



Direzione Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 106/2022 del 23.06.2022
Validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo in data 29/06/2022

INDICE

1. Premessa	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri Stakeholder esterni	5
2.1 Il contesto esterno di riferimento	5
2.2 L'amministrazione.	6
2.3 I risultati raggiunti in sintesi	10
2.3.1 Aree strategiche	16
2.3.2 Risultati conseguiti in base al piano triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza	22
2.4 Le criticità e le opportunità	31
3. Performance 2021: Risultato degli indicatori globali di Ateneo	32
4. Risorse, Efficienza ed Economicità	45
5. Pari Opportunità e bilancio di genere	49
6. Il Processo di redazione della relazione sulla Performance	51
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	51
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.	52
7. Allegati	53
7.1 Tabella documenti del ciclo	53
7.2 Tabella della valutazione individuale	53

1. Premessa

L'Art. 10. del D.Lgs n. 150/2009, al fine di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*, pone in capo alle Amministrazioni pubbliche l'onere di procedere all'elaborazione, entro il 30 giugno, della Relazione sulla performance, *“che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*.

Il presente documento è stato redatto tenendo in considerazione le linee guida sulla struttura e sulla modalità di redazione contenute nella Delibera ANAC n. 5/2012, le linee guida per la Relazione annuale sulla Performance del Novembre 2018 del Dipartimento della Funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università italiane dell'ANVUR del 2015 come modificate e aggiornate nel 2017 e, da ultimo, con la delibera n. 18 del 23 gennaio 2019.

Con il D.lgs 74/2017 recanti modifiche al D.lgs 150/2009 le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance delle università sono attribuite in via definitiva all'ANVUR nel rispetto dei principi contenuti nel decreto. Il D.lgs 74/2017 ha previsto inoltre che la Relazione sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione entro il 30 giugno.

Dal quadro di riferimento appena delineato, vale rilevare che la Relazione annuale sulla Performance persegue due fondamentali finalità:

- di miglioramento gestionale grazie al quale la Governance dell'Ateneo (l'amministrazione) può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti l'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- di accountability attraverso il quale la Governance dell'Ateneo (l'amministrazione) può rendicontare a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Rispetto la prima finalità il documento si rivolge tutti i portatori di interesse (“stakeholder”) che entrano in contatto con l'Ateneo. Un primo gruppo di soggetti può essere individuato tra quelli che partecipano direttamente, in qualità di utilizzatori o di produttori, dei servizi dell'Ateneo. Questi possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:

- Iscritti ai corsi di studio (corsi di laurea, master, PhD, scuole di specializzazione);
- Corpo docente (docenti, ricercatori);
- Personale non docente (personale tecnico ed amministrativo, contrattisti, collaboratori esperti linguistici);
- Organi Istituzionali dell'Ateneo;
- Organismi di vigilanza;

Rispetto alla seconda finalità il documento si rivolge tutti gli altri gruppi di interesse che a vario titolo entrano in contatto con l'Ateneo quali:

- Studenti di istituti di istruzione secondaria superiore in qualità di potenziali futuri studenti dell'Ateneo; Famiglie come soggetti partecipano alle scelte scolastiche dei propri figli;
- Docenti di istituti di istruzione secondaria superiore che rappresentano interlocutori privilegiati capaci di indirizzare e orientare gli studenti nelle scelte;
- Ex studenti che rappresentano da sempre un ottimo biglietto da visita per l'Ateneo;
- Imprese nella duplice veste di partner commerciali e di come futuri datori di lavoro degli studenti dell'Ateneo;

- Amministrazioni pubbliche;
- Associazioni ed Istituzioni che non hanno natura di enti pubblici ma sono portatori di interessi collettivi o di categoria;
- Comunità scientifica;
- Soggetti regolatori del sistema come lo Stato, il MIUR e gli altri ministeri, dai quali dipende l'operato dell'amministrazione pubblica in generale e dell'università in particolare;
- Territorio che ospita ed interagisce l'Ateneo.

Pertanto la relazione descrive le attività e le azioni realizzate dall'Ateneo nel corso del 2021 in relazione a quanto previsto nel Piano Integrato della Performance del 2021 - 2023.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri Stakeholder esterni.

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il 2021 rappresenta un anno di transizione verso la “normalità” dopo i forti condizionamenti generati dalla diffusione del virus Covid-19.

