



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta n. 16 del 15/12/2022

Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- d) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO prevede anche una sezione relativa al piano del fabbisogno del personale e al reclutamento. In questa prima fase di adozione del Piano, visto che l'efficacia del Regolamento Ministeriale sul Reclutamento, il D.P.R. 7 agosto 2019, n. 143, è stata posticipata al 31 dicembre 2022 in attesa di una sua completa rivisitazione, non si integra con questa sezione poiché per ora inapplicabile, stante che le procedure legate al reclutamento e al fabbisogno del personale sono ancora gestite a livello centralizzato dal Ministero Università e Ricerca.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- il Piano della Formazione.

L'obiettivo del PIAO è la semplificazione delle procedure di programmazione nell'ambito della pubblica amministrazione, per garantire trasparenza, maggiore efficienza e servizi migliori

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora

abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici, tenendo conto delle peculiarità già citate del Comparto AFAM e quindi le difficoltà legate alla sezione della Performance.

Infine, si recepiscono anche le disposizioni dell'art. 14, c. 1, della L. n. 124/2015, come modificato dal c.d. Decreto Rilancio, prevedendo una specifica sezione dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. A tale scopo, il PIAO ingloba il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 già adottato dall'Amministrazione, che descrive le modalità di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (livello di attuazione e sviluppo; modalità attuative; soggetti, processi e strumenti; programma di sviluppo), redatto tenendo conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" di cui al D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Visto lo stretto legame tra modalità di organizzazione del lavoro agile e performance, il PIAO individua degli obiettivi funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

Il piano è composto dalle seguenti sezioni:

- scheda anagrafica;
- valore pubblico e performance
- anticorruzione e trasparenza
- organizzazione e capitale umano
- monitoraggio.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Amministrazione	ACCADEMIA NAZIONALE DI DANZA
Indirizzo	LARGO ARRIGO VII N. 5 00153 ROMA (RM)
Pec	accademianazionaleanza@argopec.it
c.f.	80210990588
Sito web	https://www.accademianazionaleanza.it/

Il settore delle Istituzioni AFAM, cui appartiene l'Accademia Nazionale di Danza, è stato riformato con Legge n. 508/1999. Si tratta di Istituzioni che svolgono, a livello di eccellenza, attività di formazione, produzione e ricerca nei vari settori di ambito artistico. La legge n. 508/1999 rappresenta per le Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale e quindi per l'AND, il più importante punto di riferimento normativo in questa ormai lunga fase di transizione e di trasformazione profonda.

L'Accademia Nazionale di Danza (in seguito AND) come tutte le Istituzioni Afam, dalla 508 in poi, si è dotata di personalità giuridica e gode di autonomia statutaria, didattica, scientifica, amministrativa, finanziaria, contabile, anche in deroga alle norme dell'ordinamento contabile dello Stato e degli Enti pubblici, ma comunque nel rispetto dei relativi principi; ciò ha comportato profonde



modifiche nelle sfere dell'assetto istituzionale, della governance, della didattica, della gestione amministrativa e contabile. Il Ministero dell'Università e della Ricerca continua ad esercitare nei confronti delle Istituzioni di alta formazione artistica e musicale poteri di programmazione, indirizzo, coordinamento, nonché di vigilanza. I titoli ordinari rilasciati dall'AND sono validi per l'esercizio della libera professione e per la partecipazione ai concorsi pubblici.

Istituita nel 1948 con un decreto legislativo che trasformò la Regia Scuola di Danza fondata nel 1940 da Evgenija Borisenko, in arte Jia Ruskaja (io russa), e annessa all'Accademia Nazionale D'Arte Drammatica, oggi l'AND è un Istituto di Alta Formazione Coreutica del comparto AFAM del Ministero per l'Istruzione, Università e Ricerca (MUR).

L'area e l'edificio che ospita l'AND sono di eccezionale valore storico ed archeologico della città di Roma. L'edificio si erge su un pianoro dell'Aventino che si affaccia da un lato su via di Santa Prisca e Largo Arrigo VII, e dal lato opposto su Circo Massimo e sui Fori Romani. L'AND ospita il Teatro Ruskaja, in omaggio alla sua fondatrice, spazio performativo allestito all'interno di una cisterna romana, resti di un complesso termale romano di epoca imperiale inglobato poi nell'edificio seicentesco e di cui ancora oggi resta visibile la struttura voltata, e il Teatro Grande palcoscenico all'aperto tra i più spaziosi della Capitale.

I titoli rilasciati dall'AND sono equipollenti alle lauree universitarie e l'alta qualità dei suoi programmi, associata al sistema dei crediti, le ha consentito di entrare a pieno titolo nel sistema di studio del Programma Erasmus.

L'impostazione didattica data da Jia Ruskaja, basata su un percorso formativo in cui le conoscenze teorico analitiche si intrecciano con le pratiche e la ricerca (tradizionale e artistica), e in cui l'indagine in ambito coreutico si apre in un'ottica anche internazionale e di livello universitario, fa dell'AND un istituto unico sul territorio nazionale. L'AND fu autorizzata fin dalla sua fondazione al rilascio di titoli di diversi livelli nella didattica della danza, nell'interpretazione e nella composizione coreografica. Tale specificità si è andata a valorizzare con la riforma 508 che, in linea con quella universitaria, ha conferito all'AND la funzione di Dipartimento delle Arti Coreutiche strutturato in quattro Scuole (la Scuola di Danza Classica, la Scuola di Danza Contemporanea, la Scuola di Coreografia e la Scuola della Didattica della Danza, attualmente non attiva) ciascuna di esse autorizzata ad organizzare Corsi di Diploma di Primo, Secondo livello, Master di I e II livello, Corsi di specializzazione e Formazione alla Ricerca. Parallelamente l'AND può organizzare Corsi specifici per l'educazione alla danza con l'apporto delle altre arti come il Progetto Educando in Danza rivolto alla fascia di età compresa tra i 6 e i 10 anni, corsi di danza di base e corsi propedeutici per l'ingresso all'Alta Formazione nei diversi indirizzi: danza classica, danza contemporanea, coreografia.

Un'offerta formativa capace di dare ascolto alle tante richieste diversificate ma anche capace di individuare nuovi campi di applicazione dell'arte coreutica nella delineazione di nuove professionalità in grado di rispondere alle esigenze attuali. L'uso delle nuove tecnologie applicate all'arte e in particolar modo alla danza, i rapporti sempre più intrecciati tra la musica e la danza in ambito didattico e compositivo, la necessità di nuove proposte metodologiche per un insegnamento di base della danza rivolto ad un'utenza sempre più multiculturale, l'inclusione di nuovi spazi performativi e forme della comunicazione sempre più diversificate nel panorama globale, i progetti speciali con altri paesi frutto di protocolli di intesa (es. il Progetto Turandot) sono le sfide a cui l'AND oggi, anche in relazione con altri



istituti europei di pari livello, è chiamata a rispondere. Per rispondere a tutte queste istanze, l'AND ha attivato il Corso di Diploma di 2° Livello in Discipline Coreutiche – Composizione della Danza – Indirizzo Tecnologico. Tra gli obiettivi: fornire conoscenze sull'uso tecnico e creativo delle nuove tecnologie applicate alla composizione della danza e alla sua elaborazione nei vari settori tecnologici: videomaking, realtà virtuale aumentata, industria dei media; fornire conoscenze analitiche degli approcci alla creazione coreografica contemporanea sia in Occidente (America/Europa) che in altri contesti geografici come l'Africa e l'Oriente; fornire conoscenze sostanziali dell'apparato teatrale (illuminotecnica, scenografia, regia e drammaturgia) sia per spazi tradizionali che per luoghi altri (site specific) attraverso l'uso di nuove tecnologie.

Nelle sale e aule della struttura (20), adibite alle materie pratiche e teoriche, circa 90 docenti svolgono insegnamenti per 400 studenti immatricolati, frequentanti i corsi Propedeutici e i corsi accademici di I e II livello. Prestigiosi spazi teatrali sono a disposizione dell'AND per le attività performative dei Saggi e del Premio Roma e per attività di convegni, conferenze, presentazioni di libri, etc. L'AND per lo svolgimento di tali attività collabora anche con enti pubblici e privati, come i licei coreutici, anche nell'ambito del PNRR Orientamento 2026, Università degli Studi di "Roma Tre", Università di Teramo, Accademia Musicale di Roma Capitale, Saint Louis College of Music, Rome University of Fine Arts Birzeit University in Palestina, Mimar Sinan Fine Arts University di Istanbul e con altre Istituzioni AFAM, quali Conservatorio di Musica Santa Cecilia di Roma, Accademia di Belle Arti di Roma, Accademia Nazionale di Arte Drammatica di Roma, e continua oggi a caratterizzarsi per una politica attenta al mercato del lavoro. L'AND si caratterizza per la ricca attività di produzione che coinvolge studenti e docenti in diversi ambiti, investendo nella ricerca coreutica anche con progetti interdisciplinari (Residand, EducAnd in Danza,, Liceindanza...), e in iniziative quali la Giornata della mobilità sostenibile

Sezione 2: Piano della performance

2.1 Valore pubblico

La finalità di ogni pubblica amministrazione è la creazione del valore pubblico. Un Ente genera valore pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche di cui dispone, al fine di conseguire risultati tangibili e misurabili per i destinatari, sia in termini di modernizzazione dei servizi, sia nell'organizzazione dei sistemi di gestione.

