025

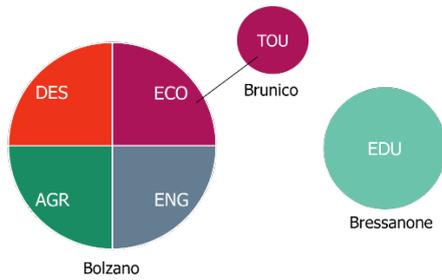


Persone

4.210	studenti/studentesse
1.058	laureati/laureate
178	personale accademico di ruolo
126	ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (RTD), di cui 5 finanziati/e con fondi terzi
300,98	personale tecnico-amministrativo (in FTE)
6,50	personale didattico-scientifico del Centro linguistico (in FTE)

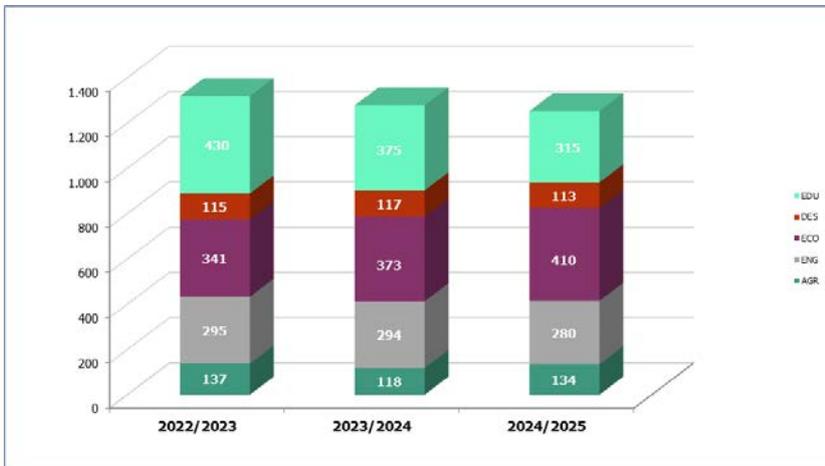
Didattica (a.a. 2025/2026)

15	corsi di laurea
21	corsi di laurea magistrale
1	corso di laurea magistrale a ciclo unico
10	corsi di dottorato
1	Percorso interfacoltà <i>Studium Generale</i>

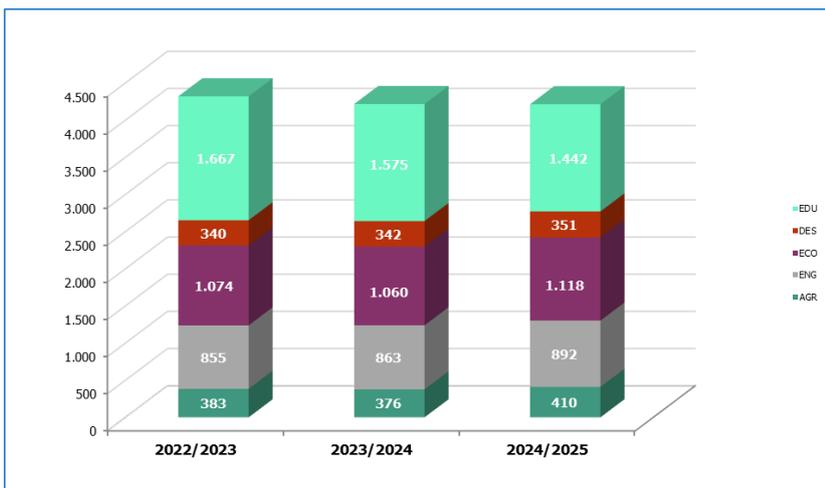


Legenda
AGR: Scienze agrarie, ambientali e alimentari
DES: Design e Arti
ECO: Economia
EDU: Scienze della Formazione
ENG: Ingegneria
TOU: Turismo

Sviluppo degli immatricolati e immatricolate nel periodo 2022-2024 per Facoltà
 Complessivamente sono 1.252 gli iscritti al primo anno/immatricolati.



Sviluppo del numero degli iscritti e iscritte nel periodo 2022-2024 per Facoltà
 Complessivamente 4.210 iscritti e iscritte (3 iscrizioni doppie).



Ricerca

211 assegni di ricerca
9 centri di competenza nel 2025

Fonte: *Dashboard Monitoring, HRIS* e Programma delle attività 2025

2.3 Responsabilità verso il territorio e la società

La Libera Università di Bolzano, oltre ai compiti “tradizionali”, legati a ricerca e didattica, è investita anche di una precisa responsabilità nello sviluppo culturale ed economico del territorio altoatesino. Questo compito viene definito come “Terza Missione”: l’insieme delle attività con cui l’Ateneo entra in relazione diretta con la società di riferimento.

La valorizzazione (economica) della conoscenza

Una maggiore valorizzazione della conoscenza per le imprese e una crescita economica del territorio sono obiettivi fondamentali di unibz e vengono perseguiti mettendo a valore i risultati della ricerca dell’Università per mezzo di *spin-off*, di brevetti e della proprietà intellettuale o della ricerca per conto terzi. Tramite il Trasferimento tecnologico, unibz è in continuo contatto con le imprese e si afferma come partner ideale per i processi di Ricerca e Sviluppo.

Il Servizio Tirocini e Placementè in continuo contatto con le imprese e sostiene gli studenti/le studentesse nell’ingresso nel mondo del lavoro e delle aziende.

Lifelong Learning e la divulgazione del sapere per grandi e piccoli

Il dialogo continuo con il territorio e con la società si concretizza anche per mezzo di incontri pubblici, conferenze e iniziative di Apprendimento permanente che favoriscono la partecipazione e l’inclusione dei cittadini. Tra queste, lo *Studium Generale*, nato nel 2011, che permette di frequentare corsi di livello universitario a persone di tutte le età, anche come iscritti a corsi singoli, la *Junior Uni* per bambini e ragazzi, la *Senior Student Card*, per persone sopra i 60 anni, il corso di *Tirocinio Formativo Attivo (TFA)*, per futuri insegnanti, il progetto *unitedbz*, che offre la possibilità di frequentare alcuni corsi come studenti extracurricolari a persone rifugiate.

Si inseriscono in questo ambito anche le attività di Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento (PCTO), per favorire l’avvicinamento di alunni delle scuole superiori all’Università, nonché iniziative aperte di apprendimento a distanza, come i *MOOC (Massive Open Online Courses)*: unibz fa parte, infatti, del consorzio universitario *EduOpen*, proponendo gratuitamente corsi online.

Il *BITZ unibz fablab* è un laboratorio di fabbricazione digitale e uno spazio sociale di condivisione e di collaborazione aperto alla città. In quanto partner di ricerca del NOI Techpark, unibz apre le sue porte e i suoi laboratori, partecipando a iniziative quali il *miniNOI*, il laboratorio scientifico per bambini. Infine *Science Live*, con cadenza biennale, è il Festival della divulgazione scientifica di unibz che consente al pubblico – principalmente famiglie con bambini e giovani – di conoscere la ricerca svolta nell’Ateneo partecipando ad esperimenti e attività ludiche e interattive in compagnia dei ricercatori e delle ricercatrici.

Grazie a queste attività, l’Università attrae persone di tutte le età interessate a migliorare la propria preparazione culturale e a sviluppare uno sguardo informato sul futuro, con ripercussioni positive sulla società intera.

2.4 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/](https://www.unibz.it/it/services/orientation/studying-without-barriers/).

3 VALORE PUBBLICO

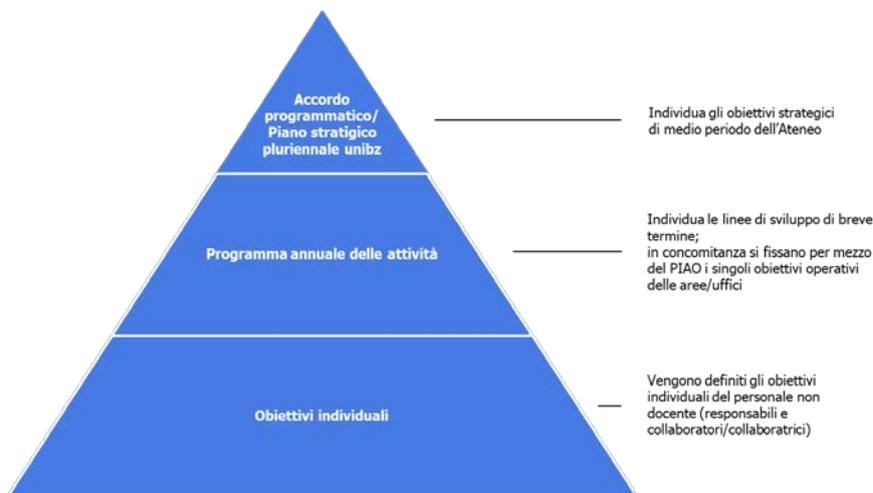
La Libera Università di Bolzano è un ateneo non statale, ma considerato giuridicamente un ente pubblico. Oltre ai mezzi finanziari ottenuti autonomamente per sostenere insegnamento e ricerca, il finanziamento principale è infatti garantito dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

La base del suo sviluppo strategico è la Convenzione programmatico-finanziaria tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano 2023-2025. Inoltre nel 2025 è prevista l'elaborazione di un piano strategico pluriennale che costituirà la base per il nuovo Accordo programmatico 2026-2028.

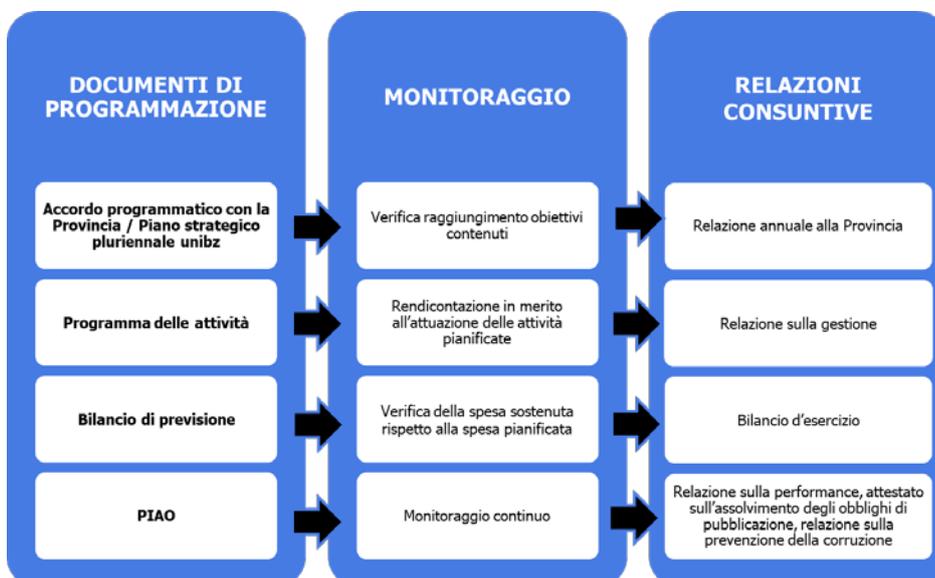
Per quanto riguarda gli standard di qualità dei corsi di studio e i processi che portano alla chiamata di un docente, unibz si conforma alle direttive provenienti dal MUR, sebbene, in quanto ateneo non statale, possa effettuare chiamate dirette dall'estero di professori e professoressa fino al 70% del 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/>.

3.1 Sviluppo strategico pluriennale

L'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 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 *CO2* 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).

3.3 PIAO e AVA3

Nel 2023, ANVUR ha rilasciato la versione definitiva del Modello AVA3. Il modello enfatizza la programmazione operativa, la definizione degli obiettivi, il Sistema di Governo e il monitoraggio delle attività gestionali. Importanti sono anche le procedure di Riesame per autovalutare e migliorare le azioni intraprese.

Un nuovo ambito riguarda la gestione delle risorse, richiedendo strategie precise per il fabbisogno e lo sviluppo delle risorse umane, finanziarie, edilizie, tecnologiche e informative, con attenzione a trasparenza, benessere, partecipazione, equità ed efficacia percepita. Questi aspetti, in linea con il Sistema della Qualità di Ateneo, si applicano anche a corsi di studio e dipartimenti (facoltà per unibz).

Il Presidio di Qualità ha effettuato diverse analisi per allineare i processi di unibz ai requisiti di AVA3 indicati da ANVUR. L'Ateneo si sta ora preparando al meglio per la Visita di Accredimento Periodico prevista nel primo semestre del 2026, anche attraverso regolari incontri con i vertici di unibz.

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 strategico pluriennale di unibz, 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 2025

Il 2025 è l'ultimo anno dell'attuale Accordo programmatico. Le priorità consisteranno quindi, da un lato, nel raggiungimento degli obiettivi ancora aperti e, dall'altro, nella definizione degli obiettivi per il nuovo triennio 2026-2028 e nelle relative trattative con i rappresentanti provinciali delegati per l'università.