Il 2021 è stato quindi l'anno del ritorno alle lezioni in presenza, delle politiche di vaccinazione, delle mascherine e del controllo dei green pass.

L'Ateneo ha cercato di reagire alle limitazioni conseguenti alla pandemia modificando il proprio “modus operandi” eliminando tutte quelle rigidità che gli impedivano di funzionare correttamente in uno scenario problematico come quello verificatosi negli ultimi 2 anni.

Si è consolidato e diffuso maggiormente l'utilizzo della soluzione tecnologica Google Suite adottata dall'Ateneo per soddisfare tutte le esigenze, dalla messaggistica istantanea alla chiamata, all'organizzazione di riunioni online, dalla lezione online del docente al ricevimento studenti.

Nel corso del 2021 è stato sempre più strutturato l'utilizzo del servizio cloud Google Drive che consente l'archiviazione dei documenti e la loro condivisione rappresentando uno strumento efficace per la gestione del lavoro in team.

Contemporaneamente sono proseguiti gli investimenti verso il potenziamento dell'infrastruttura internet di Ateneo e della dotazione multimediale delle aule.

Nel corso del 2021 le gli uffici e le attività amministrativo-gestionali sono proseguite soprattutto in presenza.

Tuttavia, anche al fine di contemperare l'interesse alla continuità dell'azione amministrativa con quello alla salute pubblica, garantendo, nel perdurare dello stato di emergenza, un utilizzo controllato degli spazi di Ateneo grazie alla rotazione del personale presente in sede, l'Ateneo ha valutato l'opportunità di mantenere modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa del personale tecnico-amministrativo.

L'Amministrazione ha quindi predisposto i provvedimenti necessari per consentire la sottoscrizione dell'accordo individuale in tempi rapidissimi, in sostanziale continuità con il lavoro agile emergenziale.

L'accordo definisce tutti gli elementi necessari allo svolgimento della prestazione in lavoro agile, tra cui anche il numero massimo di giornate mensili svolgibili da remoto (n. 8 giornate mensili). Sono fatte salve particolari situazioni contingenti, di tutela della salute per particolari categorie di dipendenti (cosiddetti soggetti “fragili”/dipendenti in gravidanza) e altre condizioni di particolare necessità degne di tutela che potrebbero richiedere lo svolgimento temporaneo di un numero di giornate mensili superiori a quelle indicate.

Il tasso di utilizzo del “Piano Straordinario Lavoro agile”, che prevede lo svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di “Lavoro agile”¹ (smart working), per tutte le giornate lavorative della settimana, assicurando la reperibilità via mail, telefono o eventuale videoconferenza, dalle ore 9 alle ore 13, è stato utilizzato sempre meno passando da 16.919 giornate 8pari al 34,3% del totale delle giornate lavorate) del 2020 a 9062 (pari al 17,9 % del totale delle giornate lavorate) nel 2021.

¹ In base all'art. 18 L. n. 81/2017 per lavoro agile si intende quella modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nella quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2.2 L'amministrazione.

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa dell'Ateneo in termini di organizzazione e di entità personale.