È molto complesso definire e misurare il "valore pubblico" in termini di obiettivi *outcome*/impatti per una realtà singolare e unica come l'AND. Infatti, i riferimenti alle misure di benessere equo e sostenibile difficilmente sono sussumibili alle azioni programmatiche di una Istituzione dell'Alta Formazione. La peculiarità del settore è che la formazione che viene erogata è finalizzata alla creazione e diffusione dell'arte, coreutica ed espressiva, non quantificabile esclusivamente in risultati di valore economico. Nel comparto AFAM la trasmissione dei valori culturali dell'alta formazione è legata alle abilità performative. Pertanto l'obiettivo strategico dell'Istituzione non può che essere orientato alla migliore formazione possibile degli studenti/artisti che la frequentano, dando loro gli strumenti per poter immergersi nel mondo del lavoro legato alla performance esecutiva nel modo più competitivo possibile. L'AND pertanto persegue tutte le forme di collaborazione atte a favorire la conoscenza e l'arricchimento reciproco fra le culture, importanti in tal senso sono gli scambi internazionali KA107 che il nostro istituto ha attivato dal 2016 con il Mali, Palestina, Kazakhstan, Cina, Georgia e Mozambico. Le mobilità di docenti incoming hanno contribuito all'incontro tra diverse culture e alla circolazione dei saperi e la mobilità degli studenti e ha rafforzato i concetti di interculturale, solidarietà e condivisione, anche con

Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale e con Università italiane e straniere. Inoltre favorisce i rapporti con le Istituzioni pubbliche e private, con le realtà culturali e le forze produttive, in quanto strumenti di diffusione, valorizzazione e promozione dell'azione formativa, della ricerca e della produzione artistica.

L'organizzazione dell'AND si ispira al principio della sussidiarietà e riflette la distinzione fra le attività di indirizzo e formazione e le attività di controllo e di gestione.

Adegua l'offerta didattica e i profili formativi all'evoluzione delle figure professionali, del mercato del lavoro e delle esigenze della cultura e della società. A tale scopo si offrono gli strumenti necessari per una puntuale conoscenza di tali mutamenti, anche avvalendosi di opportuni studi di settore.

Promuove all'occorrenza forme di collaborazione con ditte specializzate per i servizi di supporto alle proprie strutture, con esclusione di ogni attività inerente la docenza, lo svolgimento degli esami o che comporti l'assunzione di responsabilità amministrative.

Sua finalità primaria è la promozione, in ambito coreutico, della cultura, della ricerca, delle professionalità di grado superiore, dell'educazione e della formazione della persona con il contributo, nelle rispettive responsabilità, di tutte le sue componenti, docenti, personale non docente e studenti. Esso cura, nel libero confronto delle idee, lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze e concorre allo sviluppo coreutico della nazione e della comunità internazionale.

Sede primaria di alta formazione, di specializzazione e di ricerca nel settore coreutico, l'AND svolge correlate attività di produzione in tale settore, ne promuove e ne favorisce lo svolgimento, collegando ad esse i vari percorsi formativi.

La misurabilità delle azioni è di difficile quantificazione, poiché lo sforzo dell'Amministrazione per la formazione di un coreuta maturo e consapevole, traguardo atteso legato al valore pubblico citato, oltre che essere misurabile solo negli anni a venire con la prospettiva di occupabilità nel settore artistico e coreutico, si esplica nei talenti individuali, oltre che in declinazioni personali del percorso di studi frequentato.

Tuttavia, si possono definire degli indicatori di misura parziali sull'efficacia dell'azione nel periodo temporale considerato così individuati:

- il numero di studenti coinvolti nelle produzioni artistiche;
- il numero di studenti partecipanti a Premi e Concorsi;
- il valore economico dei premi erogati;
- il numero di studenti che accedono a Borse di Studio, Compagnie professionali, Enti lirici, ecc.

Da quanto esposto, si evince che elemento qualificante del valore pubblico è la stretta interrelazione tra gli obiettivi e la programmazione delle risorse. Il PIAO permetterà di individuare i processi che necessitano di un potenziamento o di una semplificazione o che vanno introdotti ex novo per nuove e diverse esigenze che possono emergere.

2.2. Performance

Il ciclo della performance è uno degli elementi caratterizzanti del D.Lgs n. 150/2009. Il Piano della performance costituisce un documento programmatico di durata triennale, modificabile annualmente

sulla base della verifica dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, come evidenziato nella “Relazione sulla Performance” (art. 10 comma I lettera B del D.P.C.M 26.01.2011). Il Piano concerne i servizi che l’Ente fornisce ai suoi utenti, con esclusione di quelli offerti dal personale docente: si rinvia a tal proposito al Titolo III (artt. 10 e seguenti) del D.P.C.M. 26/01/2011, in base al quale, per le finalità relative alla valutazione delle performance dei docenti delle Istituzioni del Comparto AFAM, l’Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), d’intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, individua specifici obiettivi, indicatori e standard, nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei docenti delle istituzioni AFAM. Ad oggi, tale individuazione non è stata effettuata. Nella stessa relazione dell’ANVUR sul piano della performance 2012/14, si chiarisce che, stante le particolari caratteristiche del settore AFAM, l’Agenzia ha avviato una fase istruttoria, intendendone sviluppare una riflessione sul sistema di valutazione delle Istituzioni, analogo a quello che è in corso di definizione per le Università. Con D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito in legge 98/2013, art. 60, comma 2, le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, precedentemente in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT - all’art.13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), sono trasferite all’ANVUR. Con il D.L. 101/2013, convertito in Legge 125/2013, la CIVIT è stata in seguito trasformata in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione della trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC). Successivamente, la Legge 114/2014 ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance di cui era titolare l’ANAC, che rimane dunque titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Pertanto sono stati fissati gli obiettivi operativi limitatamente al personale T.A. (tecnico-amministrativo), in coerenza con il ciclo della gestione finanziaria.

2.2.1 Chi siamo

L’AND è un’Istituzione pubblica di alta cultura cui l’articolo 33 della Costituzione riconosce il diritto di darsi ordinamenti autonomi, ai sensi della Legge 21 dicembre 1999 n. 508. È dotato di personalità giuridica, nonché di autonomia didattica, artistica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile, anche in deroga alle norme dell’ordinamento contabile dello Stato e degli enti pubblici, ma comunque nel rispetto dei relativi principi.

Nel rispetto dei principi generali regolanti la propria autonomia funzionale, l’AND ha piena capacità di diritto pubblico e privato.

L’AND provvede a tutti i livelli dell’alta formazione artistica intesi alla preparazione e alla specializzazione delle relative figure professionali previste dai vigenti e futuri ordinamenti didattici.

L’AND provvede alla formazione culturale degli studenti e ne cura la preparazione professionale, garantendo la piena applicazione delle norme per il diritto allo studio ed organizzando i propri servizi didattici, di sostegno e di orientamento in modo da rendere effettivo e proficuo lo studio accademico.

L’AND attiva percorsi di Master di I e II livello.

L’AND ha attivato tutti i corsi di formazione coreutica. Inclusi i Corsi Propedeutici per l’ingresso ai Corsi di Primo livello della Scuola di danza Classica e della Scuola di Danza Contemporanea.

La Legge 268/02 ha riconosciuto l’equiparazione alla laurea universitaria dei titoli accademici conseguiti nel sistema artistico e musicale italiano, ai fini di un pubblico concorso e del riconoscimento dei crediti formativi. Il D.P.R. dell’8/07/2005 n. 212, ha indicato i principi e criteri generali della nuova offerta formativa e della autonomia didattica, con l’articolazione degli studi in 3 cicli.



Lo stesso favorisce i rapporti con le Istituzioni pubbliche e private, con le realtà culturali e le forze produttive, in quanto strumenti di diffusione, valorizzazione e promozione dell'azione formativa, della ricerca e della produzione artistica.

Sul piano locale, nazionale, europeo ed internazionale l'AND persegue tutte le forme di collaborazione atte a favorire la conoscenza e l'arricchimento reciproco fra le culture, la circolazione del sapere e lo scambio di docenti e discenti con Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale e con Università italiane e straniere, quali, ad esempio: Università degli Studi di "Roma Tre", Università di Teramo, Conservatorio di Musica Santa Cecilia di Roma, Accademia di Belle Arti di Roma, Accademia Nazionale di Arte Drammatica di Roma, Accademia Musicale di Roma Capitale, Saint Louis College of Music, Rome University of Fine Arts Birzeit University in Palestina, Mimar Sinan Fine Arts University di Istanbul.

L'organizzazione dell'AND si ispira al principio della sussidiarietà e riflette la distinzione fra le attività di indirizzo e formazione e le attività di controllo e di gestione.

Adegua l'offerta didattica ed i profili formativi all'evoluzione delle figure professionali, del mercato del lavoro e delle esigenze della cultura e della società. A tale scopo si dà gli strumenti necessari per una puntuale conoscenza di tali mutamenti, anche avvalendosi di opportuni studi di settore.

Promuove all'occorrenza forme di collaborazione con gli studenti, nonché con associazioni e/o cooperative da essi formate per i servizi di supporto alle proprie strutture, con esclusione di ogni attività inerente la docenza, lo svolgimento degli esami o che comporti l'assunzione di responsabilità amministrative.

Sua finalità primaria è la promozione, in ambito coreutico, della cultura, della ricerca, delle professionalità di grado superiore, dell'educazione e della formazione della persona con il contributo, nelle rispettive responsabilità, di tutte le sue componenti, docenti, personale non docente e studenti. Esso cura, nel libero confronto delle idee, lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze e concorre allo sviluppo coreutico della nazione e della comunità internazionale.

Sede primaria di alta formazione, di specializzazione e di ricerca nel settore coreutico, l'AND svolge correlate attività di produzione in tale settore, ne promuove e ne favorisce lo svolgimento, collegando ad esse i vari percorsi formativi.

2.2.2 Ricerca e produzione

L'AND promuove e svolge attività di ricerca, favorendo la collaborazione interdisciplinare e di gruppo e la stretta connessione con l'attività didattica.

In osservanza dei fini istituzionali, può promuovere attività di ricerca per conto terzi ed in collaborazione con soggetti ed Enti esterni, regolamentandone lo svolgimento.