L'attuale Accordo programmatico 2023 – 2025 prevede per il 2025 i seguenti obiettivi:

- *Implementazione dei risultati dell'analisi dello status quo*: Nell'ambito dell'Accordo programmatico precedente, tutte e cinque le Facoltà sono state sottoposte ad una valutazione da parte di un *panel* di esperti ed esperte appositamente nominato. Successivamente sono stati elaborati dei report strategici per lo sviluppo delle Facoltà.
- *Semplificazione dei processi e consolidamento dei costi*: Nel 2024 sono state adottate misure di semplificazione e digitalizzazione dei processi. Sono state inoltre attuate misure di ottimizzazione in diverse aree in seguito al sondaggio condotto nel 2022 sui servizi amministrativi. Proseguirà nel 2025 la semplificazione e lo snellimento dei processi interni all'Università.
- *Analisi dei margini di autonomia attraverso l'analisi delle norme*: Per semplificare le procedure interne dell'Università è necessaria, oltre all'analisi dei processi, una semplificazione della base normativa in cui l'Università è inserita. Per il 2025 verrà attuata un'analisi del quadro giuridico e una semplificazione delle norme interne.
- *Aumento del numero di studenti/studentesse*: L'Accordo programmatico mira all'aumento del numero di studentesse e studenti. A tal riguardo 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. In particolare, la Facoltà di Ingegneria e la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari dovranno ambire per l'anno accademico 2025/2026 ad un aumento tra il 10% e il 15% del numero di immatricolazioni nei corsi di laurea triennali e magistrali rispetto all'anno accademico 2022/2023.
- *Offerta formativa*: Un obiettivo importante per aumentare l'attrattività dell'Università è anche l'offerta di corsi di studio attrattivi. Nell'anno accademico 2025/2026 saranno attivati i seguenti nuovi corsi di studio:
 - o corso di laurea magistrale in *Smart Technologies for Sports and Health* (LM-32), presso la Facoltà di Ingegneria: Il corso di laurea magistrale integra il corso di laurea triennale in Ingegneria elettronica e dei Sistemi ciberfisici (L-8) in un ambito affine. La sua attivazione è prevista nell'Accordo programmatico. Nell'ambito della nuova laurea magistrale vengono forniti agli studenti e alle studentesse contenuti metodologici e competenze progettuali per lo sviluppo di sistemi robotici intelligenti *embedded* e *wearable*, nonché sistemi robotici cognitivi e le loro applicazioni ai campi dell'ingegneria dell'informazione legati allo sport e alla salute. Il profilo professionale è quello di un/una *Designer* di sistemi per lo sport e la salute. Il corso di laurea magistrale è offerto in lingua inglese.
 - o Corso di laurea in Scienze alimentari ed enogastronomiche (L-26) presso la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari: questo corso di studio sostituisce il Corso di laurea triennale in Scienze enogastronomiche di Montagna (L-GASTR) e saranno previsti due profili, uno dedicato alle scienze enogastronomiche di montagna, che fedelmente riproporrà la preesistente offerta formativa in L-GASTR. Il secondo profilo è rivolto alle scienze e tecnologie alimentari, propedeutico al corso di laurea magistrale in Scienze degli Alimenti per l'Innovazione e l'Autenticità (LM-70). Il corso di laurea è offerto in tre lingue (tedesco, italiano e inglese).
 - o Corso di laurea magistrale in *Smart Sustainable Agriculture Systems in Mountain Areas* (LM-69) presso la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari: questo corso di laurea magistrale si propone di contribuire alla formazione di personale qualificato nell'ambito dell'agricoltura di montagna, settore importante in Alto Adige. Il corso di laurea magistrale si concentra sui sistemi di produzione rilevanti per l'agricoltura di montagna. Si rivolge a futuri specialisti e manager della produzione agricola nelle

aree montane. Il corso di laurea magistrale sarà offerto in lingua inglese e in cooperazione con l'Università di Scienze Applicate di Weihenstephan (D).

- o Corso di laurea magistrale in *Art and Design at the Intersection of Technology and Culture* (LM-65) presso la Facoltà di Design e Arti: Il corso di laurea magistrale è propedeutico al corso di dottorato in *Experimental research through Design, Art and Technologies*. L'obiettivo è quello di formare esperti ed esperte con un forte *background* culturale, artistico e tecnologico in grado di gestire processi produttivi per la realizzazione di risultati tangibili (design, opere d'arte, servizi) come interfaccia tra innovazione, tecnologia e produzione culturale. Il corso di laurea magistrale sarà offerto in inglese.

Per l'anno accademico 2025/2026 è inoltre prevista la rimodulazione dei seguenti corsi di studio al fine di renderli più attrattivi per gli studenti e le studentesse:

- o Corso di laurea in Scienze agrarie, degli alimenti e dell'ambiente montano (L-25)
- o Corso di laurea in Servizio sociale (L-39)
- o Corso di laurea per Educatore sociale (L-19)
- o Corso di Laurea magistrale in Scienze degli Alimenti per l'Innovazione e l'Autenticità (LM-70)
- o Corso di Laurea magistrale in Gestione Sostenibile dell'Ambiente Montano (LM-73)
- o Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione primaria (LM-85bis)
- o Corso di laurea magistrale in Innovazione e ricerca per gli interventi socio-assistenziali-educativi - IRIS (LM-87)

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.

- *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. Il progetto pilota "studenti e studentesse part-time" è stato lanciato nel 2024 e sarà esteso ad altri corsi di laurea nei prossimi anni accademici. Saranno inoltre introdotti metodi di insegnamento innovativi orientati alle nuove generazioni, come *flipped classrooms, blended learning and problem-based learning*.

Si intende inoltre sviluppare una *Business School* 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 offrirà solo programmi di alta qualità, ma garantirà anche uno stretto legame con l'industria e il mondo aziendale in termini di trasferimento tecnologico e delle conoscenze.

- *Ricerca:* unibz persegue una strategia di eccellenza nella ricerca. Le misure strategiche includono la promozione dei risultati scientifici, l'affinamento del profilo di ricerca e il rafforzamento delle sinergie con le aziende e con altri istituti di ricerca locali ed internazionali. L'Università continua inoltre ad incentivare l'acquisizione di fondi terzi.

Le attività di ricerca presso il NOI Techpark Bolzano e il NOI Techpark Brunico saranno ulteriormente ampliate nel prossimo anno. Nel 2025, presso il NOI Techpark di Bolzano entreranno in funzione i seguenti nuovi laboratori: il *Gastrosensorial Lab*, il *Thin Film Technology Lab*, il *Green Powertrains Lab*, il *Chemical Teaching Lab*, l'*Extended Reality Lab*, il *Data Driven Artificial Intelligence Lab*, il *Cybersecurity Lab* e l'*Experiential Learning Lab*.

- *Sostenibilità:* 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 suddivide il proprio campo di attività alle aree tematiche della ricerca, didattica, interazione con la società, attività operative e cultura organizzativa. Per il coordinamento delle attività pianificate è stato istituito un Comitato per la Sostenibilità. Diversi gruppi di lavoro sono responsabili dell'attuazione delle iniziative. L'anno 2025 sarà caratterizzato dalla sensibilizzazione verso i 17 SDGs. In particolare, il tema della sostenibilità rientrerà tra gli insegnamenti. A tal fine, nell'ambito della revisione dei syllabi dei corsi, è stato previsto un riferimento agli SDGs.

Il Direttivo universitario si pone inoltre obiettivi nelle seguenti aree:

- *Trilinguismo:* le competenze linguistiche di studenti/studentesse e professori/professoressa rappresentano sempre una tematica centrale dell'Ateneo. A tal fine è importante vivere attivamente la cultura del multilinguismo in unibz.

- *Chiamata di professori/professoressa e ricercatori/ricercatrici:* Sviluppo strategico dell'Università, eccellenza, competenze linguistiche e equilibrio di genere sono i criteri essenziali per il reclutamento. Per garantire questo standard, le Facoltà hanno elaborato un piano di sviluppo triennale che tiene conto dei criteri sopra elencati.
L'Università continua a perseguire l'obiettivo di garantire un rapporto equilibrato tra posizioni di ruolo e a tempo determinato.
- *Sistema di assicurazione della qualità:* nel 2026 è previsto il prossimo accreditamento periodico ANVUR di unibz. L'anno 2025 sarà caratterizzato dai preparativi per l'accreditamento e la visita della CEV (Commissione di esperti valutatori). Da ottobre 2024, il Presidio di Qualità, che coordina i lavori preparatori, è guidato dal prof. Guido Orzes.
- *Cultura aziendale:* nell'ambito del workshop strategico del Consiglio dell'Università che si è tenuto nell'estate 2024, sono stati discussi i seguenti temi: identificazione con l'Ateneo, partecipazione ai processi decisionali, procedure trasparenti, benessere e autonomia delle Facoltà. Nel 2025 questi temi saranno ulteriormente sviluppati nell'ambito di gruppi di lavoro e porteranno a misure di attuazione concrete.

In merito all'accorpamento del Conservatorio di musica insieme ai nuovi vertici del Conservatorio verranno elaborate nuove proposte e strategie.

In seguito al distaccamento del Centro di competenza in Storia Regionale a gennaio 2024, 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. Si attiveranno le procedure per istituire questa posizione nell'ambito della bioingegneria e per la sua copertura nell'anno 2025.

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.

Nell'ambito dei Centri di competenza, è prevista nel 2025 una ristrutturazione del Centro di competenza per il Turismo e la Mobilità a partire dal 1° marzo 2025. I Centri di competenza in Ecosistemi di innovazione per contesti montani e in Management delle Cooperative termineranno nel 2025. Entrambi i Centri di competenza saranno rinnovati. Per i Centri di competenza in Inclusione scolastica, in Salute delle piante e in Fermentazione degli alimenti sarà avviato nel 2025 il processo di valutazione in vista della loro scadenza nel 2026. Il prossimo anno è prevista anche l'istituzione di un Centro di competenza per il Diritto commerciale internazionale e il diritto tributario.

La Piattaforma per il Patrimonio culturale e la produzione culturale è stata prorogata per ulteriori tre anni fino a settembre 2027.

La richiesta di progetto per l'istituzione di un consorzio di università al quale unibz ha aderito nell'ambito del bando per le "European University Alliances" insieme a diverse università europee e sotto il coordinamento della "Technische Universität Ilmenau" è stata approvata. Questo offre una grande opportunità di stabilire una nuova e approfondita cooperazione istituzionale transnazionale in una nuova rete di "European Universities" su importanti temi centrali di unibz. Il progetto "Sunrise" inizierà il 1° gennaio 2025 e sarà guidato dal prof. Johann Gamper.

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 di 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. I progetti dovrebbero concludersi entro l'anno 2025.

Nel 2025 si continueranno ad attuare le misure del *Gender Equality Plan 2022-2025*. Nel 2025 è prevista l'elaborazione di nuove misure per i prossimi anni.

Nell'ambito delle infrastrutture c'è un grande bisogno di alloggi per studenti e studentesse a costi contenuti nella sede universitaria di Bolzano. Su iniziativa della Provincia Autonoma di Bolzano, del Comune di Bolzano e di aziende private, sono state gettate le basi per la creazione nei prossimi anni di 600 alloggi per studenti e studentesse.

Nel 2025 sarà avviato anche il progetto per l'istituzione di una microstruttura per la prima infanzia (KITA) nei locali dell'università e in termini di sostenibilità verranno installati pannelli fotovoltaici sui tetti degli edifici universitari.

La mensa universitaria al NOI Techpark dovrebbe aprire nel 2° semestre 2024/2025.

Il 2025 porta con sé ancora una volta numerose sfide che richiedono la competenza e l'impegno di tutti i membri della comunità universitaria. Senza il loro contributo, l'ulteriore sviluppo dell'Università sarebbe impensabile.

4.3 Obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2025

Il prossimo sarà l'ultimo anno dell'Accordo programmatico con la Provincia e pertanto l'Amministrazione punterà a portare a termine i progetti pluriennali del triennio non ancora conclusi. Per quanto riguarda la semplificazione e lo snellimento dei processi, per il 2025 l'Accordo prevede l'implementazione delle misure definite negli anni precedenti sulla base delle varie analisi sui processi, sullo sviluppo dei costi, sulla valutazione delle Facoltà e sull'indagine della qualità dei servizi.

A livello di Amministrazione altre importanti sfide caratterizzeranno l'anno che verrà, in particolare: l'elaborazione del nuovo Contratto collettivo del personale tecnico-amministrativo in scadenza, per la parte economica, a dicembre 2024 e, per la parte normativa, a fine 2025. Si tratterà per il prossimo anno di introdurre per la prima volta la figura dei/delle dirigenti all'interno del Contratto unibz con conseguente modifica dell'organigramma d'Ateneo. In seguito all'approvazione del Contratto, sarà pubblicato il bando per i dirigenti e le dirigenti tra le quali il Direttore nominerà in seguito il suo Vicedirettore o la sua Vicedirettrice.