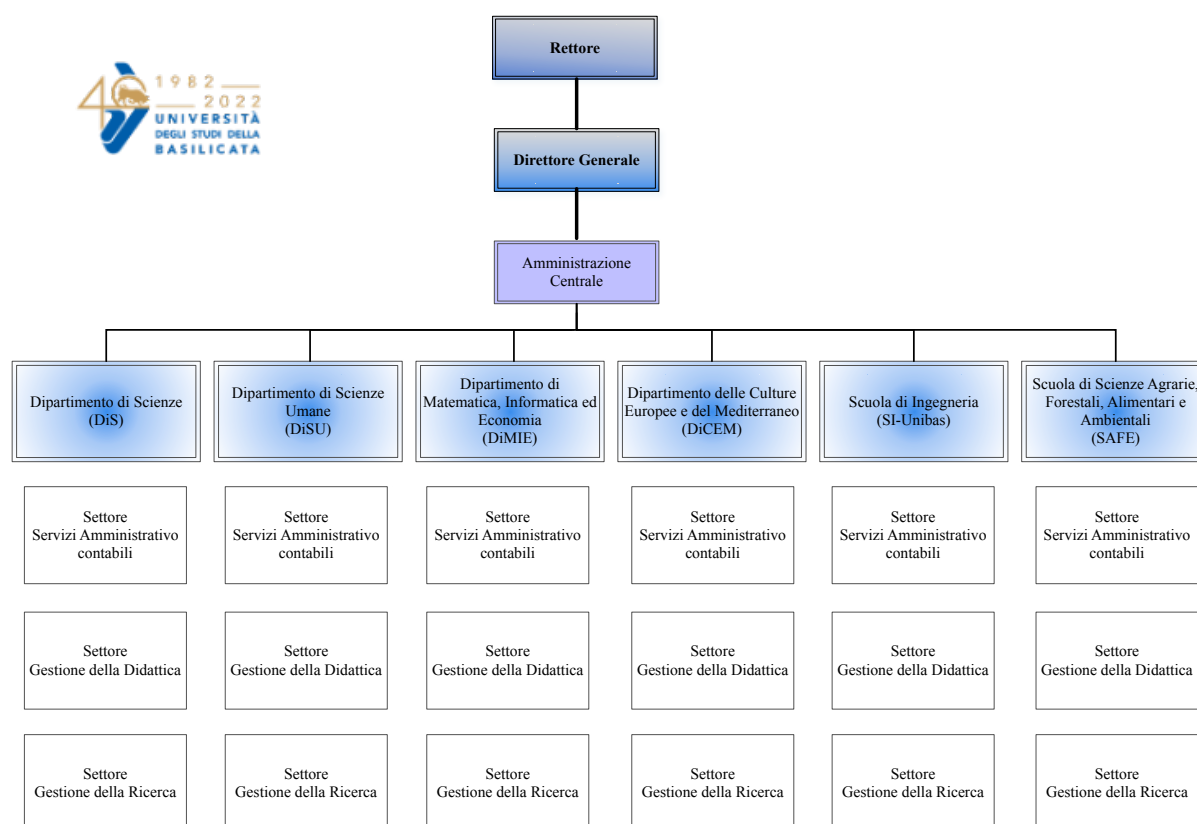
2.2.1 La struttura organizzativa

L'Amministrazione Centrale, con le aree di Campus e amministrative, i Dipartimenti e le altre strutture che possono essere istituite a norma dell'art. 25 e seguenti dello Statuto di Ateneo, compongono la macrostruttura dell'Università degli Studi della Basilicata.

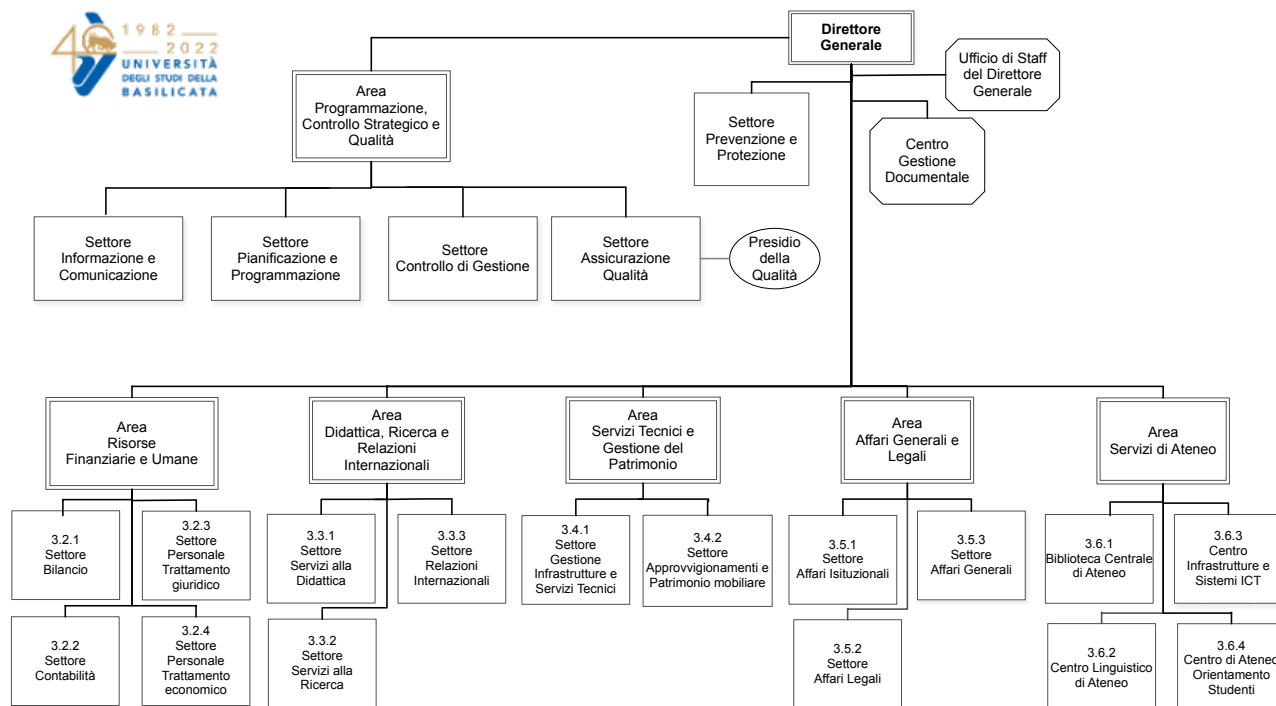
Come illustrato negli organigrammi sotto riportati, l'organizzazione dell'Università degli Studi della Basilicata attualmente si articola nelle seguenti strutture:

- Amministrazione Centrale;
- Dipartimenti;
- Scuole di Ateneo;
- Centro Linguistico di Ateneo (CLA)
- Biblioteca Centrale di Ateneo (BAC)
- Centro infrastrutture e Sistemi ICT (CiSICT)
- Centro di Ateneo Orientamento Studenti (CAOS)

Dipartimenti e Scuole



Amministrazione Centrale



L'Amministrazione Centrale è direttamente preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi di governo dell'Ateneo, coordina il regolare svolgimento delle attività gestionali tecnico- amministrative nelle strutture e fornisce alle stesse i servizi di supporto, secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità. L'Amministrazione Generale supporta altresì i servizi amministrativi di Campus. L'Amministrazione generale è suddivisa, per competenze, in aree gestionali coordinate da figure Dirigenziali e a cui fanno capo settori, uffici e unità professionali.

2.2.2 La consistenza del personale

La consistenza dell'amministrazione per l'anno 2021 in termini di personale è riportata nelle tabelle che seguono.

2.2.2.a – Personale Docente

Per quanto riguarda la dimensione del personale docente tra il 2020 e il 2021 si è registrato un saldo naturale negativo pari a 7 unità con una numerosità che si mantiene sostanzialmente inalterata.

Docenti afferenti alle Scuole/ Dipartimenti – anno 2021
(Fonte MUR dati al 31/12/2021)

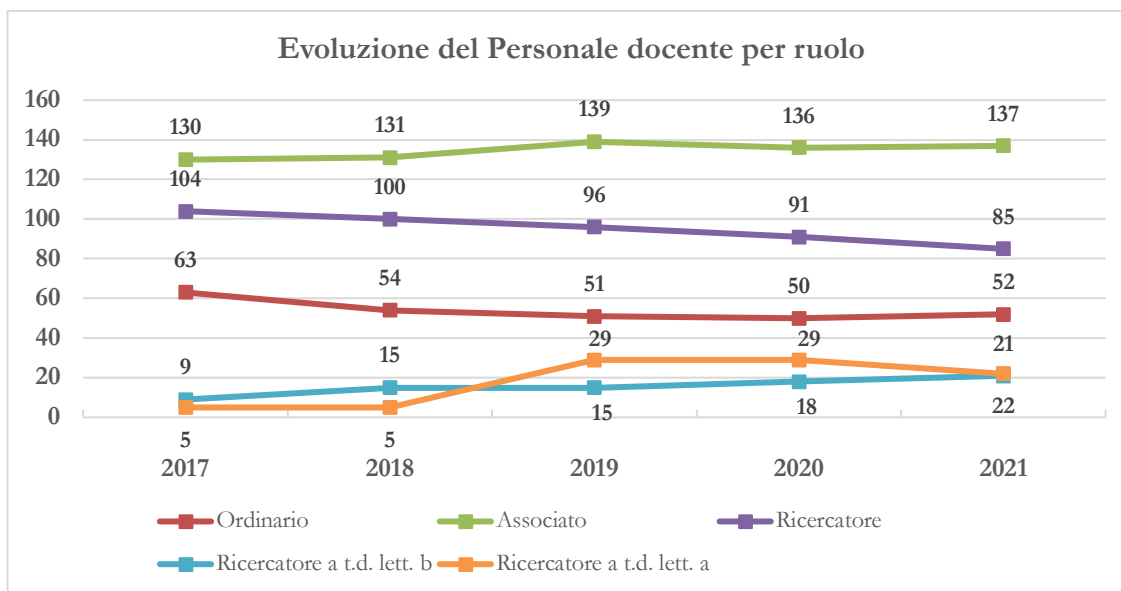
Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RTDA	RTDB	Totale
DiCEM	10	19	12	2	3	46
DiMIE	7	18	11	4	4	44
DiS	10	23	25	4	3	65
DiSU	5	19	5	8	4	41
SI-Unibas	10	32	20	4	4	70
SAFE	10	26	12	0	3	51
Totale	52	137	85	22	21	317