Promuove la ricerca e la sperimentazione sui nuovi linguaggi espressivi, sulle nuove tecnologie e le nuove tecniche artistiche.

Con l'Università degli Studi "Roma Tre", Dipartimento di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo, l'AND si è convenzionata per l'attivazione del dottorato in *Culture, pratiche e tecnologie del cinema, dei media, della musica, del teatro e della danza*, partecipato anche dall'Università degli Studi di Teramo, dal Conservatorio di Musica "S. Cecilia" e dall'ABA di Roma.



L'AND attiva i livelli propri dell'Alta Formazione previsti dallo Statuto e definisce, attraverso gli organi competenti, le finalità delle correlate attività di produzione.

Programma i corsi d'indirizzo, qualificando l'offerta formativa sulla base della progressività e complementarietà degli studi.

Pur privilegiando le attività di produzione rivolte alla verifica dell'efficacia dell'azione didattica ed alla valutazione delle abilità conseguite dagli studenti, l'AND ha piena autonomia nel realizzare attività di produzione anche con l'apporto di qualificate componenti esterne.

2.2.3 Rapporti internazionali

L'AND collabora con organismi nazionali ed internazionali alla definizione ed alla realizzazione di programmi di cooperazione didattica, di ricerca e di produzione artistica. A tal fine, l'AND, nel rispetto dei regolamenti governativi di cui all'articolo 2, comma 7, della legge 21/12/1999, n. 508:

- a) stipula accordi e convenzioni con istituzioni culturali e scientifiche di altri Paesi;
- b) promuove e incoraggia gli scambi internazionali di docenti e studenti anche con interventi di natura economica.

Particolarmente fertile è l'attività dell'AND nell'ambito dei progetti Erasmus+. Si conferma per il prossimo anno il progetto Erasmus KA103 per la promozione, il consolidamento e lo sviluppo di scambi didattici e artistici con i partner europei. Inoltre, l'AND è risultata vincitrice del bando Erasmus KA107 per la realizzazione di mobilità presso partner extraeuropei. Un'esperienza già realizzata nel biennio 2016/2018 e che a partire dall'a.a. 2019/2020, per la durata di un triennio, si conferma e si amplia sia dal punto di vista sia dei fondi disponibili, sia della durata del progetto sia del numero di partner coinvolti. Infatti, oltre alla conferma delle partnership con istituzioni formative di Mali e Palestina, protagonisti nel progetto KA107 avviato dal 2016, si aggiungono nuovi partner provenienti da Kazakhstan, Cina, Georgia e Mozambico.

Pertanto, crescono le occasioni di scambio culturale e artistico-didattico nonché le opportunità formative e professionali da offrire agli studenti, ai docenti e allo staff dell'AND.

L'Accademia è, infine, al lavoro anche per un'internazionalizzazione indipendente dai programmi Erasmus+ finalizzati all'ampliamento delle occasioni per l'attività artistica e di ricerca di studenti, docenti e staff.

2.2.4 La governance dell'Accademia Nazionale di Danza

Di seguito si riportano gli organi necessari dell'Accademia.

Il Presidente: è il rappresentante legale dell'Istituzione, salvo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1. Convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione. Il Presidente è nominato dal Ministro dell'istruzione, Università e Ricerca, sulla base di una designazione effettuata dal consiglio accademico entro una terna di soggetti di alta qualificazione manageriale e professionale.

Il Direttore: è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'AND e ne ha la rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni e alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, e la produzione. Convoca e presiede il consiglio accademico. Il Direttore è eletto dai docenti di I fascia dell'AND, tra i docenti, anche di altre istituzioni, in possesso di particolari requisiti di comprovata professionalità stabiliti con il regolamento di cui all'art.2, comma 7, lettera a), della Legge.

Il Consiglio di Amministrazione: in attuazione delle linee di intervento e sviluppo della didattica, della ricerca e della produzione definite dal Consiglio accademico, stabilisce gli obiettivi ed i programmi della gestione amministrativa e promuove le iniziative volte a potenziare le dotazioni finanziarie dell'Istituzione. In particolare: a) delibera, sentito il consiglio accademico, lo statuto ed i regolamenti di gestione ed organizzazione; b) definisce, in attuazione del piano di indirizzo di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), la programmazione della gestione economica dell'Istituzione; c) approva il bilancio di previsione, le relative variazioni e il rendiconto consuntivo; d) definisce, nei limiti della disponibilità di bilancio, e su proposta del consiglio accademico, l'organico del personale docente per le attività didattiche e di ricerca, nonché del personale non docente; e) vigila sulla conservazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare e mobiliare dell'istituzione, tenuto conto delle esigenze didattiche, scientifiche e di ricerca derivanti dal piano di indirizzo determinato dal consiglio accademico.

Il Consiglio Accademico: definisce la politica generale dell'Istituzione in funzione dello sviluppo dell'attività didattica, di ricerca e di produzione artistica, tenuto conto delle disponibilità di bilancio relative all'esercizio finanziario di riferimento.

I Revisori dei conti: sono in numero di 2 e vigilano sulla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; espletano i controlli di regolarità amministrativa e contabile di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Il Nucleo di valutazione: ha compiti di valutazione dei risultati dell'attività didattica e scientifica, della produzione artistica e del funzionamento complessivo dell'Istituzione, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, l'utilizzo ottimale delle risorse.

Il Collegio dei professori: è composto dal Direttore che lo presiede e da tutti i docenti in servizio nell'istituzione. Svolge funzioni di supporto alle attività del consiglio accademico, secondo modalità definite dallo statuto dell'istituzione.

La Consulta degli studenti: è composta da studenti eletti in numero di tre per le istituzioni fino a cinquecento studenti, di cinque per le istituzioni fino a mille, di sette per gli istituti fino a millecinquecento. Fanno parte della consulta gli studenti eletti nel consiglio accademico; oltre ad esprimere i pareri previsti dallo statuto e dai regolamenti, la consulta può indirizzare richieste e formulare proposte al consiglio accademico ed al consiglio di amministrazione con particolare riferimento all'organizzazione didattica e dei servizi per gli studenti.

2.2.5 Come operiamo

L'AND opera nell'ambito della didattica, della produzione artistica e della ricerca. La programmazione e il coordinamento del servizio didattico sono definiti dal D.P.R. 8 luglio 2005, n. 212, con l'articolazione in Dipartimenti e Scuole:

DIPARTIMENTI Arte Coreutica

SCUOLE

Danza classica

Danza Contemporanea

Coreografia

2.2.6 Analisi Swot

Analisi del contesto esterno

ACCADEMIA NAZIONALE DI DANZA

Largo Arrigo VII n° 5 – 00153 ROMA- tel. 06/57177771 fax 06/5780994 - Codice Fiscale 80210990588 Partita IVA 11502381004 www.accademianazionaledanza.it

Punti di forza

L'AND vanta una sede storica di pregio in una delle zone più attive e turistiche della Capitale, facilmente raggiungibile anche dai non residenti.

La presenza in AND di coreografi internazionali, consente un continuo aggiornamento della didattica e della produzione artistica e un proficuo interscambio culturale.

Il patrimonio bibliotecario dell'AND è tra i più pregiati nel settore coreutico, Nata da un lascito di Ruskaja e arricchita nel corso del tempo da acquisti e donazioni, per fornire materiale documentario agli studiosi e agli studenti per le tesi di diploma introdotte nei primi anni Settanta, la Biblioteca AND dal 2010 rientra nel sistema nazionale di catalogazione, afferente alla Biblioteca Nazionale Centrale di Roma.

Inoltre l'AND vanta una collezione di costumi storici di pregio, indossati in occasione di saggi e spettacoli rappresentati in tutta Italia, oggetto, nel 2018 della mostra itinerante *RO-MAT TransumAND: Mostra itinerante dei costumi storici dell'AND da Roma a Matera lungo il percorso del tratturo*.

Punti di debolezza

Spesso la gestione della struttura storica è lenta e farraginoso a causa della necessità di numerosi pareri, visti i vincoli storici e ambientali a cui la struttura è sottoposta.

I fondi destinati alla nostra Istituzione non consentono la piena realizzazione e diffusione di tutti i progetti artistici realizzabili e lo scarso interesse dell'imprenditorialità della città a sostenere iniziative coreutiche.

Il ristretto numero di studenti che i locali AND possono accogliere non consente la realizzazione di tutti progetti didattici ideati.

Il Numero dei locali impone il numero chiuso, impedendo l'accesso ai tanti richiedenti

Analisi del contesto interno

Punti di forza

La presenza di Docenti altamente specializzati consente la quotidiana crescita didattica e artistica degli allievi che spesso iniziano percorsi lavorativi in compagnie e teatri già prima di conseguire il Diploma accademico.

Il personale tecnico amministrativo, a cui si riconosce un basso tasso di assenze, gestisce con competenza e tempestività tutte le pratiche legate alla gestione artistica, didattica, tecnica e amministrativa dell'Istituzione.

Punti di debolezza

Il numero insufficiente di personale Tecnico-amministrativo sottopone l'intero gruppo di lavoro ad un elevato ritmo lavorativo per consentire la gestione dell'intera istituzione.

Le attività didattiche e artistiche si svolgono nella sede storica e in parte presso strutture esterne.

Nonostante l'AND sia soggetta al vincolo ministeriale della frequenza obbligatoria, l'organizzazione delle lezioni è costruita con particolare attenzione, affinché gli studenti possano svolgere attività lavorative, spesso necessarie per sostenersi economicamente allo studio.