Per assicurare all'Ateneo garanzia di finanziamento a medio termine, la Direzione universitaria avvierà nel 2025, oltre al monitoraggio dei progetti effettivamente portati a termine in base all'Accordo programmatico con la Provincia attualmente esistente, alcune simulazioni finanziarie sulla base dei futuri sviluppi di unibz. La prognosi di costi fungerà da base per l'elaborazione del nuovo Accordo programmatico. Parallelamente, sempre per il triennio 2026-2028, sarà sviluppato un piano triennale di sviluppo degli spazi dell'Ateneo.

A partire dal prossimo anno l'Ateneo dovrà inoltre prepararsi all'Accreditamento periodico da parte della Commissione di Esperti di Valutazione (CEV) dell'ANVUR, previsto per il primo semestre del 2026. Il modello AVA3 pone particolare attenzione sulla strategia, pianificazione e organizzazione dell'Ateneo, richiedendo un significativo impegno da parte degli uffici amministrativi nella preparazione della relativa documentazione. La Direzione in particolare si occuperà di coordinare un gruppo di lavoro per la definizione di un piano per la comunicazione interna d'ateneo, il cui miglioramento è stato peraltro auspicato da Consiglio dell'Università e dal Senato accademico nell'ambito dell'annuale workshop strategico.

L'Università è in rapida crescita e, per quanto riguarda le risorse, sarà necessario procedere a una mappatura delle competenze dei collaboratori e delle collaboratrici. Eventuali difficoltà all'interno di un servizio, infatti, non derivano sempre da una carenza di personale, ma possono essere dovute alla mancanza di competenze adeguate per quello specifico settore. L'analisi dovrà quindi individuare eventuali misure correttive, come iniziative di formazione mirate, attività di *coaching* e, ove necessario, prevedere possibili mobilità interne del personale.

Un altro importante progetto per il 2025 riguarda l'avvio dei lavori preparatori per la creazione di un asilo nido aziendale. Da un sondaggio condotto dall'Ufficio del personale amministrativo è infatti emerso un significativo fabbisogno per questo servizio. A livello amministrativo, sarà necessario individuare spazi adeguati, definire il contesto giuridico e valutare possibili forme di collaborazione.

La ricerca rappresenta un settore in forte crescita presso l'Ateneo, e per questo i servizi a suo supporto dovranno essere ripensati e ampliati. Alcune misure di potenziamento del supporto alla ricerca che la Direzione intende adottare per il prossimo anno sono: il rafforzamento delle risorse umane che all'interno delle Segreterie di Facoltà si occupano di ricerca, la professionalizzazione del personale deputato a questo ruolo attraverso una formazione continua da parte del Servizio Ricerca e Innovazione, lo svolgimento esclusivo della rendicontazione dei progetti di ricerca dei Centri di competenza da parte del personale delle Segreterie di Facoltà, il

potenziamento del personale dei Centri di competenza e l'istituzione di una tavolo permanente con Eurac Research per possibili progetti comuni, iniziative formative e *coaching*.

A livello di digitalizzazione sarà necessaria l'ottimizzazione del panorama software allo scopo di ridurre le soluzioni sviluppate internamente, esaminando la possibilità di utilizzare soluzioni di terzi, come ad esempio quelle offerte da Cineca. Un altro *focus* strategico riguarda il controllo di gestione: qui sarà introdotto un nuovo strumento di pianificazione basato su un sistema *ERP*, che verrà progressivamente ampliato. Diversi progetti di digitalizzazione sono legati alla gestione del personale accademico, in particolare nell'ambito dell'iniziativa *PerlaPa*, che mira a rendere trasparenti i vari incarichi. La gestione dei laboratori sarà digitalizzata e il sistema informativo sulla ricerca sarà sottoposto ad una valutazione e analisi di mercato.

Nel 2025 dovrà essere definito inoltre il quadro giuridico per l'utilizzo dell'Intelligenza artificiale all'interno dell'università, e saranno introdotti efficaci strumenti di IA, accompagnati da sessioni di *coaching* e formazione per gli *stakeholder*.

Altri progetti che riguarderanno l'Amministrazione per il prossimo anno sono: l'implementazione di linee guida per l'assegnazione dei laboratori presso l'Ateneo, la messa in sicurezza del nuovo edificio della Facoltà di Ingegneria B1 presso il NOI Techpark, il supporto giuridico nel caso dell'eventuale creazione di una Fondazione o di una *Business School*, la prosecuzione del progetto "working students" e la redazione dei Regolamenti che disciplineranno le nuove figure contrattuali abbozzate dal Disegno di Legge "Disposizioni in materia di valorizzazione e promozione della ricerca" (contratti *post-doc* e contratti di professore aggiunto).

Un progetto europeo avrà un forte impatto sull'Amministrazione durante il prossimo anno: si tratta del progetto *SUNRISE (Smaller Universities Network for Regional Innovative and Sustainable Evolution)* che prevede col 1° gennaio 2025 e per la durata di 4 anni, l'entrata della Libera Università di Bolzano all'interno di un consorzio di 9 università europee di piccole dimensioni allo scopo di condividere programmi di studio, ricerca, transfer tecnologico ed infrastrutture.

La Direzione universitaria ha infine avviato una riflessione sulla redistribuzione futura di alcuni ambiti di attività tra Uffici centrali e Segreterie di Facoltà per alleggerire quest'ultime tra cui il potenziamento del settore *post award* dei progetti di ricerca nelle Facoltà e l'ipotesi di un passaggio della gestione degli acquisti e degli eventi dalle Segreterie di Facoltà rispettivamente all'Ufficio acquisti e all'Ufficio organizzazione eventi.

Infrastrutture

Le infrastrutture sono funzionali all'implementazione degli obiettivi strategici dell'Università negli ambiti della didattica, ricerca, terza missione e sviluppo sostenibile. In questo ambito per il 2025 è previsto un consolidamento, in particolare per quanto riguarda il nuovo edificio della Facoltà di Ingegneria e dei laboratori presso il NOI Techpark di Bolzano. L'Università si impegnerà inoltre a installare impianti fotovoltaici su tutti gli edifici idonei (per una superficie totale di 3.200 m²) al fine di produrre energia in modo ecologico e sostenere l'autosufficienza energetica.

Campus di Bolzano:

In seguito al trasferimento della Facoltà di Ingegneria al NOI Techpark Bolzano, i locali liberatisi presso il campus di Bolzano saranno assegnati ai servizi che da anni necessitano di maggior spazio. Si tratta dell'edificio delle Poste e di alcuni piani del palazzo G, del palazzo ex Dogana, del palazzo della Regione e dell'edificio K. Verranno invece restituiti gli spazi in affitto di via Museo 54 e l'Aula Magna del Rainerum.

Il trasferimento della *Smart Mini Factory* presso il NOI Techpark costituisce una grande occasione per il *FabLab BITZ* che potrà così potenziare le sue capacità in favore del corpo studentesco non solo dell'Università, ma anche delle scuole e di tutta la popolazione.

L'Università sta pianificando la realizzazione di un asilo nido interno per accogliere 20-30 bambini e bambine in collaborazione con la Ripartizione Europa che ha ricevuto a tal proposito dei fondi del Fondo Sociale Europeo (FSE). La struttura sarà trilingue, innovativa e basata sulla ricerca accademica, rappresentando così un modello educativo avanzato. Dopo uno studio di fattibilità, il progetto sarà presentato agli organi per l'approvazione. Le tempistiche per l'avvio del progetto dipenderanno dalla disponibilità di spazi e dall'acquisizione delle necessarie autorizzazioni.

Il progetto di ristrutturazione della scuola "Josef von Aufschnaiter" del Comune di Bolzano, invece, ha dovuto essere adeguato alla fine del 2024 per garantirne la sostenibilità finanziaria. Il progetto preliminare sarà redatto nel 2025, le gare d'appalto saranno indette nel 2026 e i lavori di costruzione inizieranno nell'estate del 2027. In base agli accordi presi con il Comune di Bolzano, una volta completata la nuova sede scolastica nel 2030, l'Università potrà utilizzare la palestra di 1.400 m² e il cortile interno.

NOI Techpark Bolzano:

Dal 2025 saranno a disposizione dell'Università presso il NOI circa 33.400 m². La comunità universitaria in loco attualmente è costituita da circa 1.400 persone. Il nuovo edificio a 6 piani della Facoltà di Ingegneria dovrebbe essere pienamente operativo nel 2025.

Al 2° piano, laboratori come il *Photonics and Optoelectronics Lab*, il *Media Interaction Lab* e il *Lab for Applied and Agro-Environmental Microbiology* saranno pienamente operativi, così come 3 aule e 9 uffici con totali 26 postazioni di lavoro. Nella seconda metà dell'anno, sempre al 2° piano, prenderanno il via le attività di diversi nuovi laboratori, tra cui il *Gastrosensorial Lab* con cucina, il *Thin Film Technology Lab*, il *Green Powertrains Lab* e il *Chemical Teaching Lab*. Grazie a questi laboratori, entro la fine dell'anno, l'Ateneo potrà sfruttare appieno i 2.100 m² disponibili sul piano.

Al 1° piano (1.100 m²) entreranno in funzione i seguenti laboratori: *Extended Reality Lab*, *Data Driven Artificial Intelligence Lab*, *Cybersecurity Lab* e *Experiential Learning Lab*.

La futura mensa unibz al terzo piano dell'edificio D2 dovrebbe aprire, secondo i piani dell'Ufficio provinciale per il Diritto allo studio, nel 2° semestre 2024/2025 e offrirà 230 posti su una superficie totale di circa 700 m². Nei giorni feriali, saranno previsti 3 turni per il servizio del pranzo per un totale di 600 pasti al giorno. Nel 1° trimestre inizieranno nel B5 i lavori di progettazione e costruzione del nuovo *Agroforestry-Innovation-Lab*.

La Facoltà di Design e Arti nel 1° trimestre aprirà il suo nuovo laboratorio *Sustainable Smart Textiles* al piano terra dell'edificio A1.

In vista del nuovo Accordo programmatico 2026-2028, nel 2025 il Direttivo universitario dovrà prendere una decisione riguardo agli edifici B2 e B3, in modo da poter avviare i preparativi per la pianificazione nel caso di una decisione positiva.

Laimburg:

La gara d'appalto per l'allestimento dei laboratori di Agraria (totali 600 m²) sarà indetta nel 1° trimestre e nel 4° trimestre del 2025 dovrebbe essere pubblicata quella per le attrezzature di laboratorio. In tal modo, a partire dal 2026, fino a tre gruppi di ricerca potranno iniziare le loro attività. Inoltre, l'Agenzia Demanio provinciale metterà a disposizione circa 400 m² di superficie sperimentale per prove didattiche nell'ambito della fisiologia vegetale e della potatura di meli e viti.

Campus di Bressanone:

Nel 2025 verrà effettuata un'analisi completa del campus di Bressanone sulla base dei *feedback* degli studenti e delle studentesse emersi dai questionari di valutazione. Alcune misure pianificate per le aree esterne dell'edificio durante l'anno, saranno implementate entro la fine del 2025: si tratta in particolare di posti a sedere aggiuntivi, dell'aggiunta di alcuni alberi a sud del campus, del montaggio di una tenda da sole sulla terrazza est al 3° piano e dell'ampliamento degli spazi destinati al parcheggio di biciclette. All'interno dell'edificio saranno installate invece alcune attrezzature per il *fitness* con l'obiettivo di raccogliere dati nell'ambito di un progetto di ricerca che indaga gli effetti dell'esercizio fisico, anche di breve durata, promuovendo così il benessere del personale universitario. All'inizio dell'anno saranno inoltre messi a disposizione nuovi *box* nelle aree comuni dell'edificio principale in cui sarà possibile telefonare e tenere riunioni in maniera indisturbata.

Nel 2025 si intensificheranno i colloqui con le istituzioni competenti e con l'Ordine di San Giuseppe per accelerare il passaggio della Casa Missionaria a unibz. L'obiettivo è quello di trovare un'alternativa adeguata per i membri dell'Ordine, ottenere una garanzia per la ristrutturazione da parte della Provincia e prevedere la consegna dell'edificio all'interno dell'Accordo programmatico 2026-2028.

Campus di Brunico:

All'inizio del 2025, tutti gli spazi unibz del NOI Techpark di Brunico (1.700 m²) saranno completamente utilizzati. Oltre all'area di ricerca *Sustainable Manufacturing* in stretta collaborazione con le aziende locali della

rete *Automotive Excellence* Alto Adige, verrà presa in considerazione, secondo quanto previsto dall'Accordo programmatico, anche l'ambito della tomografia computerizzata a raggi X a scopi industriali attraverso la creazione di un laboratorio *XCT*. Per sfruttare al meglio l'intera area del NOI Techpark di Brunico (2.820 m²), è prevista l'organizzazione di un maggior numero di eventi a livello di Ateneo e di iniziative legate alla Terza Missione.