Docenti afferenti alle Scuole/ Dipartimenti – anno 2020
(Fonte MUR dati al 31/12/2020)

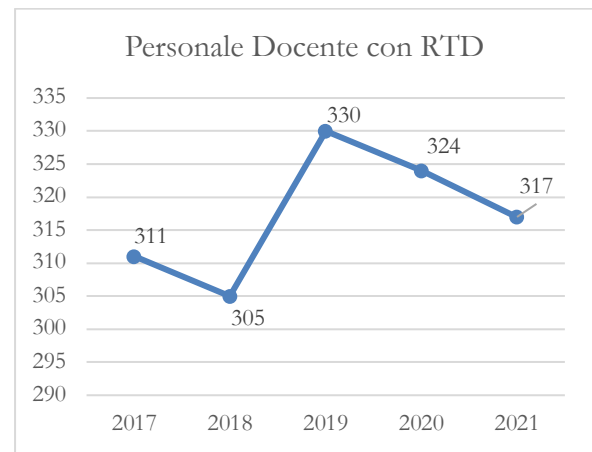
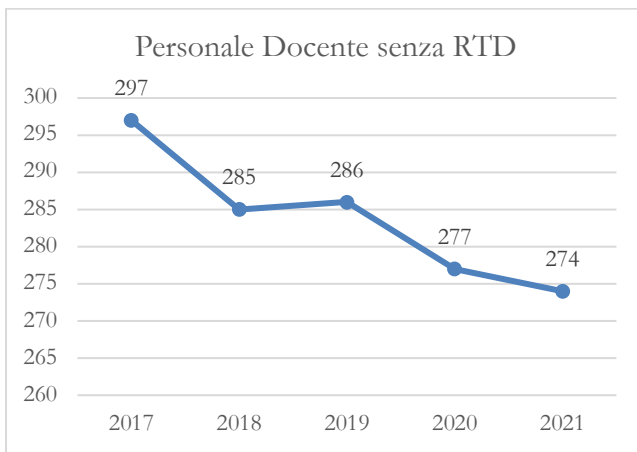
Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RtdA	RtdB	Totale
DiCEM	10	18	13	2	3	46
DiMIE	6	18	13	4	3	44
DiS	9	26	25	6	2	68
DiSU	6	17	5	9	5	42
SI-UniBas	9	31	22	7	2	71
SAFE	10	26	13	1	3	53
TOTALI	50	136	91	29	18	324

Ruolo	2017	2018	2019	2020	2021
Ordinario	63	54	51	50	52
Associato	130	131	139	136	137
Ricercatore	104	100	96	91	85
Ricercatore a t.d. - t.pieno (Art. 24, co. 3 lett. b - L. 240/2010)	9	15	15	18	21
Ricercatore a t.d. - t.pieno (Art. 24, co. 3 lett. a - L. 240/2010)	5	5	29	29	22

Totale	311	305	330	324	317
---------------	------------	------------	------------	------------	------------



I cambiamenti al suo interno - come la diminuzione di professori, soprattutto ordinari, e ricercatori a tempo indeterminato a vantaggio dei ricercatori a tempo determinato - sembrerebbero essere indice di un fisiologico ricambio generazionale come è possibile desumere dal confronto tra i due grafici.