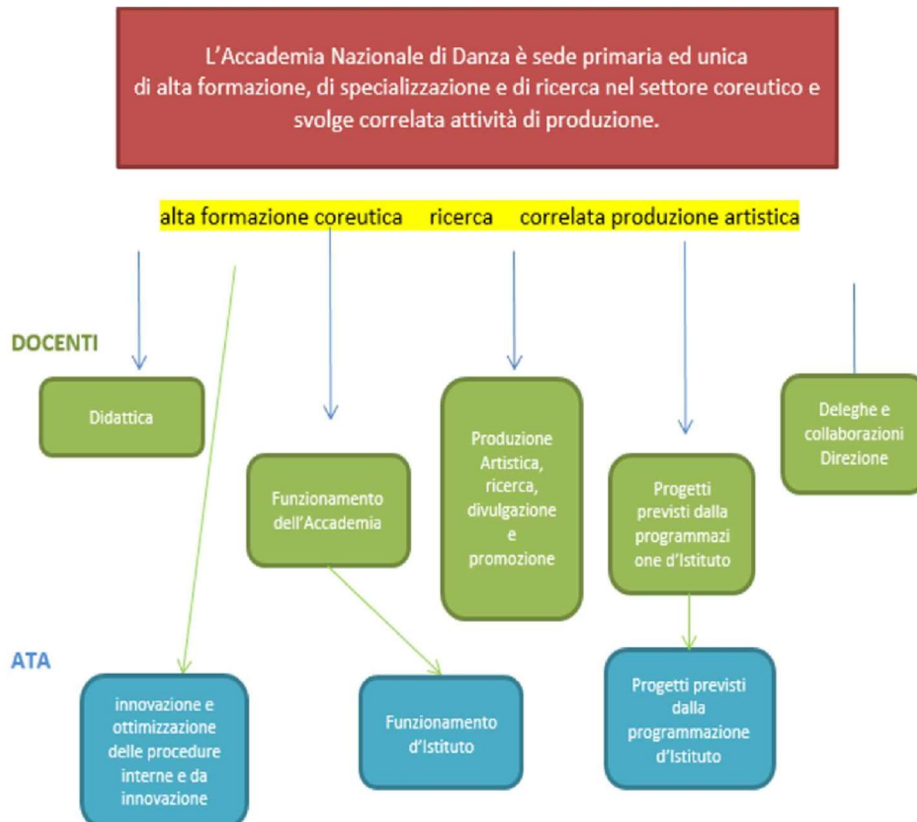
2.3 Gli indicatori di performance per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Come precisato nelle premesse, al momento non sono disponibili indicatori, predisposti dall'ANVUR. Il gruppo di lavoro incaricato di fornire proposte e raccomandazioni al Consiglio Direttivo

dell'ANVUR, ha elaborato un documento strutturato ai fini della valutazione ed autovalutazione delle Istituzioni AFAM e identificare opportune linee al fine di giungere alla valorizzazione ed alla razionalizzazione del sistema AFAM. Per quanto riguarda la performance individuale si segnala:

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 gennaio 2011 ed in particolare l'art.10 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance), con riferimento al settore AFAM, secondo cui l'ANVUR individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance, di cui le Istituzioni devono avvalersi per assicurare misurazione e valutazione della performance, sistemi premianti e trasparenza.

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa ed integrata della performance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.



2.4 Obiettivi strategici ed operativi per il personale amministrativo

La misurazione della performance individuale del personale con funzioni non dirigenziali è collegata a:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Area	Obiettivi operativi	Azioni	Unità	Peso Unitario	Peso Totale
II-III Amministrativo - Didattica	Miglioramento della qualità del servizio	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con le funzioni dell'unità operativa di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto amministrativo, soprattutto attraverso l'utilizzo di strumenti e procedure informatizzate.	6	25%	70%
		Rispetto delle scadenze procedurali previste per l'area di lavoro assegnata e della tempistica generale definita dalle normative di settore	6	10%	
		Indicatore di presenza/assenza (escluso gravi patologie o situazioni certificate da ASL-ospedale pubblico)	6	15%	

		Applicazione e rispetto puntuale delle normative in materia di trasparenza e anticorruzione	6	10%	15%
		Proposizione di azioni migliorative o risolutive di problemi/contenziosi organizzativi della struttura	6	10%	
	Crescita della professionalità	Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro e alla sicurezza	6	5%	
		Assunzione di responsabilità e di corresponsabilità nei possibili errori	6	10%	

			6		
	Guadagno dell'immagine dell'istituzione	Cortesia e disponibilità nei confronti dell'utenza e dei colleghi		5%	15%
		Disponibilità a sostenere o sostituire i colleghi assenti o neo assunti		10%	

Alla performance individuale viene assegnato un peso pari al 100% del totale destinato al personale assistente.

Area	Obiettivi operativi	Azioni	Unità	Peso Unitario	Peso Totale
Ausiliaria	Miglioramento della qualità del servizio	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con la postazione di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto tecnico ai docenti e all'amministrazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti e attrezzature	14	13%	26%
		Disponibilità nella gestione delle emergenze - pulizie straordinarie - pulizie aree comuni	14	13%	

	Supporto all'attività amministrativa - didattica - di produzione e ricerca	14	6%	
	Interventi di manutenzione ordinaria	14	2%	8%
Crescita della professionalità	Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro, alla sicurezza, pronto soccorso e antincendio	14	3%	6%
	Indicatori di presenza/assenza (escluso gravi patologie o situazioni certificate da ASL ospedale pubblico)	14	3%	
Miglioramento del clima relazionale con i colleghi e/o con l'utenza	Disponibilità a sostituire i colleghi assenti o neo assunti	14	10%	14%
	Disponibilità e cortesia con l'utenza interna ed esterna	14	4%	

Alla performance individuale viene assegnato un peso pari al 50,98% del totale assegnato al personale coadiutore; la rimanente quota percentuale pari al 49,02% è destinata allo straordinario del personale coadiutore.

2.5 Interventi straordinari da realizzare

Trattandosi di bene immobile tutelato ai sensi della L. 1089/1939 è in corso una consistente pratica di richiesta di nulla osta per la manutenzione straordinaria e il restauro dell'Edificio, nonché il piano delle indagini per la vulnerabilità sismica e l'adeguamento alle norme antincendio.

2.6 Gli Obiettivi strategici ed operativi

Gli obiettivi che l'AND intende perseguire attraverso il Programma per la Trasparenza e l'Integrità corrispondono, in ragione dell'oggetto e della finalità, alle seguenti linee di intervento:

- attuazione del D.Lgs. 33/2013;
- definizione dei flussi informativi;
- azioni correttive e di miglioramento della qualità delle informazioni;
- semplificazione del procedimento;
- verifica ed ampliamento dei servizi on line;
- iniziative di comunicazione della trasparenza e strumenti di rilevazione dell'utilizzo dei dati pubblicati.

Inoltre, è attribuita o riconfermata particolare rilevanza alle iniziative riguardanti:

- identificazione e adozione di criteri e metodologie di autovalutazione e di perseguimento della qualità;
- miglioramento della calendarizzazione di tutti i corsi, della programmazione delle attività didattiche e di produzione artistica, dell'organizzazione didattica delle discipline d'insieme e dell'assegnazione delle sale per attività didattica e prove;
- promozione delle iscrizioni ai corsi accademici;

- consolidamento delle iniziative di produzione artistica;
- valorizzazione degli accordi con gli enti locali e con le scuole del territorio volti a sostenere la formazione coreutica;
- adozione integrale degli standard europei (sistema ECTS), aggiornamento e potenziamento del sito Internet, con la divulgazione dei corsi e delle attività dell'AND in conformità agli standard ECTS;
- realizzazione e monitoraggio delle masterclass in relazione alle opportunità offerte dagli scambi Erasmus e dalle iniziative Dipartimentali, alle esigenze segnalate dalle strutture didattiche e al loro coordinamento con l'attività didattica ordinaria;
- potenziamento e ulteriore sostegno alla mobilità studentesca e ai progetti di cooperazione internazionale, attraverso accordi bilaterali di nuova stipula;
- ampliamento dei servizi dedicati a docenti e studenti;
- remunerare il raggiungimento dell'obiettivo strumentale e di gestione che coincide con la gestione ordinaria dell'amministrazione ovvero con lo svolgimento regolare dell'ordinaria attività accademica per il soddisfacimento dell'utente, osservando la normativa vigente ovvero prestazioni che comportano un'intensificazione delle mansioni ordinarie o un maggior impegno professionale.

Sezione 3: Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024

3.1 Premessa

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione, adottato in ossequio alla L. 190/2012 (Disposizioni per la Prevenzione e la Repressione della Corruzione e dell'Illegalità della Pubblica Amministrazione), entrata in vigore il 28.11.2012, si inserisce in un percorso già predefinito dall'art. 97 della Costituzione, finalizzato ad attuare la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa e trova immediato riflesso nel dettato dell'art. 28 della stessa Carta Costituzionale, secondo cui "*I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli Enti Pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti, etc...*".

L'affermazione della responsabilità diretta dei pubblici dipendenti e funzionari costituisce, già in questo passaggio, un'ulteriore e importante garanzia dei diritti del cittadino.

Sulla base di tali presupposti, la L. 190/2012 introduce un nuovo concetto di Corruzione, inteso in senso lato, comprensivo altresì di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie delle mere fattispecie penalistiche, di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale), ma anche tutte quelle circostanze in cui, pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile, si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa, dovuta all'uso, a fini privati, delle funzioni pubbliche attribuite, in dispregio ai principi di Trasparenza e di Imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Tale "*distorsione*", oltre a determinare atteggiamenti eticamente discutibili, rappresenta un costo per la collettività, non solo diretto (come nell'ipotesi di esborsi illegittimi di denaro pubblico) ma anche indiretto, quando si concreta in ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, nel malfunzionamento degli uffici e nel conseguente sentimento di sfiducia dei cittadini nei confronti della Pubblica Amministrazione.