Studentati:

Anche per rendere sostenibile il costante aumento del corpo studentesco di unibz, l'Università si impegna a contrastare la carenza di alloggi e il costante aumento degli affitti in tutte le sedi cercando di ottenere dalla Provincia e dai Comuni ulteriori posti alloggio per studenti e studentesse. La realizzazione di uno studentato nelle vicinanze del NOI Techpark sarebbe fondamentale per accrescere l'attrattiva della nuova Facoltà di Ingegneria. A Bolzano, grazie ad un accordo con il Comune, sono previste due nuove costruzioni per un totale di 480 posti, che saranno costruite e gestite da privati ma affittate a prezzi calmierati. Nel 2025 saranno a disposizione inoltre 210 posti in piazza Adriano e nel 2026 altri 370 posti in zona industriale. A Brunico, la ristrutturazione di Casa Kolping, pianificata già da diverso tempo, sarà finalmente avviata nel primo trimestre del 2025, cosicché a partire dal 2026-2027 saranno a disposizione degli studenti e delle studentesse 25 mini-appartamenti.

Sviluppo programmato delle superfici di unibz 2024-2025



Totale superfici m²

BZ 63.970 → 86.835
BX 28.735 → 28.735
BK 4.640 → 4.640

di cui NOI BZ:
9.373 → 32.473

Laboratori numero e m²:

NOI BZ	35/5.393	→	78/8.090
BZ centro	19/989	→	19/878
Laimburg	6/703	→	6/703
Campi	16	→	16
NOI BK	/	→	2/348

Totale 76/7.085 → 120/10.019

Tutte le sedi unibz
97.345 → 120.210 m²

Leggenda

BZ: Bolzano
BX: Bressanone
BK: Brunico

4.3.1 SCHEMA DEGLI OBIETTIVI 2025 DELLA DIREZIONE

Linea	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
Sviluppo strategico	Governance e Statuto	Lavori preparatori in vista della stipula del nuovo Accordo programmatico 2026-2028
	<i>misure</i>	Nel 2025 dovrà essere elaborato il nuovo Accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano per il triennio 2026-2028. La Direzione sarà responsabile del supporto e del coordinamento di tutti gli aspetti tecnici legati alla stipula del nuovo Accordo in particolare di quelli legati al budget e alle infrastrutture.
	<i>indicatore e target</i>	Presentazione delle rispettive parti dell'Accordo programmatico, inclusi il budget e il piano delle infrastrutture

Linea	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e <i>spending review</i> <i>measure</i>	<p>Centralizzazione degli eventi e degli acquisti e chiarificazione delle interfacce in merito all'introduzione di nuove figure accademiche</p> <p>Al fine di ridurre il carico di lavoro delle Segreterie di Facoltà, in futuro tutte le attività delle Facoltà legate ad eventi di medie e grandi dimensioni saranno centralizzate e gestite dall'Ufficio eventi (conferenze, congressi, eventi istituzionali, workshop di Facoltà ecc.) così come anche tutti gli acquisti che saranno presi totalmente in carico dall'Ufficio acquisti. Nel corso del 2025, saranno introdotte a livello nazionale diverse nuove figure accademiche, per le quali sarà necessario definire e chiarire in modo dettagliato le interfacce tra i vari uffici che, a vario titolo, saranno coinvolti.</p> <p><i>indicatore e target</i> Nuovi processi per la centralizzazione degli eventi e degli acquisti definiti e lavori in merito all'introduzione di nuove figure accademiche suddivisi</p>
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e <i>spending review</i> <i>measure</i>	<p>Semplificazione dei processi e consolidamento dei costi</p> <p>In linea con quanto previsto dal punto 2.1 dell'Accordo programmatico, il Direttore è responsabile dell'implementazione dei <i>milestone</i> 2 e 3; garantisce inoltre che la documentazione richiesta sia disponibile entro la fine del 2025.</p> <p>A tale scopo, nel 2025, elaborerà un catalogo di misure per semplificare e snellire la gestione dei processi interni e per consolidare lo sviluppo dei costi. Avvierà inoltre la realizzazione e l'attuazione di prime misure e semplificazioni.</p> <p>A causa della mancata nomina di un Vicedirettore, le misure di riorganizzazione si baseranno sulle priorità e sugli input derivanti dalle analisi condotte dall'esperto esterno e sui risultati dell'indagine sulla qualità dei servizi unibz. I processi di riorganizzazione non completati nel 2025 proseguiranno nel 2026.</p> <p><i>indicatore e target</i> Catalogo delle misure di semplificazione elaborato e <i>report</i> sulle misure di semplificazione implementate</p>
Organizzazione	Misure nell'ambito del personale <i>measure</i>	<p>Nuovo Contratto collettivo per il personale tecnico-amministrativo</p> <p>Nel 2025, in accordo con i Sindacati, dovrà essere rielaborata sia la parte normativa che quella economica del Contratto collettivo di lavoro per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Allo stesso tempo, saranno introdotte nuove figure di dirigenti per le quali sarà prevista un'apposita sezione all'interno del Contratto. Il Direttore, supportato dalla Responsabile dell'Ufficio personale amministrativo, coordinerà l'intero processo.</p> <p><i>indicatore e target</i> Proposta di nuovo Contratto collettivo e del nuovo organigramma</p>

4.3.2 OBIETTIVI 2025 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 in materia dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), 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 2024-2026, adottato con delibera del Consiglio dell'Università del 26 gennaio 2024.

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 2025-2027.

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 materia di Anticorruzione e Trasparenza**

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.

5.2.1 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 all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

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

5.2.2 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 particolare, il RPCT:

- predispone 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.

5.2.3 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 2025.

5.2.4 Responsabile 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.

5.2.5 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'adequazione 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. Secondo *Italia Oggi* nel 2024 **la Provincia di Bolzano è al 2° posto**¹ (al 1° posto c'è Milano, mentre la Provincia di Trento è al 5° 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.

Secondo l'indagine sulla Qualità della vita del **Sole 24 Ore**², **la Provincia di Bolzano è al 3° posto** (Trento al 2°). L'indagine si basa su 6 macro-indicatori (Ricchezza e consumi; Affari e lavoro; Demografia, società e salute; Ambiente e servizi; Giustizia e sicurezza; Cultura e tempo libero) e 90 sotto-indicatori.

Si segnala inoltre che dal 2023 l'ISTAT pubblica dei report denominati **BESi (Benessere Equo e Sostenibile dei territori)**, che misurano il livello di benessere umano, sociale ed economico dei cittadini nonché l'ambiente e l'interazione uomo-ambiente delle 20 regioni italiane, basandosi su 130 indicatori suddivisi in macrocategorie: Salute, Istruzione e Formazione, 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.

Le misure statistiche che l'Istat diffonde fino al livello regionale comprendono ulteriori indicatori di benessere utili anche a orientare le politiche locali. La dimensione territoriale rappresenta un'importante chiave di lettura delle disuguaglianze di benessere, in particolare nel nostro Paese che è caratterizzato da ampi divari ma anche da specificità locali di cui occorre tenere conto, e che emergono nitidamente quando si valuta la posizione di un territorio nel contesto regionale o nazionale.

Il Trentino-Alto Adige presenta livelli di benessere relativo elevati, poiché entrambe le province autonome di Bolzano e Trento si collocano nelle classi alta e medio-alta per la maggioranza delle misure disponibili.

Riguardo al tema della corruzione, l'ASTAT ha pubblicato i rispettivi dati riferiti alla popolazione altoatesina³: Da questa indagine condotta qualche anno fa si stimava che solo il 3% delle famiglie altoatesine almeno una volta nella vita abbia avuto contatto con richieste di denaro o altro in cambio di favori o servizi (a livello nazionale la percentuale si aggira intorno all'8%). 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

¹ <https://qualitadellavita.italiaoggi.it/>

² <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2024/classifica-finale>

³ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=603147

diffusione del fenomeno. 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 collocava 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 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 evidenziato già dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che raccomandava attenta vigilanza sui conflitti di interesse, la rotazione degli incarichi e la programmazione del reclutamento dei docenti.

5.4.3 Relazione annuale dell'ANAC sulla corruzione

Nella presentazione della relazione annuale Anac 2023 presentato alla Camera dei deputati il 14 maggio 2024⁴, in ordine alla corruzione, il Presidente dell'Anac Avv. Giuseppe Busia, dichiarava, fra il resto, quanto segue: *"...Quando ci si interessa al fenomeno della corruzione, anche per la suggestione delle cronache giornalistiche, si è portati a focalizzarsi su chi compie l'illecito e su chi ne approfitta, sui corruttori e sui corrotti. Ci si dimentica, spesso, delle vittime, di tutte quelle persone alle quali la corruzione ruba opportunità, prospettive, benessere, talvolta persino la vita. Sono vittime della corruzione, intesa in senso amministrativo e non solo penalistico, le donne e gli uomini sepolti vivi sotto le macerie di infrastrutture ed edifici costruiti con la sabbia al posto del cemento; i lavoratori schiacciati o soffocati nei cantieri perché chi avrebbe dovuto vigilare sulla loro sicurezza è stato indirizzato verso altri obiettivi; i pazienti che scontano la scarsa qualità di attrezzature sanitarie acquistate attraverso procedure opache; i bambini malnutriti, nei Paesi più fragili, a causa di aiuti umanitari che si perdono nelle pieghe di torbidi intrecci tra burocrazia e malaffare. Anche quando non uccide, la corruzione arreca danni inestimabili, affinando le sue armi con mezzi sempre più subdoli. Opere non ultimate, o completate con smodati ritardi e sperpero di risorse pubbliche. Imprese sane che falliscono a causa di un mercato poco aperto e trasparente. Giovani eccellenze costrette a cercare all'estero chances di realizzazione professionale, sottratte in patria da concorsi poco trasparenti. La corruzione mortifica legittime aspettative, deteriora la qualità dei servizi pubblici, rafforza le mafie, inquina la democrazia. Ha un costo, quindi, sociale, civile e umano, oltre che economico. È essenziale, quindi, prevenirla ancor prima che reprimerla, per evitare che la sua ombra si distenda sulla società, sull'apparato pubblico e sul tessuto produttivo, pregiudicando prospettive di lavoro e di vita. Lo facciamo, come Autorità, da dieci anni, spostando via via l'accento sulla collaborazione più che sulla sanzione, sulla soluzione più che sull'evidenziazione dei problemi, sull'efficacia concreta più che sull'adempimento formale..."*.

5.5 Contesto interno

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. 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 2024, i seguenti provvedimenti/regolamenti interni con impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione:

Misura di adozione	Regolamento/provvedimenti
Delibera CdU n. 5 del 26.01.2024	Approvazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
Delibera CdU n. 26 del 08.03.2024	Approvazione della modifica degli artt. 2, 3, 4 e 10 del Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni ad incarichi per il personale docente e ricercatore
Delibera CdU n. 59 del 30.04.2024	Approvazione delle modifiche al "Regolamento sul riconoscimento accademico dei titoli di studio conseguiti all'estero"
Delibera CdU n. 60 del 30.04.2024	Approvazione delle modifiche ed integrazioni al "Regolamento sulle condizioni contrattuali ed economiche dei professori e delle professoresse di ruolo nonché dei ricercatori e delle ricercatrici" e al "Regolamento sul finanziamento di ateneo di progetti di ricerca"

⁴ [Relazione annuale 2024 - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

Misura di adozione	Regolamento/provvedimenti
Delibera CdU n. 61 del 30.04.2024	Approvazione della modifica al "Regolamento in materia di rimborso spese e di dotazione generale dei <i>Visiting Professor</i> e <i>Visiting Researcher</i> , degli <i>Honorary Fellow</i> unibz, delle professoresse/dei professori emeriti e onorari"
Delibera CdU n. 66 del 24.05.2024	Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo e della Relazione sulla gestione 2023
Delibera CdU n. 72 del 24.05.2024	Approvazione del "Regolamento in materia di proprietà intellettuale"
Delibera CdU n. 73 del 24.05.2024	Modifica del "Regolamento <i>Spin-off</i> "
Delibera CdU n. 74 del 24.05.2024	Approvazione dell'accordo di cooperazione tra la Libera Università di Bolzano e la Provincia Autonoma di Bolzano in merito ai pareri e all'attività di consulenza scientifica del Centro linguistico e della Segreteria studenti e studentesse nonché in merito all'attuazione di un programma congiunto di formazione per gli esaminatori e le esaminatrici del Centro linguistico e del Servizio esami bi- e trilinguismo
Delibera CdU n. 85 del 28.06.2024	Approvazione del compenso per il conferimento di incarichi a esperti/esperte di comprovata specializzazione di cui all'art. 6, comma 3 del vigente Regolamento Tariffario e rimborso spese per le collaborazioni occasionali
Delibera CdU n. 93 del 28.06.2024	Approvazione della variazione al Bilancio 2024 e integrazione del Programma delle attività per l'anno 2024
Delibera CdU n. 95 del 28.06.2024	Approvazione delle modifiche al Regolamento in materia di Dottorati di ricerca
Delibera CdU n. 118 del 13.09.2024	Modifica delle "Linee guida per l'autorizzazione di congedi per lo svolgimento di attività di ricerca (c.d. congedo sabbatico) e per eccezionali e giustificate ragioni di studio e di ricerca all'estero dei professori/ delle professoresse"
Delibera CdU n. 147 del 18.10.2024	Approvazione del Regolamento tasse per l'anno accademico 2025/2026
Delibera del CdU n. 152 del 18.10.2024	Approvazione delle modifiche al "Regolamento sul rimborso spese nell'ambito di missioni e per lo svolgimento di attività istituzionali"
Delibera del CdU n. 176 del 13.12.2024	Approvazione del Bilancio di previsione, del Programma delle attività e della dotazione organica della Libera Università di Bolzano per l'anno 2025

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 2022-2024 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: 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.