Guardando alla composizione per genere si registra un indice di femminilità totale pari al 38%.

Personale docente suddiviso per ruolo, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2021)

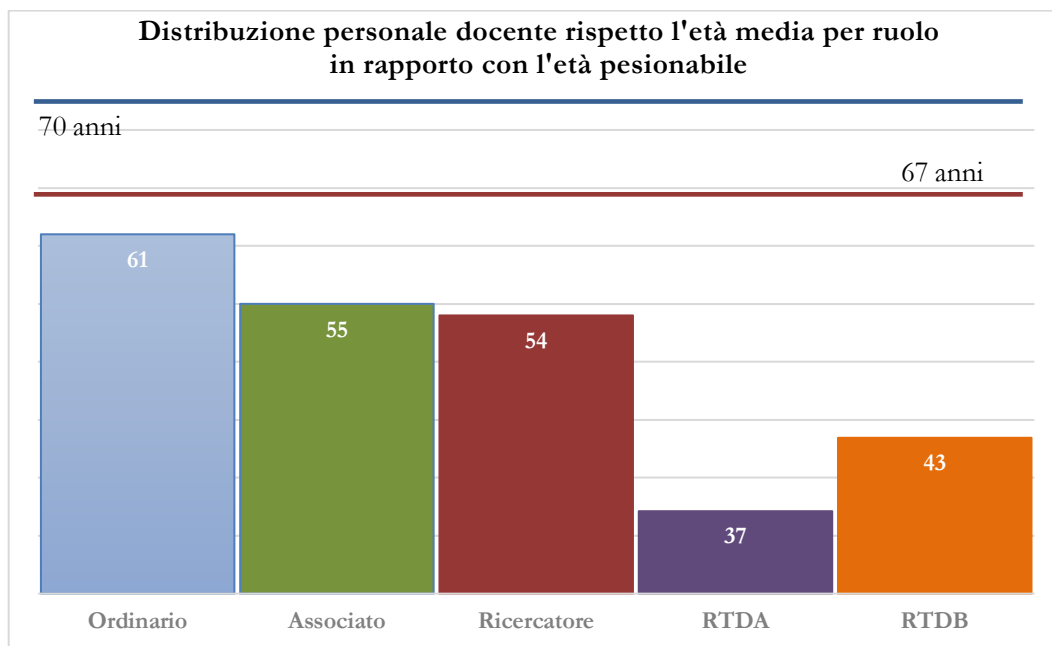
Ruolo	Maschi		Femmine		Totale	Indice di Femminilità
	v.a.	%	v.a.	%		
PO	43	22%	9	8%	52	3%
PA	81	41%	56	47%	137	18%
RU	47	24%	38	32%	85	12%
RTDA	15	8%	7	6%	22	2%
RTDB	11	6%	10	8%	21	3%
TOTALE	197	100%	120	100%	317	38%

Composizione per Area CUN al 31/12/2021

ARE A CUN	DESCRIZIONE	N. Professori Ordinari	N. Professori Associati	N. Ricercatori	N. RTDA	N. RTDB	Totale Area CUN
1	Scienze matematiche e informatiche	5	12	7	2	2	28
2	Scienze fisiche	2	6	2	0	-	10
3	Scienze chimiche	4	10	10	1	1	26
4	Scienze della Terra	2	3	11	1	-	17
5	Scienze biologiche	1	5	9	-	1	16
6	Scienze mediche		1	-	-	-	1
7	Scienze agrarie e veterinarie	16	35	12	4	5	72
8	Ingegneria civile ed Architettura	9	21	14	3	4	51
9	Ingegneria industriale e dell'informazione	5	14	11	2	2	34
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	16	5	6	2	32

11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e	5	8	3	2	2	20
12	Scienze giuridiche	-	3	1	-	-	4
13	Scienze economiche e statistiche	-	3	-	1	2	6

TOTALE	52	137	85	22	21	317
---------------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	------------



2.2.2.b Personale Tecnico Amministrativo

RUOLO	ORGANICO AL 31/12/2020	ORGANICO AL 31/12/2021	Variazione % 2020 - 2021
DIRIGENTI (*)	2	2	0,00%
EP	12	11	-9,09%
D	78	67	-16,42%
C	136	139	2,16%
B	21	17	-23,53%
CEL	9	8	-12,50%
TOTALE	258	244	-5,74%