La L. 190/2012, nell'intento di prevenire il verificarsi di quelle situazioni o insieme di circostanze

che, anche solo potenzialmente, determinino o aumentino il rischio che gli interessi pubblici possano essere compromessi dal perseguimento di interessi privati, determinando il cosiddetto “*conflitto d’interessi*”, è intervenuta direttamente nella disciplina dei procedimenti amministrativi, stabilendo che “**il Responsabile del Procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale**” (art. 6 bis L. 241/90).

Nell’ottica della prevenzione e del contrasto della corruzione, la L. 190/2012 ha sancito l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di definire ed adottare un proprio Piano triennale della prevenzione che riporti non solo un’analisi delle attività amministrative maggiormente esposte al rischio ma anche le misure, anche organizzative, da adottare volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell’illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell’esercizio delle funzioni pubbliche.

A completamento delle prescrizioni legislative che incidono direttamente sulle azioni imputate alle Pubbliche Amministrazioni, la L. 190/2012 esige la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, considerato il garante dell’adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare il verificarsi di fenomeni, per così dire, “*corruttivi*” nell’agire pubblico.

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione, adottato dall’organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione), su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, è trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è pubblicato sul sito web istituzionale e sarà oggetto di rivisitazione entro il 30 aprile di ogni anno.

3.2. Obiettivi

L’Accademia Nazionale di Danza di Roma considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà nel pieno rispetto dell’ordinamento vigente; la Pubblica Amministrazione è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti e/o cittadini.

Preso atto che la Legge n. 190 del 6 novembre 2012: “**Disposizioni per la Prevenzione e la repressione della Corruzione e dell’Illegalità nelle Pubbliche Amministrazioni**” ha introdotto l’obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni di redigere, approvare e aggiornare nel tempo un proprio Piano Anticorruzione, questa Accademia intende, con il presente Piano Anticorruzione, non solo ottemperare agli obblighi di legge, ma contemporaneamente porre in essere un documento che risponda concretamente agli obiettivi sopra espressi.

3.3. Quadro normativo per la redazione del piano

La legge 190/2012 è finalizzata a rendere più efficace la lotta alla Corruzione e all’Illegalità nella Pubblica Amministrazione. Essa introduce, nella prima parte, le misure finalizzate alla Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità e nella seconda parte vengono modificate e integrate le norme relative alle fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione, contenute nel codice penale ed in altri provvedimenti legislativi. La Legge individua un nuovo assetto di presidio, nazionale e locale, a contrasto dei fenomeni di illegalità e, in particolare, prevede competenze in capo a:

- **Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della Corruzione e dell’Illegalità nella Pubblica Amministrazione;**
- **Dipartimento della Funzione Pubblica;**
- **Autorità Nazionale Anticorruzione — A.N.A.C.;**
- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione** - il quale viene nominato dall’organo politico dell’Istituzione (C.d.A.) tra i dirigenti di prima fascia in servizio; esso ha il compito di verificare l’attuazione e l’idoneità del presente piano.

Il Responsabile è soggetto a pesanti sanzioni nel caso venga commesso un reato di corruzione all’interno dell’amministrazione o anche di ripetute violazioni del piano stesso e di omesso controllo.

Il Responsabile relaziona annualmente all'organo politico riguardo al presidio degli obblighi di anticorruzione.

In particolare, entro il 30 aprile di ogni anno deve:

- predisporre e/o revisionare e sottoporre all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione il piano triennale di Prevenzione e della Corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il piano triennale individua le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione e prevede, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione; prevede inoltre obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione. Il piano ha anche la finalità di monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o ricevono vantaggi economici di qualunque genere, e individuare eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla Legge.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra elencati, il Responsabile può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni, per iscritto e verbalmente, a tutti i dipendenti su comportamenti che possano provocare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni, per iscritto, circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche, presso ciascun ufficio dell'Accademia, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

3.4. Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione è il Direttore dell'Accademia Prof.ssa Maria Enrica Palmieri, nominata con delibera del Consiglio di amministrazione n.21 del 27 aprile 2022. Il nominativo del Responsabile verrà comunicato all'A.N.A.C. e pubblicato sul sito web nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente". Compito del Responsabile è la predisposizione e l'aggiornamento, entro il 30 aprile di ogni anno, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Accademia, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Detto Piano viene successivamente trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sul sito internet dell'Istituzione nella sezione "Amministrazione Trasparente". Inoltre, il Responsabile della Prevenzione, entro il 31 marzo di ogni anno, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione, recante i risultati dell'attività svolta che viene anche pubblicata sul sito web dell'Accademia.

3.5. Oggetto, finalità e destinatari

Il presente Piano, in ossequio a quanto previsto dalla L. 190/2012, ha ad oggetto l'individuazione delle iniziative necessarie, nonché gli adeguati assetti organizzativi e gestionali, per prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi e di malfunzionamento negli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione nell'esercizio delle attività amministrative e didattiche.

Il Piano della Prevenzione della Corruzione per il triennio 2022 - 2024 viene elaborato nel rispetto delle seguenti finalità:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano stesso;

- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla Legge e/o dai Regolamenti per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- monitorare i rapporti tra l'Accademia e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, i Dirigenti e i dipendenti dell'Accademia;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Il Responsabile può tenere conto di segnalazioni **non anonime** provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. **Tali segnalazioni dovranno essere effettuate tramite posta elettronica certificata (per gli utenti esterni) o attraverso un indirizzo di posta elettronica istituzionale per il personale e gli studenti dell'Accademia scrivendo all'indirizzo di posta elettronica certificata accademianazionaleanza@argopec.it**, nel pieno rispetto dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001 che, di seguito, si riporta testualmente:

"Art. 54-bis. - (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) - 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

Destinatario del presente Piano è il personale Docente nonché il personale Tecnico – Amministrativo dell'Accademia.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare.

3.6. Organizzazione

Per comprendere come queste normative operino all'interno dell'organizzazione dell'Accademia, è indispensabile conoscere gli assetti strutturali dell'Istituto articolati nei seguenti organi, previsti dallo Statuto:

Il **Presidente** è rappresentante legale dell'Accademia ad eccezione di quanto attiene all'andamento didattico, disciplinare e artistico; convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione.

Il **Direttore** è responsabile dell'andamento didattico, scientifico, artistico e disciplinare nonché di quanto attiene ai progetti di produzione artistico - coreutica. Ha la rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni e alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni, la produzione artistico - coreutica e le azioni disciplinari.

Il **Consiglio Accademico** concorre all'amministrazione generale dell'Accademia, collabora con il Direttore nelle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività didattiche; collabora con il Consiglio di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di

programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale; è convocato e presieduto dal Direttore.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione finanziaria e del personale. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle Attività Istituzionali, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito, inoltre, vigila sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Accademia; è convocato e presieduto dal Presidente.

I **Revisori dei Conti** sono preposti alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Accademia; sono nominati, con mandato triennale, dal Ministero.

Il **Nucleo di Valutazione** è l'organo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative; è nominato, con mandato triennale, dal Consiglio d'Amministrazione sulla base di candidature pervenute a seguito di emanazione di apposito Bando.

La **Consulta degli Studenti** è l'organo preposto ad indirizzare richieste e formulare proposte al Consiglio Accademico ed al Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento all'organizzazione didattica e dei servizi per gli studenti; è nominata, con mandato triennale, dagli studenti a seguito di apposite elezioni.

Il **Collegio dei Docenti** svolge funzioni di supporto alle attività del Consiglio Accademico; è composto da tutti i docenti, di ruolo e non di ruolo, facenti parte dell'organico dell'Istituzione.

Per quanto attiene la struttura amministrativa dell'Istituzione, è composta come di seguito specificato:

Un **Direttore Amministrativo**, responsabile della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Istituto.

Un **Direttore dell'Ufficio di Ragioneria** preposto alla verifica dello stato di accertamento delle entrate e dell'andamento delle spese; attesta altresì al Direttore Amministrativo la copertura degli impegni di spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti.

Nove unità di personale con il profilo professionale di **Assistente**, preposti a cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del C.C.N.L. vigente; svolge attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti; ha responsabilità relativamente alla correttezza delle procedure gestite. In questa Accademia le sette unità prestano la propria attività nei settori della didattica, dell'amministrazione (gestione personale docente e non docente, protocollo, affari generali) e contabilità, finanza e patrimonio.

Tredici unità di personale con il profilo professionale di **Coadiutore**, preposti a cooperare al buon andamento dell'istituzione, osservando le norme del C.C.N.L. vigente; svolge compiti sulla base di istruzioni assegnate o procedure prestabilite; ha responsabilità relativamente alla corretta esecuzione dei compiti assegnati. Presta la sua attività in tutti gli ambiti organizzativi dell'Istituzione, in funzioni di supporto. In questa Istituzione sono suddivisi in due turni di lavoro (antimeridiano e meridiano).

3.7. Principi e norme di riferimento

Preambolo - finalità e contenuti:

L'Accademia richiede ai Docenti, al personale Tecnico-Amministrativo e agli Studenti, nonché ad ogni altro membro dell'Istituto nell'adempimento dei rispettivi doveri, e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte, sia individualmente che nell'ambito di organi collegiali, di rispettare, proteggere e promuovere con coraggio i valori cardine delle istituzioni AFAM.

L'Accademia riconosce inoltre i valori custoditi nella Costituzione della Repubblica Italiana, specialmente per quanto attiene allo sviluppo della cultura e della ricerca (art. 9), alla libertà d'insegnamento (art. 33), al diritto per i capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi (art. 34).

In questa Accademia sono già in vigore molteplici norme, autonomamente adottate o scaturenti da norme e circolari a valenza nazionale, regionale e locale, volte ad assicurare lo svolgimento delle

attività nel rispetto dei principi di legalità e di eticità.