Tra le raccomandazioni, fatte proprie anche dal MUR 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 (da ultimo la Segreteria studenti; l'Ufficio Relazioni internazionali; il Servizio Orientamento e Marketing); 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).

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 e ponderazione 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.

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.

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 PIAO; tutte le attività (dall'analisi del contesto alla valutazione del rischio) precedentemente descritte 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 singole misure di prevenzione adottate nel corso del 2024 e di quelle da adottarsi nel corso del triennio 2025-2027 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 2024 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, è stato inviato ai/alle responsabili delle strutture coinvolte una tabella recante le singole misure di prevenzione di rispettiva competenza, ove inserire le seguenti informazioni (poi riportate nell'appendice 3):

- 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 2025-2027.

L'esito finale del monitoraggio annuale 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.

5.8 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 (dal 2013 al 2020)

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 progresso PTPCT, i processi delle seguenti Aree/dei seguenti uffici:

- Ufficio di staff Controlling/Area Finanze e contabilità (Bilancio e contabilità; Acquisti);
- Ufficio di staff Qualità e sviluppo strategico;
- Area Didattica e ricerca (Ricerca e Innovazione; Ufficio didattico);
- Ufficio personale accademico (Aree di rischio: reclutamento del personale docente di ruolo e dei RTD);
- Facility Management;
- Ufficio legale;
- Laboratori dell'allora Facoltà di Scienze e Tecnologie (ora ING e AGR)

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 e studentesse;
- 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.

Nel 2025 verrà effettuata la mappatura anche dell'ultimo ufficio rimasto e cioè della Biblioteca.

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 prossimo triennio 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, tranne uno (la Biblioteca) che verrà mappato nel corso del 2025.

A seguito del monitoraggio effettuato, sono state individuate e riportate nelle tabelle sottostanti, le misure intraprese nel corso del 2024 a completamento di quelle già esistenti rappresentate nel Piano integrato precedente. 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 2025 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. A seguito del monitoraggio effettuato, nell'appendice 3 per ciascun centro di servizio interessato dall'analisi, viene riportata la sintesi delle misure di prevenzione adottate nel corso del 2024 e di quelle da adottarsi nel corso del triennio 2025-2027.

5.9 Ulteriori misure di prevenzione della corruzione

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*). 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.

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.

Di seguito le varie 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 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 di anticorruzione, trasparenza, etica, privacy, acquisti e appalti, digitalizzazione dei processi e servizi, gestione e conservazione documentale informatizzata, gestione del personale ecc., in modo tale che siano sempre aggiornati sulle novità introdotte dalla normativa e dalle disposizioni e raccomandazioni dell'ANAC e Garante Privacy. 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.

Nel corso del 2025 l'Università di Bolzano valuterà se al proprio interno vi sia personale interno aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione interna, come previsto e prescritto dall'art. 1 co.14 sexies del Decreto Legge 22 aprile 2023 n.44 (conv. con mod. dalla L. 21 giugno 2023, n. 74).

Nel corso del 2024 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione:

Relatore/Istituto di formazione	Corso
Ute Andergassen (unibz)	Il regolamento UE 679/2016 – GDPR
Michael Perathoner, I. Unterpertinger e S.Bonatta (unibz)	"Elektronische Signaturen"
Ingvild Unterpertinger (unibz)	"Aktenbildung in Archiflow"
Avv. Alessio Ubaldi	Formazione in materia di etica pubblica, anticorruzione e trasparenza
Daniele Salghetti Drioli, Sophia Bonatta (unibz)	L'attribuzione di incarichi a professionist* estern* da parte di unibz
Avv. Ernesto Belisario (LineATENEI)	Intelligenza artificiale e amministrazione pubblica
Dott. Giovanni Bianco (LineATENEI)	Sh@rePro – Il Piano triennale tra noi - Come gli Atenei stanno affrontando tra contenuti e processo da seguire
Prof. Gianni Penzo Doria (LineATENEI)	Poteri di firma, deleghe e redazione dei provvedimenti amministrativi

Relatore/Istituto di formazione	Corso
Ing. Luca Attias, Dott. Maurizio Piacitelli, Ing. Rosamaria Bertè e Dott. Giulio Salierno, Ing. Dario Piermarini e Dott.ssa Azzurra Landi (LineATENEI)	L'intelligenza artificiale nella PA: studi e casi concreti
Dott. Giovanni Bianco (LineATENEI)	Sh@rePro – L'IT tra noi - Le esperienze degli Atenei nel processo degli acquisti digitali e delle valutazioni delle competenze informatiche
Ing. Giovanni Manca (LineATENEI)	eIDAS 2.0 – Pregi, difetti e criticità del nuovo regolamento europeo su identità digitale e servizi fiduciari
Dott. Giovanni Bianco, Prof. Carlo Chiurco, Dott.ssa Valentina Buccarelli Feldt (LineATENEI)	Sh@rePro – L'AI tra noi - Tra etica, amministrazione e ricerca a seguito dell'AI ACT
Avv. Luigi Foglia (LineATENEI)	La conservazione dei documenti in Italia e i nuovi servizi fiduciari UE di E-Archiving
Avv. Sarah Ungaro (LineATENEI)	L'approccio europeo alla condivisione dei dati
ASSORUP	Assorup 2024 Congresso Nazionale
LineATENEI	Convegno Punto delibere Venezia (online)
Consigliere di Stato Stefano Toschei; ITA	Il reclutamento di docenti e ricercatori universitari alla luce del D.L. 36/2022
Ca Foscari	L'acquisto di beni e servizi nel MEPA: la nuova piattaforma (online)
Vari	Conferenza Archivi università italiane
Avv. Carmine Podda (PAcademy)	L'attribuzione di incarichi a professionisti esterni da parte degli enti pubblici: inquadramento normativo, adempimenti amministrativi, laboratorio didattico
Dott. Michele Bertani (LineATENEI)	Riforma delle classi e SUA-CdS: un'alleanza per la didattica
Fabio Venanzi (Venanzi & Associati)	La denuncia dei periodi fino al 31 dicembre 2004 tramite la Listapospa
Marco Magrini (ITA)	Acquisti su internet della PA, giustificativi fiscali e strumenti di pagamento
Francesco Modafferi, Avv. Giovanni Guerra (ITA)	Formazione di base sulla protezione dei dati personali (privacy)
Giuseppe Vaciago e Antonio Perrini (LineATENEI)	La Privacy negli Atenei: Segreterie Studenti, Area Risorse Umane, Dipartimenti, ecc.
Stefano Toschei (ITA)	Come redigere la motivazione per rendere l'atto amministrativo "inattaccabile"
Avv. Mariastefania De Rosa (ITA)	Corso intensive per adempiere gli obblighi anticorruzione e trasparenza
Dott.ssa Diana Mastrilli (PAcademy)	Tecniche di redazione degli atti amministrativi
Avv. Bianchini (Centro Studi Amministrativi Alta Padovana)	La disciplina dell'anticorruzione alla luce delle più recenti novità
Dott. Francesco Paparella (Centro Studi Amministrativi Alta Padovana)	La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica nella Pubblica Amministrazione

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 inconferibilità 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.

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.

Unibz ha in ogni caso adoperato - e intende continuare ad adoperare anche in prosieguo - scelte organizzative nonché 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 rinvio/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 sopra, 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'insussistenza 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 accesso o la selezione a pubblici impieghi, affidamento di lavori, servizi e forniture, 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 RPCT può chiedere 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 PIAO.

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/studentesse)
- Titolo II (Obblighi specifici per il personale accademico e gli studenti/le studentesse)
- 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 segnala che allo stato attuale non sono state accertate violazioni del Codice etico e di comportamento.

Verso la fine del 2023 è iniziato il lavoro di aggiornamento del Codice di comportamento dell'Università di Bolzano sulla base delle indicazioni del 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) ed è stato terminato nel 2024. Poi, solo a seguito delle eventuali osservazioni/suggerimenti dei vari *stakeholder*, le modifiche apportate verranno sottoposte, nel corso del 2025, all'approvazione da parte del Consiglio dell'Università.

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., mentre nel 2024 ce n'è stata una che è stata subito archiviata in quanto inviata da un dipendente di altro Ente e per presunte irregolarità commesse nel suo ambiente di lavoro (non unibz).

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.

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".

Tuttavia, il divieto di svolgere incarichi extraistituzionali 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 2024 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 farlo anche nel futuro - 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 2020-2022, si occupa sempre dell'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. A tale fine si continuerà nei prossimi anni 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 2025 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

2025	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive - Ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d’interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell’automatizzazione flussi informativi/documentali - Integrazione sistemi informativi e dematerializzazione dei processi - Applicazione del principio dei “quattro occhi” e controlli a campione - Modifiche del codice etico e di comportamento - Monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di <i>whistleblower</i> e sull’attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato
2026	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive - Ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d’interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell’automatizzazione flussi informativi/documentali - Integrazione sistemi informativi e dematerializzazione dei processi - Riesame dei procedimenti a rischio corruttivo - Monitoraggio continuo su eventuali segnalazioni da parte di <i>whistleblower</i> e sull’attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato
2027	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <i>whistleblower</i> e sull’attuazione della disciplina sugli accessi, civico e semplice e generalizzato - Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive - Applicazione del principio dei “quattro occhi” - 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 anche 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 2025-2027 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 Processo di attuazione del programma

6.3.1 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.

6.3.2 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" come previsto dal Decr.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33.

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 PIAO.

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.

6.3.3 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.

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/>.

6.3.4 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, 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.

6.3.5 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 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 (Direzione universitaria, Segreteria del Presidente e Vicepresidente, Qualità e sviluppo strategico, Ufficio legale, Ufficio per la transizione al Digitale)

rectorate@pec.unibz.it (Rettorato)

studyandtuition@pec.unibz.it (Ufficio didattico)

press@pec.unibz.it (Stampa e organizzazione eventi)

purchasing@pec.unibz.it (Ufficio acquisti, Controlling)

accountancy@pec.unibz.it (Ufficio Bilancio e contabilità)

ict@pec.unibz.it (Information & Communication Technology)

fm@pec.unibz.it (Facility Management)

personnel@pec.unibz.it (Ufficio personale amministrativo)

personnel_academic@pec.unibz.it (Ufficio personale docente)

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

library@pec.unibz.it (Biblioteca universitaria)

research@pec.unibz.it (Ufficio Ricerca e innovazione)

language.centre@pec.unibz.it (Centro linguistico)

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

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

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 (Segreteria della Facoltà di Design e Arti)

engineering@pec.unibz.it (Segreteria della Facoltà di Ingegneria)

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 (Responsabile Protezione Dati - (DPO - Data Protection Officer))

6.4 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
- Rettore
- Direttore
- Consiglio dell'Università
- Senato accademico