Le norme e i regolamenti interni indicano i comportamenti che devono essere tenuti, quelli da contrastare, oltre a sanzioni da applicarsi in caso di mancato rispetto delle regole.

Tutto il personale, che a vario titolo, opera all'interno dell'Istituto, nonché la componente studentesca, è tenuto a rispettare e a far rispettare queste normative e principalmente le seguenti:

- **Statuto dell'Accademia:** è la “carta costitutiva” dell'Istituto che contiene i principi fondamentali dell'Accademia e delinea gli organi che in esso operano;
- **Il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità dell'Accademia;**
- **Codice disciplinare del personale:** si identifica nelle norme contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro rispettivamente vigenti nel tempo, che vengono automaticamente integrati dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. 30.01.2001, n. 165, così come riformate dalla L. 150/09 (c.d. “Legge Brunetta”) e così come riportato nel Codice Disciplinare del Personale opportunamente pubblicato sul sito dell'Accademia nella sezione “Amministrazione Trasparente”.
- **Strumenti informativi della didattica:** contengono le regole che gli studenti dell'Accademia devono rispettare dall'immatricolazione sino al conseguimento del diploma accademico. Tali regole operano anche per gli iscritti ai corsi post diploma;
- **Legge 27.03.2001, n. 97,** concernente i rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare nonché gli effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- **Legge 6.11.2012, n. 190** recante “**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle Pubbliche Amministrazioni**” di cui trattasi nel presente documento e che dà concreta attuazione, nell'ordinamento italiano, ai principi dettati dalla Convenzione Istituita delle Nazioni Unite e alla Convenzione Penale sulla Corruzione, siglata in ambito europeo.

3.8. Piano triennale

Premessa

Il Piano triennale, come previsto dalle attuali normative, andrà dinamicamente allineato alle future determinazioni degli organi competenti e, soprattutto, al PNA del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le Linee di indirizzo varate in data 14 marzo 2013 dal Comitato Interministeriale danno per assunto che “*l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell'esperienza e si consolidano nel tempo*”.

Il PNA, e quindi, di conseguenza, anche il piano triennale anticorruzione locale, non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono affinati, modificati o sostituiti strada facendo, in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Identificazione delle aree ritenute più esposte o sensibili al “rischio corruzione”

L'Accademia Nazionale di Danza adotta, inoltre, adeguate **misure di monitoraggio** al fine di verificare, periodicamente, la corretta applicazione delle norme di Legge e dei Regolamenti nei procedimenti amministrativi, nonché il rispetto del presente Piano. Esse, in prima applicazione, saranno le seguenti:

- analisi e verifica della completezza dei Regolamenti dell'Istituto in vigore ed armonizzazione ed integrazione degli stessi in ossequio ai principi della L. 190/2012 e delle ulteriori novità normative;
- analisi ed eventuale rivisitazione dei processi amministrativi;

- verifica dell’attuazione della normativa in materia di conflitto di interessi nonché in materia di incompatibilità;
- controllo del rispetto dei termini previsti dalla Legge o dai Regolamenti per la conclusione dei procedimenti e la tempestiva rimozione di eventuali anomalie;
- costante monitoraggio dei rapporti tra l’Accademia e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell’Istituto.

Ai fini dell’attuazione delle suddette misure, il Responsabile valuta le relazioni e le dichiarazioni trasmesse dai Referenti sull’attuazione delle misure previste dal presente Piano. Egli inoltre può richiedere ai dipendenti, che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze che, di fatto e di diritto, sottendono all’adozione di un dato provvedimento; può effettuare controlli, mediante ispezioni e verifiche a campione, presso gli uffici maggiormente esposti al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti.

Sulla base delle risultanze maturate nel primo anno di applicazione del presente Piano, si provvederà a codificare una procedura specifica per le attività di controllo.

Le attività riportate di seguito sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente, e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi nell’ampia accezione, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività.

Attori coinvolti	Attività a rischio	Grado di rischio
Gestione risorse umane.	Concorsi per assunzioni temporanee; Procedure selettive per collaboratori esterni e consulenti; Procedure selettive concessione compensi e benefici a studenti e laureati.	Medio

<p>Le Direzioni competenti per materia.</p> <p>Tutte le Strutture Didattiche e di Ricerca (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo dell'Amministrazione Centrale o direttamente responsabili del processo.</p> <p>Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.</p>	Gestione rifiuti	Basso
<p>Direzione Didattica e Segreteria Studenti.</p> <p>Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.</p>	Gestione carriere studenti e verbalizzazione esami	Medio/Alto
<p>Direzione Patrimonio, Approvvigionamenti e Logistica.</p> <p>Tutte le Strutture Didattiche e di Ricerca (previste a Statuto) eventualmente coinvolte nel processo dell'Amministrazione Centrale o direttamente responsabili del processo.</p> <p>Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo.</p>	Gestione inventario beni mobili	Medio

Formazione del personale ad alto rischio

Nell'ambito delle misure di formazione del personale indicate dalla L. 190/2012, volte a esigere la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori particolarmente a rischio, l'Accademia attiva interventi di formazione/informazione sui temi dell'etica e del rispetto della legalità, rivolti al personale docente e tecnico amministrativo, tenendo conto delle attività da essi svolte e delle corrispondenti responsabilità.

Una formazione specifica deve essere destinata al Responsabile e alle unità di Personale assegnate a supporto della sua attività.

Il Bilancio di Previsione dell'Accademia dovrà prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

Rotazione degli incarichi

Il Responsabile adotta, anche di concerto con i Referenti, ove possibile, sistemi di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti inerenti alle attività esposte a maggior rischio corruzione, al fine di evitare che la gestione diretta delle suddette attività sia svolta per lungo tempo dai medesimi dipendenti.

Saranno definite le modalità organizzative specifiche per consentire la rotazione delle figure professionali nell'ambito dell'attività a maggior rischio, modulando percorsi di formazione ad hoc e attività di affiancamento propeedeutica alla rotazione.

3.9 Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024

3.9.1. Premessa

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), pur costituendo uno strumento di programmazione autonomo rispetto al Piano di Prevenzione della Corruzione, è a quest'ultimo strettamente collegato essendo la trasparenza, unitamente alla cultura dell'integrità, uno dei principi fondamentali delle politiche di prevenzione della corruzione. In ragione di ciò e recependo quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del D. Lgs. 14 marzo 2013 - n. 33, questa Accademia ha previsto che, nel proprio sistema organizzativo, il Programma per la Trasparenza costituisca una Sezione (la seconda) del Piano Anticorruzione.

La definizione di Trasparenza è fornita dall'art. 11 del D. Lgs 150/2009, come *“accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”*.

La Legge 190/2012 prevede una serie di obblighi di pubblicazione nei siti web istituzionali relativamente alle seguenti informazioni:

- a) informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di Segreto di Stato, di Segreto d'Ufficio e di Protezione dei Dati Personali (art. 1, comma 15);
- b) Bilanci e Conti Consuntivi (art. 1, comma 15);
- c) Costi Unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini (art. 1, comma 15);
- d) autorizzazioni o concessioni (art. 1, comma 16);
- e) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (art. 1, comma 16);
- f) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati (art. 1, comma 16);
- g) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera (art. 1, comma 16);
- h) risultati del monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali (art. 1, comma 32);
- i) indirizzo PEC (art. 1, comma 29).

La pubblicazione delle informazioni e la trasparenza consentono ai cittadini ed ai portatori di interessi la conoscenza dei risultati della gestione amministrativa, rendendo note sia le problematiche sia le buone pratiche dell'amministrazione nonché verificabile l'attività rispetto alla finalità di interesse pubblico. Il principio della trasparenza va inteso come accessibilità totale di cui il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità rappresenta lo strumento. L'Accademia adotta il presente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, per il triennio 2022-2024, in armonia con le disposizioni

contenute nel D. Lgs. 150/2009 - “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”, con la Delibera CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità) n. 2 del 2012, con le “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità” e con quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33 del 2013 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, approvato dal Governo in attuazione dei principi e dei criteri previsti dalla Legge n. 190 del 2012.

Scopo principale del Programma triennale è di garantire ai cittadini una posizione soggettiva nei confronti dell’operato di una Pubblica Amministrazione, di imporre alle Amministrazioni il raggiungimento di un risultato attraverso il continuo miglioramento.

Il Programma Triennale è il documento con cui le Amministrazioni Pubbliche rispondono alle esigenze di trasparenza sul funzionamento amministrativo in base ad uno schema unitario e standard che permetta la comparazione tra i dati che vengono pubblicati dalle diverse amministrazioni.

3.9.2. Obiettivi del Programma

Attraverso azioni positive e mirate, da espletarsi su base triennale, il Programma per la Trasparenza e l’Integrità persegue i seguenti obiettivi primari:

- garantire un “adeguato livello di trasparenza” attraverso l’istituzione, sul proprio sito web, di una apposita sezione, denominata appunto “*Amministrazione Trasparente*”, nella quale pubblicare tutti i dati e le informazioni concernenti l’organizzazione, le attività e le modalità di realizzazione secondo modelli standard come previsto dal D. Lgs. n. 33 del 2013;
- avviare un percorso mirato rispondente alle esigenze degli interlocutori dell’Accademia: studenti, famiglie, istituzioni, cittadini etc. Le esigenze degli studenti già vengono sondate attraverso questionari somministrati in forma anonima dal Nucleo di Valutazione, che consente di verificare la soddisfazione degli allievi e consente all’Accademia di ricevere suggerimenti per migliorare i servizi offerti;
- miglioramento del servizio agli studenti.