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

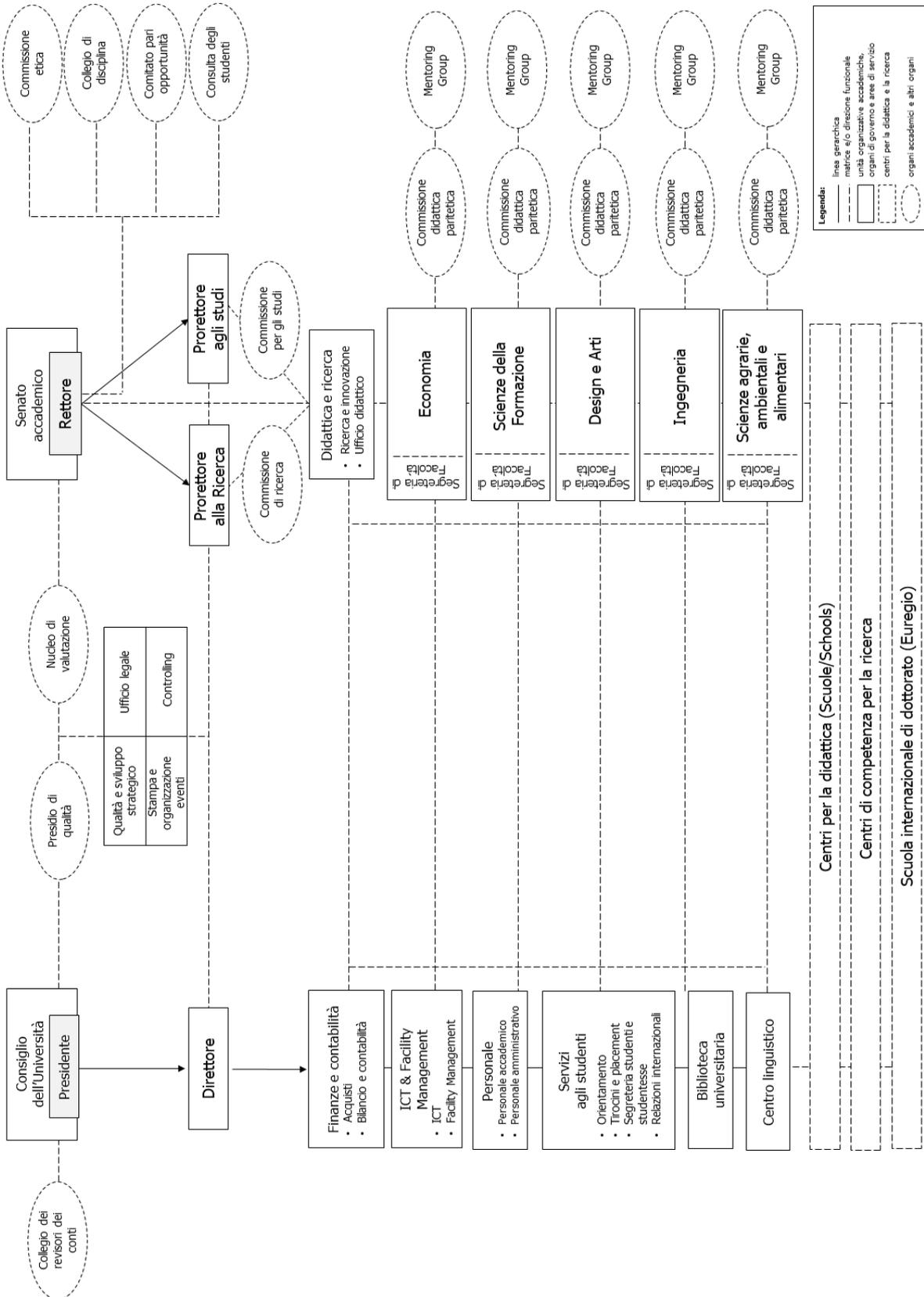
- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione
- Collegio di disciplina
- Commissione etica
- Comitato etico della ricerca
- Consulta degli studenti
- Comitato per le pari opportunità
- Consigliere di fiducia

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:** Economia, Scienze della Formazione, Design e Arti, Ingegneria e Scienze agrarie, ambientali e alimentari
- **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/delle collaboratrici sono reperibili sul sito web di unibz al *link* <https://www.unibz.it/it/home/organisation/>.



Legenda:
 - linea gerarchica
 - matrice (s/o direzione funzionale)
 - unità organizzative accademiche,
 organi di governo e aree di servizio
 - centri per la didattica e la ricerca
 - organi accademici e altri organi

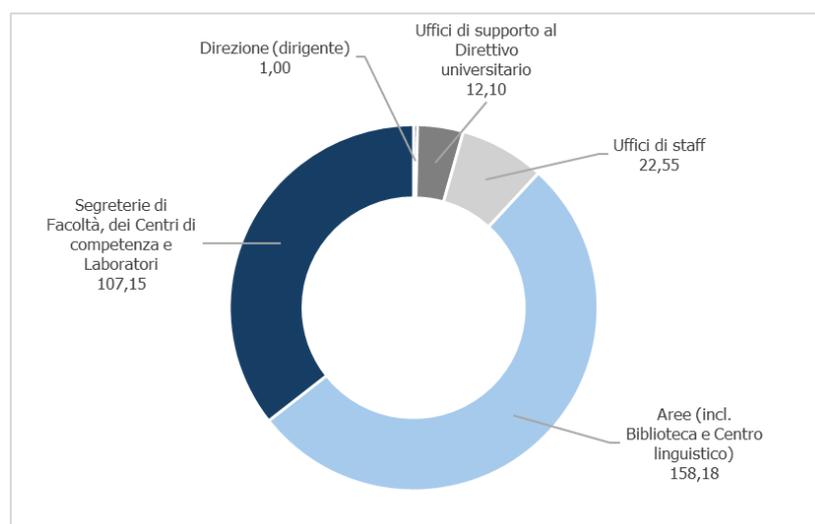
Nelle due tabelle successive si riportano i dati dimensionali del **personale tecnico-amministrativo** in servizio al 31 dicembre 2024.

per area/ufficio di staff

	Collaboratori/collaboratrici	
	n° persone	FTE
Direzione (Dirigente)	1	1,00
Uffici di supporto al Direttivo universitario	13	12,10
Uffici di staff	26	22,55
Aree (incl. Biblioteca e Centro linguisitico)	172	158,18
Segreterie di Facoltà, dei Centri di Competenza e Laboratori	117	107,15
TOTALE	329	300,98

di cui componente femminile: **62,31%**

Fonte: Ufficio personale amministrativo



per inquadramento (come da contratto collettivo unibz)

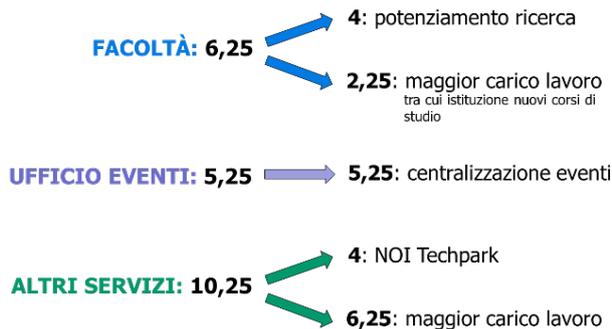
Inquadramento	Direzione e supp. vertici	Uffici staff	Aree	Segreterie di Facoltà/Laboratori	unibz
Dirigenti	1				1
7. livello	2	1	1		4
6. livello	6	13	59	20	98
5. livello	5	6	50	20	81
4. livello		6	45	76	127
3. livello			8	1	9
2. livello			7		7
Subtotale	14	26	170	117	327
Tecnologi			2		2
Totale	14	26	172	117	329

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 2025, come anche indicato al punto 4.3 del presente piano, sono previste principalmente risorse per potenziare le Segreterie di Facoltà, in particolare per quanto riguarda il supporto alla ricerca nella fase di *post-award*, e l'Ufficio Stampa e organizzazione eventi in vista di una centralizzazione dell'organizzazione delle manifestazioni scientifiche.

Quadro delle assunzioni previste nel 2025 (in FTE)



Nel 2025 verrà avviato un progetto di mappatura delle competenze necessarie nei vari uffici. L'Ateneo è cresciuto rapidamente e le attività sono diventate più complesse. L'analisi dovrà quindi identificare eventuali aree di miglioramento del personale e individuare misure correttive, come iniziative di formazione mirate, attività di *coaching* e, se necessario, prevedere possibili mobilità interne del personale. Questo progetto sarà fondamentale per garantire che ogni collaboratore/collaboratrice possa contribuire al meglio delle proprie capacità, migliorando così l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti dall'Università.

Oltre alle iniziative specifiche di cui sopra, 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 altresì 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

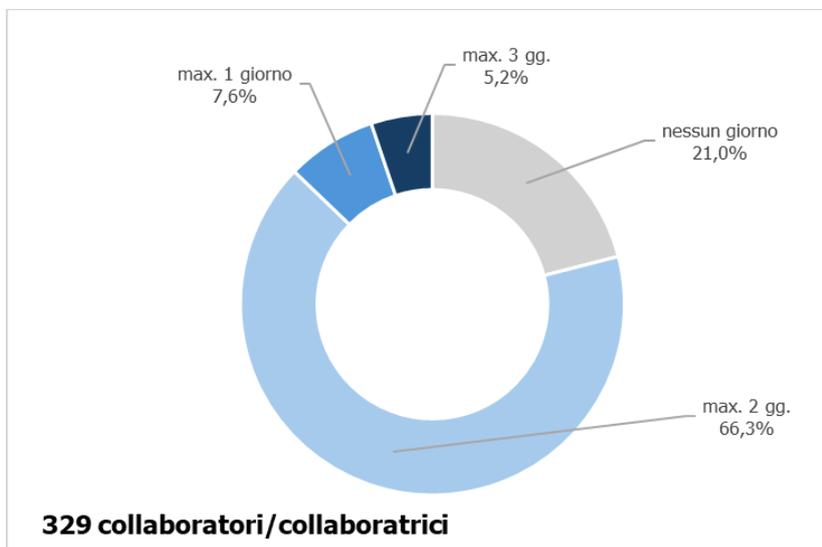
L'articolo 9 del Contratto collettivo di lavoro del personale tecnico-amministrativo di unibz prevede lo smart working quale strumento aggiuntivo al telelavoro per agevolare la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro dei dipendenti e al fine di promuovere il benessere lavorativo.

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 2024



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/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.

7.5 Gender equality

unibz ha approvato il *Gender Equality Plan 2022 - 2025* con delibera del Consiglio dell'Università n. 141 del 17 dicembre 2021. Il Bilancio di genere relativo all'anno 2023 è stato approvato a novembre 2024.

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 sulla pagine web di unibz al link

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.

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.

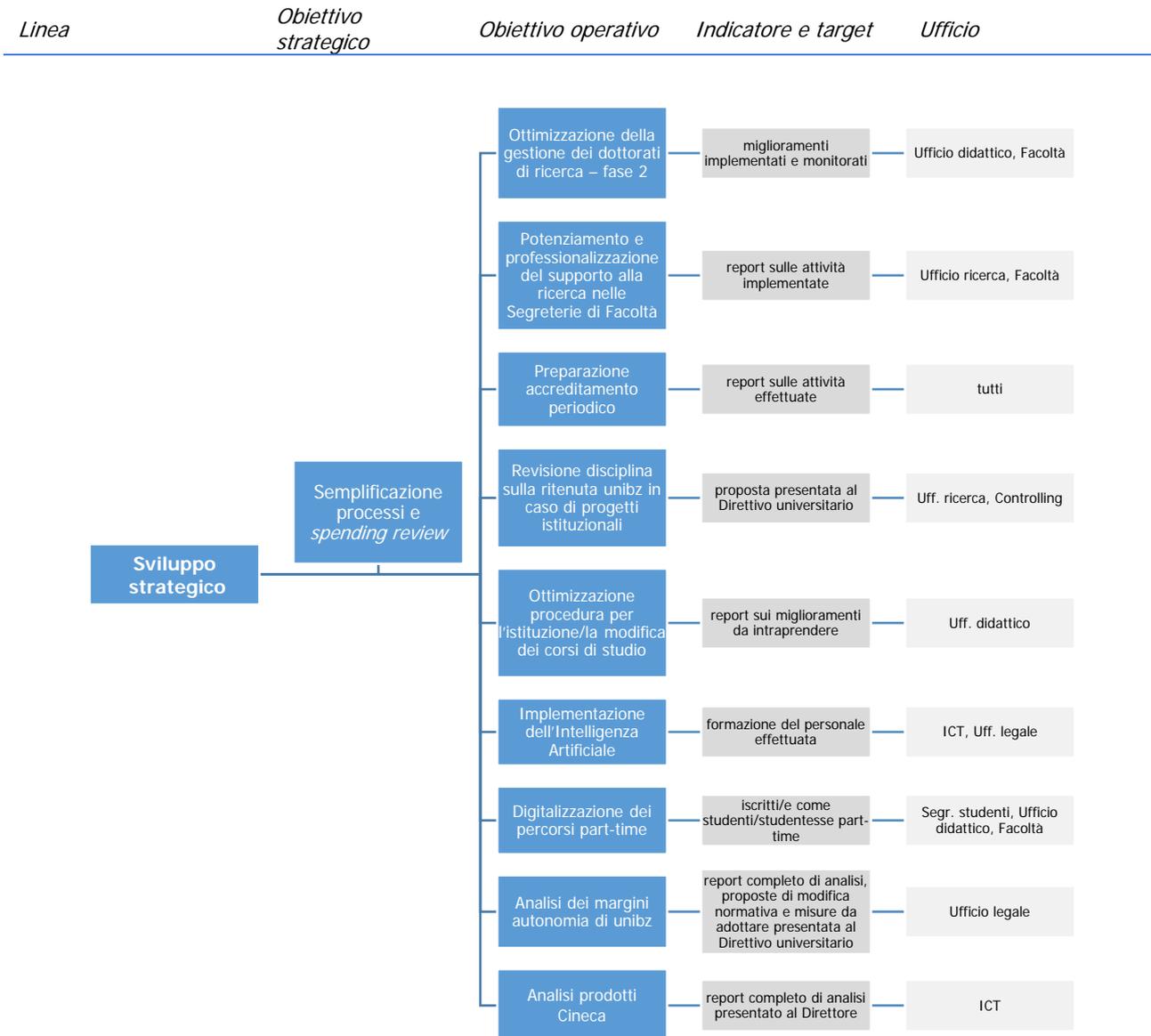
Appendice 1

SCHEMA

OBIETTIVI OPERATIVI 2025

Semplificazione processi
e digitalizzazione

SCHEMA



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
FASCIA A	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
FASCIA A	70% Grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati negli anni di riferimento	30% 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
1. Gestione del personale e coordinamento	- Leadership (sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e orientato al lavoro di squadra) - Competenze nello sviluppo del personale
2. Competenze tecniche specifiche nello svolgimento dei compiti	- Possesso e ulteriore sviluppo di competenze tecniche specifiche del settore universitario
3. Pianificazione e controllo	- Contributo al risparmio di risorse economiche (ad esempio tramite la semplificazione dei processi); proposte per l'implementazione di misure di risparmio - Maggior efficacia all'interno del proprio servizio e nei confronti degli altri servizi - Orientamento al servizio e sviluppo di competenze rivolte all'erogazione di servizi rivolti a <i>stakeholder</i> /professori/ studenti/pubblico
4. Semplificazione delle procedure amministrative e introduzione di miglioramenti organizzativi	- Collaborazione proattiva: proposte di ottimizzazione, miglioramento e semplificazione dei processi amministrativi e della gestione elettronica degli stessi
5. Comunicazione	- Competenze nel campo della consulenza e del trasferimento della conoscenza (<i>Knowledge Transfer</i>) - Competenze sociali
= 15 punti (ogni punto pesa 2) = TOT max. 30 punti	

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
FASCIA B	VI e VII	1.331,00 euro
FASCIA C	IV e V	1.218,00 euro
FASCIA D	I, II e III	1.089,00 euro

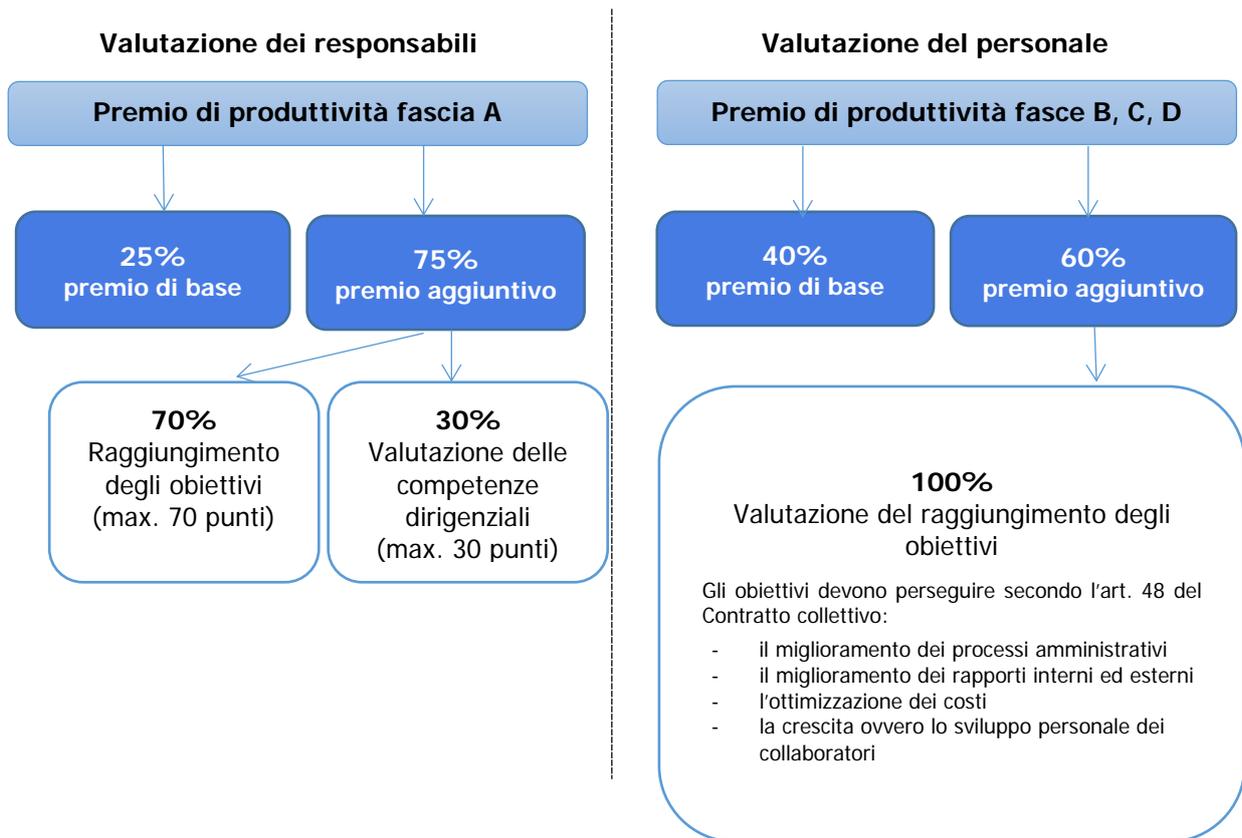
Gli importi si intendono lordi, per anno e vengono suddivisi, a differenza della fascia A, tra premio base e premio aggiuntivo, secondo le seguenti percentuali:

	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?
1° colloquio	in autunno dell'anno precedente (responsabili) e all'inizio anno (personale)
Colloquio intermedio	nel corso dell'anno
Colloquio di valutazione	all'inizio dell'anno seguente
Invio del punteggio raggiunto per la liquidazione	entro il 20 febbraio
Liquidazione del premio	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 2024 e di quelle da adottarsi nel triennio 2025-2027.

1. Area Finanze e contabilità

Ufficio acquisti

Attività	Incarichi < 40.000,00 euro Procedure di acquisto > 40.000,00 euro Procedure di acquisto > soglia europea
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>E' stato aggiornato ed integrato il Programma triennale dei lavori pubblici relativi al periodo 2025-2027 (il documento è stato approvato dal CdU nella seduta di dicembre).</p> <p>Nel 2024 è stato organizzato un corso per introdurre i vari collaboratori nella nuova procedura di appalto digitale).</p> <p>Si è proceduto con la formazione dei RUP offrendo una consulenza permanente a tutti gli interessati ed è stato creato un Gruppo Teams nel quale vengono condivise tutte le novità in merito agli appalti.</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>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<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	Conta fisica dei contanti della <i>Cash Machine</i> e della Cassa contanti
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Conteggio periodico del denaro contante presente nella Cash Machine presso la Biblioteca di Bolzano e nella Cassa Contanti presso l'Ufficio Bilancio e Contabilità a Bolzano. La Biblioteca ritiene necessario mantenere la "Cash Machine" di Bolzano per la restituzione automatica dei crediti e per il pagamento automatico dei debiti per servizi prestati dalla biblioteca in contanti.
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate.
Attività	Entrate: gestione della fase di incasso
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Nel corso del 2024 è stato terminato lo sviluppo per la generazione delle scritture contabili bancarie in prima nota e degli ordinativi Siope+ di incasso direttamente dai movimenti dell'estratto conto di Tesoreria importati in Zucchetti (gestionale di contabilità) sfruttando tutti i dati del pagopa.</p> <p>Analisi, in collaborazione con ICT, per lo sviluppo del ciclo attivo "PagoPA</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Proseguirà nel 2025 con la collaborazione dell'ICT l'analisi per lo sviluppo del ciclo attivo "PagoPA" digitalizzato al fine di mettere a disposizione agli utenti interni un tool collegato al sw di contabilità per creare il bollettino pagopa e ricevere la notifica di incasso, nonché visualizzare le fatture emesse.

Attività	Ciclo passivo: gestione della fase della contabilizzazione e del pagamento
Misure di prevenzione adottate nel 2024	E' proseguita, con la collaborazione dell'ICT, l'analisi per l'estensione del ciclo passivo digitalizzato ad altri uffici e ai documenti di spesa per incarichi del personale non subordinato. E' proseguita inoltre l'analisi della procedura della merce in entrata e la sostituzione del sw per l'inventariazione dei beni INIS
Misure di prevenzione per 2025-2027	Proseguirà nel 2025, con la collaborazione dell'ICT, l'analisi per l'estensione del ciclo passivo digitalizzato ad altri uffici e ai documenti di spesa per incarichi del personale non subordinato. Proseguirà inoltre nel 2025, con la collaborazione dell'ICT, l'analisi della procedura della merce in entrata e la sostituzione del sw per l'inventariazione dei beni INIS Con la collaborazione dell'ICT, verrà analizzato lo sviluppo di un Portale da mettere a disposizione degli utenti unibz in cui inserire le richieste di pagamento che ad oggi arrivano tramite e-mail (es. Rimborsi tasse studentesche, girofondi finanziamenti a partner di progetto, contributi ad associazioni studentesche ..) collegato al sw di contabilità da cui generare il pagamento e la contabilizzazione e mettendo a disposizione degli utenti la conferma di pagamento Con la collaborazione dell'ICT, verrà analizzato lo sviluppo di una procedura automatica di pagamenti degli anticipi per missioni tramite un'interfaccia di export-import tra il PIS e il sw di contabilità delle richieste per missioni da importare in home banking/contabilità per intervallo di data partenza (cognome,nome,importo, Iban, centro di costo, nr.PIS, Person Type, ev.CUP).

2. Personale

Attività	Retribuzioni, previdenza
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Per il personale tecnico-amministrativo la gestione della parte retributiva e previdenziale viene effettuata da un consulente esterno. L'Ufficio Personale amministrativo effettua verifiche costanti rispetto all'elaborazione dei dati trasmessi. Rispetto al rimborso per missioni, vengono effettuati controlli incrociati sulle missioni che comportano soggiorni all'estero o che prevedono la parziale rifusione attraverso mezzi terzi.
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate

Attività	Professori e ricercatori di ruolo: Incarichi esterni dei professori e ricercatori di ruolo e dei ricercatori con contratto a tempo determinato (RTD)
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Realizzazione dello strumento digitale per la realizzazione registrazione da parte dei professori e ricercatori di ruolo e del RTD del complesso delle attività didattiche annuali. Lo strumento sarà messo a disposizione dei ricercatori a tempo determinato per garantire uniformità nella registrazione e nella reportistica delle attività didattiche.
Misure di prevenzione per 2025-2027	La revisione completa del regolamento materia di incarichi esterni, nonché la definizione dell'iter autorizzativo per le richieste e l'approvazione dei nulla osta e la relativa digitalizzazione, prevista inizialmente per il 2024 è stata spostata al 2025 posto che a ottobre 2024 è subentrato un nuovo Rettore.

Attività	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
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Per gli RTD: è stata effettuata la modifica del regolamento, delle schede e dei bandi al fine di tener conto del limite d'età per le posizioni bandite ai sensi dei progetti FSE
Misure di prevenzione per 2025-2027	Si prevede la realizzazione di eventuali ulteriori procedimenti, qualora emergesse la necessità di miglioramenti in fase d'utilizzo dei modelli predisposti. Sarà realizzata nel 2025 la gestione in digitale dei contratti dei tecnologi a tempo determinato.

Attività	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
Misure di prevenzione adottate	<p>Proseguita l'attività di controllo incrociato di contratti e pagamenti.</p> <p>Digitalizzazione della sottoscrizione e invio del primo contratto nell'area della didattica a contratto (modulo nell'applicativo MySNS)</p> <p>Completamento della digitalizzazione della procedura relativa al conferimento di incarichi occasionali anche per altri uffici centrali nell'ambito degli eventi</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Proseguimento delle misure già adottate, in particolare continuo controllo incrociato dei contratti e pagamenti.
Attività	Altre attività e misure previste nel triennio 2024-2026 per il personale accademico
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Iniziata la realizzazione della gestione in digitale dei contratti dei ricercatori a tempo determinato in tenure track (RTT).</p> <p>Redazione del regolamento disciplinante i contratti di ricerca ai sensi della L. del 29.06.2022, n. 79 (nel 2024 la bozza di regolamento è stata inviata al Rettore e poi al Direttore in data 17.01.2025; l'obiettivo è di far approvare il regolamento nella riunione del CdU del 07.03.2025).</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>Gestione informatica delle tabelle delle presenze dei tecnologi a tempo determinato.</p> <p>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.</p> <p>Analisi della normativa e adeguamento bandi per le candidature tramite SPID/CIE (Modifica del template di bando e del modulo di candidatura nell'applicativo 'Elixform').</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>Proseguimento delle prime 4 misure sopra indicate iniziate nel 2024.</p> <p>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.</p> <p>Ottimizzazione del processo gestionale per il pagamento delle borse di studio dei dottorandi di ricerca.</p>
Attività	Conferimento di collaborazioni esterne e consulenze in ambito amministrativo
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Proseguimento delle misure già adottate, ponendo attenzione al principio di trasparenza e rotazione. Entrata in vigore del nuovo "Regolamento per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenze presso unibz" ex art. 7 del d.lgs. 165/2001 e adeguamento dei processi interni all'ufficio alle nuove procedure inclusa la creazione di moduli standard per la gestione documentale dei singoli incarichi.</p> <p>Servizio per l'assistenza psicologica del personale in situazioni lavorative di stress. Il punto d'ascolto rivolto al personale di unibz ha proseguito la propria attività di consulenza allo scopo di fornire un supporto a prevenzione di situazioni di burn out lavorativo, garantendo il più assoluto anonimato.</p> <p>Sempre nell'ottica di promuovere il benessere dei dipendenti, l'Ufficio Personale ha cercato persone interne per la creazione di un circolo ricreativo di unibz. Il circolo ricreativo è stato istituito e ha iniziato la propria attività con molteplici iniziative volte al personale nelle sedi di Bolzano e Bressanone/Brunico in parte anche grazie al contributo di unibz.</p> <p>Promozione di una comunicazione trasparente ed efficace; introduzione di colloqui di fine rapporto di lavoro e colloqui motivazionali. Per quanto riguarda la formazione destinata ai responsabili è stata data particolare attenzione alla comunicazione rivolta ai collaboratori anche a livello motivazionale. L'Ufficio personale promuove attraverso la propria newsletter a cadenza bimestrale un flusso</p>

trasparente e efficace delle informazioni e sarà coinvolto nel progetto di restyling della comunicazione interna a livello di ateneo.