3.9.3. Responsabile della Trasparenza

L’art. 43, comma 1, del D.Lgs n. 33 del 14/03/2013 n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, stabilisce che all’interno di ogni amministrazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolga, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza. Ritenuto opportuno, nonché conforme alla disposizione citata, individuare un unico soggetto cui attribuire detti incarichi, che presentano profili di complementarietà nell’ambito degli obiettivi che il legislatore intende perseguire nelle Pubbliche Amministrazioni, sia con le norme anticorruzione che con le norme sulla trasparenza, il Consiglio d’Amministrazione ha nominato il Direttore, Prof.ssa Maria Enrica Palmieri, anche Responsabile della Trasparenza. Il Responsabile ha il compito di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Programma entro il 30 aprile di ogni anno e cura il coinvolgimento dei settori dell’Istituto raccordandosi anche con il Nucleo di Valutazione, che verifica l’assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità. Al Responsabile compete di individuare i contenuti del Programma e l’attuazione di quanto previsto.

3.9.4. Iniziative di promozione, diffusione, consolidamento della trasparenza

L’adeguamento dell’Accademia alle disposizioni di legge e la realizzazione degli obiettivi di trasparenza, legalità ed integrità definiti nel presente Programma richiedono il coinvolgimento di tutto il personale. Saranno pertanto programmati, nel corso del corrente anno e degli anni successivi, incontri informativi sul contenuto del Programma triennale e sulle iniziative per la trasparenza rivolti a tutto il personale con il fine di far acquisire una maggiore consapevolezza sulla rilevanza delle novità introdotte. Di seguito sono dettagliate le iniziative finalizzate a realizzare l’attuazione della

trasparenza. Talune di esse sono già in essere, altre devono essere perfezionate e migliorate, altre ancora verranno realizzate nell'arco del triennio.

SITO ISTITUZIONALE E SERVIZI ONLINE: L'Accademia cura l'organizzazione, la gestione e l'accessibilità del proprio sito istituzionale, con l'obiettivo di comunicare in tempo reale con gli operatori dell'Accademia e con gli utenti. Nella realizzazione del nuovo sito internet è stato già tenuto conto dei requisiti di trasparenza, aggiornamento e visibilità dei contenuti nonché di accessibilità e fruibilità. Nell'ottica del miglioramento dei servizi agli studenti e dell'incontro con gli utenti, l'Accademia si propone di sensibilizzare l'utenza all'utilizzo del sito istituzionale e di offrire servizi online più diffusi, così da sfruttare le potenzialità del web, oltre che dal punto di vista meramente informativo, anche e soprattutto, sul piano interattivo. La pubblicazione dei contenuti verrà adeguata ad eventuali nuove esigenze che si dovessero manifestare, anche da parte di portatori di interessi. Nella pubblicazione dei dati l'Accademia osserverà le disposizioni in materia di protezione dei dati personali e sensibili. Appositi controlli periodici saranno esercitati dal referente Responsabile del presente Programma Triennale.

ALBO: la Legge n. 69 del 18 giugno 2009 riconosce l'effetto di pubblicità legale solamente agli atti ed ai provvedimenti amministrativi pubblicati dagli Enti Pubblici sui propri siti informatici. L'Accademia, nel rispetto della normativa sopra richiamata, e tenuto conto della tipologia dei provvedimenti adottati da una Istituzione scolastica, provvederà a migliorare l'organizzazione dell'Albo Online.

POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: l'Accademia ha, da tempo, dato attuazione al Decreto del Presidente della Repubblica, 11 febbraio 2005 n. 68, dotandosi di un indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC). La casella di PEC dell'Accademia è pubblicata nell'Indice della Pubblica Amministrazione (IPA) e sul sito istituzionale. Nel prossimo futuro si intende favorire l'intensificazione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata, riducendo l'utilizzo della comunicazione cartacea tradizionale nei solo casi in cui la stessa è richiesta dagli Enti destinatari (bilanci, contratti del personale a t.d.) o, per particolari tipologie di documenti (ad es.: le offerte di gara in busta chiusa).

DEMATERIALIZZAZIONE ED ARCHIVIAZIONE INFORMATICA: l'Accademia intende perseguire l'obiettivo di gestire in ambiente informatico la documentazione cartacea con conseguente miglioramento dell'efficienza, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa e riduzione progressiva dei costi connessi all'utilizzo del documento cartaceo.

FIRMA DIGITALE PRESIDENTE/DIRETTORE/DIRETTORE AMMINISTRATIVO: lo strumento della firma digitale è utile nel momento in cui è necessario sottoscrivere una dichiarazione ottenendo la garanzia di integrità dei dati oggetto della sottoscrizione e di autenticità delle informazioni relative al sottoscrittore. La garanzia che il documento informatico, dopo la sottoscrizione, non possa essere modificato in alcun modo fornisce lo strumento della veridicità del documento stesso; l'Accademia ha attivato tali modalità di firma dei documenti per il Direttore e per il Direttore amministrativo.

L'attuazione della trasparenza non si esprime solo nella pubblicazione dei dati online e più in generale nell'utilizzo di procedure informatizzate, ma fa riferimento ad un'adeguata gestione dei procedimenti amministrativi. Il presente Programma Triennale per la trasparenza prevede la realizzazione o comunque la conferma delle seguenti attività:

- Servizi online per gli utenti;
- Analisi dei dati pubblicati e completamento delle informazioni mancanti;
- Verifica ed organizzazione dei contenuti del sito istituzionale, ivi comprese le pubblicazioni sull'Albo online;
- Intensificazione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata e verifica delle modalità di utilizzo;

- Dematerializzazione ed archiviazione informatica;
- Informatizzazione dei procedimenti amministrativi;
- Firma digitale degli organi dirigenziali;
- Rilevazione della Customer Satisfaction;
- Pubblicazione degli incarichi interni ed esterni e relativo compenso;
- Pubblicazione assenze online;
- Verifica dello stato di attuazione del Programma e aggiornamento dello stesso.

3.9.5 Obblighi di trasparenza previsti dalla L. 190/2012

Gli specifici obblighi in materia, previsti dalla L. 190/2012, impongono all'amministrazione di assicurare i livelli essenziali di trasparenza mediante la pubblicazione sul sito istituzionale delle seguenti informazioni:

- informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali (art. 1, comma 15);
- bilanci e conti consuntivi (art. 1, comma 15);
- autorizzazioni o concessioni (art. 1, comma 16);
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (art. 1, comma 16).

In quest'ambito devono essere pubblicati:

- la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dell'opera/servizio/fornitura (art. 1, comma 32);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati (art. 1 comma, 16);
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera (art. 1, comma 16);
- risultati del monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali (art. 1, comma 28);
- indirizzo di PEC (art. 1, comma 29).

3.9.6 Codici di comportamento

Nell'intento di assicurare nelle Pubbliche Amministrazioni la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, nonché il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, ai sensi dell'art. 1 c. 44 L. 190/2012, è stato adottato, con D.P.R. n. 62/2013, un Codice di Comportamento dei Dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

La ratio sottesa a tale previsione legislativa è la **definizione degli obblighi e dei comportamenti che devono essere rispettati dai dipendenti pubblici assunti con regolare contratto**, e in particolare dai Dirigenti, ai quali è dedicata una specifica sezione del Codice.

La norma *de qua* impone, altresì, a ogni Pubblica Amministrazione l'adozione di un proprio Codice di comportamento che integra e specifica quello adottato a livello nazionale.

La violazione dei doveri contenuti nei Codici di Comportamento, Nazionale e dell'Accademia, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri rileva, altresì, ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il Direttore dell'Accademia vigila sul rispetto delle norme di comportamento e del Codice di Comportamento.

3.9.7 Pubblicità del piano

Tutto il personale, Docente e Tecnico - Amministrativo, è tenuto a prendere atto e ad osservare il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al personale già in servizio alla data di adozione, il Piano sarà comunicato tramite posta elettronica dell'Accademia.

Al personale neoassunto sarà consegnata copia al momento della presa di servizio.

3.9.8 Adempimenti per gli anni 2022, 2023 e 2024

Nell'anno 2022 il Responsabile, d'intesa con i Referenti, ha individuato le attività con maggior rischio corruttivo, nonché ha proceduto alla redazione di un piano della formazione mirato alla preparazione specifica del personale da inserire nel programma di rotazione.

Per gli anni 2023 e 2024, fermo restando la reiterazione degli adempimenti e degli obblighi previsti per l'anno 2022, si procederà alla verifica dell'attuazione delle azioni e delle misure previste nell'anno precedente e alla formazione specifica del personale.

Ulteriori attività a rischio e connesse misure di prevenzione saranno analizzate dal Responsabile, nel corso del triennio di validità del Piano, di concerto con i Referenti, per apportare implementazioni ed interventi correttivi.

Sezione 4: Organizzazione e capitale umano

4.1 Struttura organizzativa

Il modello organizzativo di una Istituzione AFAM è decisamente complesso.

La Governance vede due rappresentanti legali con competenze per ambiti di attribuzione di poteri, il Presidente e il Direttore, il primo di nomina ministeriale e il secondo di nomina elettiva tra i soli docenti, ci sono molti organi con poteri e competenze specifiche diverse tra loro.

In questo modello organizzativo, il personale è costituito per la maggior parte da docenti da dipendenti del Ministero Università e Ricerca,

Si possono pertanto individuare due macro aree: quella della didattica e quella amministrativa, con rapporti gerarchici differenziati e separati l'una dall'altra.

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati,

verranno descritti nella successiva sezione.

4.2 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

Nell'Accademia Nazionale di Danza l'organigramma attuale è composto dal seguente personale:

- 93 Professori tra cui viene eletto il Direttore;
- 1 direttore amministrativo
- 1 direttore di ragioneria (attualmente in distacco e coperto da interim)
- 3 Collaboratori Area III
- 7 Assistenti Area II (di cui n. 1 part-time per n.9/36 ore)
- 13 coadiutori Area I

4.3. Livelli di Responsabilità Organizzativa

Di seguito le disposizioni vigenti, utili a descrivere i livelli di responsabilità, e a riportare una descrizione dei diversi profili attivi nelle Istituzioni AFAM.