Prosecuzione della formazione e aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (anche attraverso formazione interna). Il programma formativo di unibz include annualmente misure destinate all'approfondimento delle tematiche in materia di trasparenza e corruzione; il personale viene supportato nella partecipazione ai corsi per i quali sussiste l'obbligo di frequenza.

Implementazione del software utilizzato per la cartella digitale del personale. Lo scopo è rendere accessibile la documentazione individuale legata al rapporto di lavoro di ciascun/ciascuna dipendente e di automatizzare i processi di trasmissione delle domande per le quali è necessaria la firma del/della richiedente, in un'ottica di efficientamento e riduzione dei tempi di elaborazione degli atti. Al momento l'Ufficio ICT preposto è ancora in una fase di analisi e elaborazione dello studio di fattibilità.

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 (a titolo di esempio, il pc portatile può essere utilizzato anche per motivi personali, ma va prestata molta attenzione a non scaricare programmi e/o app potenzialmente pericolosi).

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.

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 che sarà legato al Contratto collettivo per il personale di unibz che verrà rinegoziato nel corso del 2025.

Misure di prevenzione per 2025-2027

3. Area ICT e Facility Management

Information and Communication Technology (ICT)

Attività	Acquisti di beni IT
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Prosecuzione delle misure già adottate con particolare attenzione alla verifica a campione delle procedure di acquisto applicate (i dati si possono ricavare dalla banca dati PBM)</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>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<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 2024	<p>Prosecuzione delle misure già adottate con particolare attenzione ai controlli incrociati nell'ambito dello sviluppo di software (vedi processi di sviluppo così come sono regolamentati da ISO 9001)</p> <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>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate, con particolare attenzione ai controlli incrociati nell'ambito dello sviluppo di software

Facility Management

Attività	Espletamento di piccoli acquisti
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<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" (https://www.unibz.it/it/legal/amministrazione-trasparente/bandi-gara-contratti/))</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.</p> <p>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> <p>Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive da adottare</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>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</p> <p>Verifica efficacia iniziative anno precedente</p> <p>Prosecuzione del potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali (vedasi progetto "ciclo passivo")</p> <p>Attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive da adottare</p>

4. Ufficio staff Qualità e sviluppo strategico

Attività	Tutela e valorizzazione dei risultati della ricerca (Registrazione brevetti, marchi e protezione diritto d'autore)
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Modifica del Regolamento in materia di proprietà intellettuale a seguito della modifica del codice della Proprietà Industriale approvata con delibera del Consiglio dell'Università n. 72 del 24.05.2024</p> <p>Corsi di formazione del personale in materia di proprietà intellettuale a seguito della modifica del codice della proprietà industriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10.01.2024: workshop NETVAL- Codau su novità dell'art. 65 del CPI (partecipazione dell'ufficio staff al workshop) - 28.05.2024: Seminario MEA - Valorization of Research: Intellectual Property Rights (seminario dell'ufficio staff per dottorandi del programma MEA) - 05.09.2024: IP Management in unibz (seminario dell'ufficio staff per personale accademico della Facoltà di Ingegneria) - 11.10.2024: IP management in IT (seminario organizzato dall'Ufficio staff per personale accademico della Facoltà di Ingegneria) <p>Controllo secondo il principio dei quattro occhi</p>

Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza</p>
Attività	Sostegno all'avvio di attività imprenditoriali derivanti dalla ricerca dell'Ateneo (ad es. avvio start-up, spin-off)
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Controllo secondo il principio dei quattro occhi</p> <p>Adeguamento alla linea guida Anac del Regolamento spin off approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 73 del 24.05.2024</p> <p>Formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza (10.01.2024: workshop NETVAL- Codau su novità dell'art. 65 del CPI (partecipazione dell'ufficio staff al workshop)</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate, compresa la formazione del personale

5. Didattica e ricerca

Servizio Ricerca e Innovazione

Attività	Finanziamenti europei
Misure di prevenzione adottate	<p>È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione.</p> <p>Si è continuata la linea della competenza e del principio dei "4 occhi"</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti extra-europei
Misure di prevenzione adottate	<p>È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione</p> <p>Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti nazionali
Misure di prevenzione adottate	<p>È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione.</p> <p>Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	Verranno proseguite le misure già adottate.
Attività	Finanziamenti di Ateneo
Misure di prevenzione adottate	<p>È stata regolarmente seguita e curata la competenza specifica del personale dedicato; in caso di dubbi è stata chiesta una seconda opinione.</p> <p>Si è continuata la linea della competenza e del principio dei 4 occhi</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	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 2025-2027	Verranno proseguite le misure già adottate.

Ufficio didattico

Attività	Supporto alla definizione dell'offerta formativa di I e II livello
Misure di prevenzione adottate nel 2024	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 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate

Attività	Supporto alla didattica post lauream
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<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>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>Prosecuzione di tutte le misure già adottate e sopra descritte</p> <p>Corso di formazione in tema anticorruzione e trasparenza.</p>

Attività	Borse e premi di studio (PhD)
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<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>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corso di formazione in tema anticorruzione e trasparenza.</p>

6. Ufficio legale

Attività	Partecipazione dell'Ateneo a soggetti terzi (fondazioni, consorzi, società, associazioni e centri interuniversitari)
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Principio dei 4 occhi (anche interufficio)</p> <p>Corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (corso obbligatorio, cui hanno partecipato tutti i membri dell'Ufficio con slide archiviate in intranet) e</p> <p>Due persone dell'Ugg. Legale hanno partecipato al corso "Maestro della privacy"</p>

Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure ed in particolare estensione del corso di formazione a tutti i dipendenti dell'Ufficio staff
Attività	Donazioni e lasciti
Misure di prevenzione adottate	Principio dei 4 occhi, anche interufficio (previsto dal workflow)
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure adottate (si continuerà ad adottare il workflow stabilito dal CdU)
Attività	Reclami e ricorsi gerarchici
Misure di prevenzione adottate	In generale si applica il principio dei "4 occhi" ma si segnala si precisa che nel 2024 non sono pervenuti reclami e ricorsi gerarchici all'Ufficio legale. Collaborazione con l'Ufficio del Personale accademico per questioni inerenti il Personale accademico (supporto nell'ambito di redazione di nuovi regolamenti, precontenzioso, applicazione giudicato).
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure adottate
Attività	Accesso agli atti documentali
Misure di prevenzione adottate	Eventuale supporto ai servizi nel caso di accesso agli atti contenenti problematiche giuridiche di una certa complessità (in questo caso il principio dei quattro occhi viene garantito dalla collaborazione con il responsabile del procedimento) Corso di formazione che tratta specificamente la materia dell'accesso agli atti (organizzato ogni due anni) a cui hanno partecipato tutti i membri dell'Ufficio (slide archiviate in intranet)
Misure di prevenzione per 2025-2027	L'ufficio Legale presterà supporto giuridico nell'elaborazione del Regolamento sull'accesso agli atti (documentale, civico, privacy) di cui si occuperà l'ufficio di supporto del RPCT nel 2025-2027. Prosecuzione delle misure adottate
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 che tratta specificamente la materia dell'accesso agli atti (organizzato ogni due anni) a cui hanno partecipato tutti i membri dell'Ufficio (slide archiviate in intranet)
Misure di prevenzione per 2025-2027	L'ufficio Legale presterà supporto giuridico nell'elaborazione del Regolamento sull'accesso agli atti (documentale, civico, privacy) di cui si occuperà l'ufficio di supporto del RPCT nel 2025-2027. 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 nell'attività di supporto Nei giorni 23 e 24 settembre é stato tenuto un corso di formazione in tema di incarichi di collaborazione e consulenza da parte di due avvocati dell'ufficio legale, in entrambe le lingue ed in favore di tutto il personale amministrativo di unibz (slide archiviate in intranet) Corso di formazione in materia anticorruzione e trasparenza per il personale dell'Ufficio legale
Misure di prevenzione per 2025-2027	Corsi di formazione in materia anticorruzione e trasparenza per il personale dell'Ufficio legale Prosecuzione delle misure adottate

7. Biblioteca

Attività	Scelta e acquisizione dei media (quotidiani e riviste) e gestione del patrimonio
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<p>Oltre le misure già adottate, i documenti d'acquisto sono stati archiviati digitalmente e protocollati nel pubblico archivio dell'università (<i>Signitpro</i>)</p> <p>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-</i> e <i>backoffice</i> e il <i>Welcome Desk</i>). Il 25 % del personale della biblioteca ha partecipato ai corsi organizzati dall'ufficio acquisti il 15 e 22 febbraio 2024</p> <p>Formazione interna e approfondimento degli adempimenti dei RUP in materia di acquisti (La responsabile della biblioteca e il viceresponsabile hanno partecipato ai corsi organizzati dall'ufficio acquisti).</p> <p>Continuo scambio per i singoli acquisti della biblioteca e della casa editrice bu,press con il responsabile dell'ufficio acquisti</p> <p>Svolgimento del processo acquisti tramite portali SICP, Sito ANAC e MEPA (esempio: https://www.bandi-altoadige.it/tendering/tenders/simplifiedtender/104736-2024)</p>
Misure di prevenzione per 2025-2027	<p>Prosecuzione delle misure già adottate, con particolare attenzione ai controlli incrociati e ai verbali firmati dal RUP</p> <p>Formazione interna e approfondimento degli adempimenti dei RUP in materia di acquisti</p>

8. Servizi agli studenti

Segreteria studenti e studentesse

Attività	Supporto alla didattica di I e II livello
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<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 2025-2027	<p>Prosecuzione delle misure già adottate</p> <p>Corsi di formazione del personale anche in materia di anticorruzione.</p>

Servizio Orientamento

Attività	Orientamento
Misure di prevenzione adottate nel 2024	<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 2025-2027	<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 2024	<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 2025-2027	<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	Orientamento, tirocini e placement
Misure di prevenzione adottate nel 2024	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 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate Corsi di formazione del personale anche in tema di anticorruzione e trasparenza. Scambio con altri Atenei (uffici legale)

Attività	<i>Erasmus traineeship</i>
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Processo regolamentato Corso di formazione del personale, anche in tema di anticorruzione e trasparenza.
Misure di prevenzione per 2025-2027	Prosecuzione delle misure già adottate

Ufficio Relazioni internazionali

Attività	Mobilità studenti in uscita
Misure di prevenzione adottate nel 2024	Il processo è regolamentato. Formazione del personale anche in tema in anticorruzione e trasparenza
Misure di prevenzione per 2025-2027	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 ¹	Tempi di attuazione
PIAO	Direzione	annuale
Atti generali (p.es. Statuto, Codice etico, Carta degli studenti)	Direzione	tempestivo
Oneri informativi per cittadini e imprese	Direzione	tempestivo

2 Organizzazione

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Consiglio dell'Università e 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 Enti controllati

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Società partecipate	Direzione	annuale
Enti di diritto privati controllati	Direzione	annuale

8 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

9 Provvedimenti

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

10 Bandi di gara e contratti

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

11 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

12 Bilanci

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

13 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

14 Pagamenti dell'amministrazione

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
IBAN e pagamenti informatici indicatore di tempestività dei pagamenti	Area Finanze e contabilità	Tempestivo trimestrale

15 Altri contenuti

Dati da pubblicare	Struttura competente	Tempi di attuazione
Altri contenuti		
- PIAO (sezione Prevenzione della corruzione)		
- Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione	Direzione	tempestivo/annuale
- Responsabile della trasparenza		
- Accesso civico		
- Segnalazioni whistleblowing		
- Erogazioni pubbliche e contributi del 5 per mille	Area Finanze e contabilità Ufficio staff Controlling	annuale

ⁱ 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.