L'art.25, comma 9, decreto legislativo 165/2001 recita "9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. (riferimento ai dirigenti scolastici)".

L'art.3 comma 2 del Regolamento di amministrazione finanza e contabilità del Conservatorio recita "2. L'assetto organizzativo dell'Istituto si compone, in prima applicazione, di un unico centro di responsabilità cui è preposto il Direttore amministrativo incaricato ai sensi del DPR n.132/2003, il quale è responsabile della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'istituzione."

Resta fermo che il Direttore amministrativo ad oggi non riveste la carica dirigenziale, ma è funzionario apicale, profilo EP2.

In dettaglio ai sensi del CCNL vigente, si descrivono i profili del Personale TA:

Direttore Amministrativo - EP2 Laurea Magistrale – Profilo dotato di Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Elevata responsabilità della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Istituzione.

Direttore di Ragioneria - EP1 Laurea Magistrale – Profilo dotato di Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Responsabilità relativa alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti in ambiti quali la gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile, patrimoniale, bibliotecaria.

Collaboratore- Area III Laurea di Primo livello – Profilo dotato di Autonomia nello svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite. Responsabilità relativa alla correttezza amministrativa, tecnica o gestionale delle soluzioni adottate. Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Assistente - Area II Diploma di scuola secondaria – Profilo Esecutivo. Svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Responsabilità relativa alla correttezza delle procedure gestite. Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Coadiutore - Area I l'assolvimento dell'Obbligo Scolastico – Profilo Ausiliario, Svolgimento di compiti sulla base di istruzioni assegnate o procedure prestabilite. Responsabilità relativa alla corretta esecuzione dei compiti. Presta la sua attività in tutti gli ambiti organizzativi dell'Istituzione, in funzioni di supporto.

4.4. Organizzazione del Lavoro Agile

In relazione alla modalità di lavoro agile, si fa riferimento alla normativa generale, partendo dalla Legge 124 del 7 agosto 2015 che conferisce Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche. All'art. 14, commi 1, stabilisce che “Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”. Successivamente, la legge n.81 del 22 maggio 2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, disciplina al capo II artt. 18-24 il lavoro agile. Il testo originario del DL n. 18 del 17 Marzo 2020, *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, all'art. 87 stabilisce quanto segue: “Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 8”.

Il D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, all'art. 263 comma 1 stabilisce che “Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi

attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza". La legge n. 77 di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto "Rilancio"), recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" ha apportato significative novità all'art. 263 prevedendo che "Il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 (cosiddetto "Cura Italia"), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità". I suddetti DL c.d. Cura Italia e Rilancio sono stati oggetti di diversi aggiornamenti e revisioni. Ancora, il D.M. PA del 19/10/2020 e l'art. 5, comma 4, del DPCM del 04/11/2020 prevedono la modalità agile di lavoro come la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, ai fini del contenimento della diffusione del contagio da COVID 19.

Per quanto attiene l'AFAM, la normativa di riferimento sono certamente i vari DPCM, in particolare l'ultimo, del 14 gennaio 2021, all'art. 5 comma 3, recita: "*Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.*"

Tutto questo premesso, l'AND ha fin dal primo momento e durante tutto il periodo di emergenza sanitaria e pandemica, avviato la procedura di lavoro agile di tutto il personale, docente e t.a., dotandolo di apparecchiature informatiche e prevedendo forme di timbratura da remoto.

L'attività lavorativa, coordinata dal Direttore amministrativo, ha previsto anche l'utilizzo di piattaforme multimediali per lo svolgimento di call e riunioni, al fine di facilitare lo scambio di informazioni e il confronto.

Con la cessazione dello stato d'emergenza, è stato previsto un graduale rientro in presenza.

Ad oggi, il personale tecnico amministrativo svolge la seguente modalità di lavoro:

area I: n. 13 unità, in presenza per il 100% del monte orario lavorativo

area II: n. 4 unità in presenza per il 100% del monte orario, n. 1 unità in presenza per il 60% del monte ore lavorativo, n. 1 unità in presenza per il 20%

area III: n. 1 unità in presenza per il 100%, n. 1 unità in presenza per il 20%, n. 1 unità in modalità agile per il 100%.

Essendosi verificato un avvicendamento quasi totale del personale t.a., in seguito alla mobilità 2022/2023, l'AND prevede di riorganizzare il piano del lavoro agile per l'anno accademico in corso, che verrà sottoposto all'esame della prossima Contrattazione Integrativa d'Istituto, e di implementarne lo sviluppo negli anni a venire, nel rispetto della normativa vigente e coerentemente e compatibilmente con le finalità e gli obiettivi prefissati dalla programmazione di tutte le attività dell'Istituzione.

Sezione 5: Piano triennale dei fabbisogni di personale

Questa sezione del PIAO non viene compilata poiché la fase di adeguamento dell'organico iniziata con il D.P.R. 7 agosto 2019, n. 143 concernente il "Regolamento recante le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale amministrativo e tecnico del comparto AFAM" la cui efficacia è stata sospesa fino al 31 dicembre 2022 in attesa di una sua rivisitazione, con il conseguente differimento, a catena, di tutte le scadenze in esso previste, una per tutte, l'adozione del Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo, previsto dall'art. 2 del citato D.P.R. In proposito, occorre rilevare che nel sistema AFAM il fabbisogno degli organici di personale è fortemente vincolato al concetto di dotazione organica, ovvero al complesso delle risorse umane (personale docente e tecnico-amministrativo) suddivise per profili professionali che viene assegnato con decreti interministeriali MUR, MEF e Pubblica Amministrazione. Tale condizione implica che ogni richiesta di variazione debba essere preceduta dall'adozione di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e avvenire nel rispetto dei limiti delle disponibilità di bilancio dello Stato, oppure attraverso turn-over e conversioni di posti già presenti in organico. In quest'ambito, per la copertura degli insegnamenti gli Istituti provvedono attraverso le graduatorie nazionali o di Istituto, oppure attraverso procedure selettive pubbliche finalizzate all'attribuzione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa; mentre, per il fabbisogno di personale tecnico-amministrativo, sempre con procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, oppure attraverso i Centri per l'Impiego, limitatamente al profilo dei Coadiutori; entrambe sono finalizzate alla formazione di graduatorie da cui attingere per la copertura dei posti vacanti, prima attraverso assunzioni di personale a tempo determinato poi, a seguito di procedure ministeriali autorizzatorie, a tempo indeterminato.

La previsione della predisposizione di piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo contenuta nell'art. 2 del D.P.R. n. 143/2019 costituisce, per il comparto AFAM, un primo tentativo di favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulla logica delle dotazioni organiche. Così si sviluppa, pur nel rispetto della normativa di settore e dei vincoli finanziari, una logica innovativa basata sulla programmazione e definizione del proprio fabbisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di migliore funzionamento delle attività didattiche e dei servizi amministrativi, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi offerti.

La struttura gestionale/amministrativa è stata ampiamente trascurata dopo la riforma degli ordinamenti e del sistema AFAM, dato che al crescere delle competenze e delle professionalità accademiche non è seguita la stessa crescita della struttura amministrativa che si è trovata a gestire un modello didattico di tipo universitario con dotazioni organiche, metodologie e sistemi legati alle scuole secondarie. Questo ha comportato dei forti rallentamenti e delle criticità con un sovraccarico di lavoro per il personale impiegato e l'ampio turn-over che esiste nel comparto AFAM è sinonimo di un malessere presente da anni. La struttura amministrativa dell'AND al momento è fortemente carente e si trova in uno stato emergenziale. L'ampliamento di organico, autorizzato nel gennaio 2022, ha posto le basi per una soluzione strutturale delle criticità presenti. Le procedure di reclutamento del personale nei vari profili sono attualmente in corso e si auspica che possano coprire tutti i posti attualmente vacanti e che il personale precario attualmente presente in sede possa quanto prima trovare l'auspicata stabilizzazione.

1. Programmazione per il reclutamento del personale

PERSONALE DOCENTE

1. **Fabbisogno totale di personale:** n. 96 docenti in organico; n. 5 (ad oggi) docenti fuori organico con contratti a ore su Alta Formazione
2. **Attuale copertura del fabbisogno:** posti in organico coperti a tempo indeterminato n.78; posti in organico vacanti n. 15

3. **Attuale scoperta del fabbisogno:** posti in organico vacanti n. 3
Incarichi fuori organico n. 22 su Alta Formazione e n. 11 sui Corsi Propedeutici da coprire con personale individuato con procedure comparative d'Istituto. I dati riportati sono approssimativi e risultano dal fabbisogno totale dello scorso anno.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

1. **Fabbisogno totale di personale:** 30 unità
2. **Attuale copertura del fabbisogno:** n.30 posti in organico, di cui n.14 posti a tempo indeterminato (incluso n. 1 posto di direttore di ragioneria attualmente in distacco e coperto da *interim*);
3. **Attuale scoperta del fabbisogno:** n. 3 collaboratori Area III; n. 2 Assistenti Area II; n. 1 Direttore di Biblioteca.

Sezione 6: Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti sia dei risultati conseguiti, come riportato nelle varie sezioni del piano.

Il Direttore, in collaborazione con il Direttore amministrativo, presidia i processi operativi monitorando costantemente il raggiungimento degli obiettivi.

Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato attraverso l'autovalutazione svolta dagli addetti

Il Nucleo di Valutazione monitora la *customer satisfaction* con la somministrazione di specifici questionari utili per il monitoraggio della performance organizzativa, al fine di individuare altresì fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo. Svolge, inoltre, il monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica l'andamento della performance dell'Istituto rispetto agli obiettivi programmati, segnalando all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'esigenza di interventi correttivi.