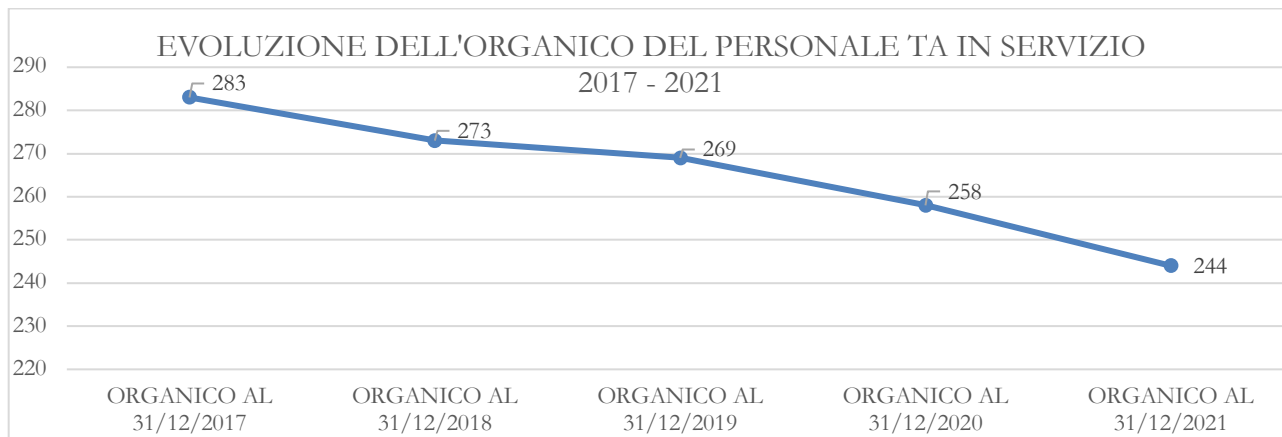
Fonte: Mur

(*) Non è compreso il Direttore Generale

Nel corso del 2021 si sono registrate 14 cessazioni e 6 trasferimenti presso altra amministrazione a fronte di 6 nuove assunzioni, di cui 5 part-time al 50% e 1 full time obbligatoria².

Il saldo naturale negativo ha contratto ulteriormente la componente del PTA quasi del 6%, passando da 258³ (dato 2020) a 244³ unità (dato 2021) confermando il trend negativo che contrassegna gli ultimi 5 anni.

Infatti nel periodo 2017 – 2021 la componente TA del personale di Ateneo si è ridotta del 14 %, %, 39 unità di PTA in meno in termini assoluti, trend negativo è stato parzialmente contenuto dalle assunzioni intervenute nel corso del 2021.



Il rapporto tra PTA e docenti nel corso degli ultimi 5 anni è passato da quasi 1:1 (0,91 PTA: 1 docente) nel 2017 a 0,77:1 nel 2021, con tendenza a ridursi nei prossimi anni a causa delle cessazioni dal servizio previste⁴.

Tale riduzione quantitativa si è manifestata con maggiore frequenza il personale di Categoria B (-73%), di categoria C (-7%), i CEL (-20%). Mentre la categoria D sembra mostrare un incremento (+35%).

E' caso di precisare, comunque, come tale situazione sia da inquadrare nell'ambito della complessa situazione che si è venuta a generare agli inizi degli anni 2000 in seguito ad una procedura di progressione verticale che ha comportato una serie di vertenze, provvedimenti in autotutela e giudizi amministrativi i cui effetti si manifestano ancora oggi.

Inoltre è da precisare che:

- su 244 unità di personale in organico sono in servizio 242 unità di personale⁵, di cui 230 (95%) a tempo pieno e 12 (5%) part-time al 50%;
- delle 230 unità di PTA in servizio 22 (9,6 %) hanno un incarico ad interim.

La distribuzione del personale in servizio per categoria mostra una netta prevalenza del personale di categoria C (57%) sul totale del personale, tale percentuale aumenta a quasi il 60% se consideriamo il totale del PTA costituito solo dalle categorie EP, D, C e B.

² Nel corso del 2021 sono state inoltre trasformate 3 posizioni da part time a full time che non modificano il numero dei PTA ma impattano sul FTE (Full Time Equivalent), cioè le ore potenziali lavorate.

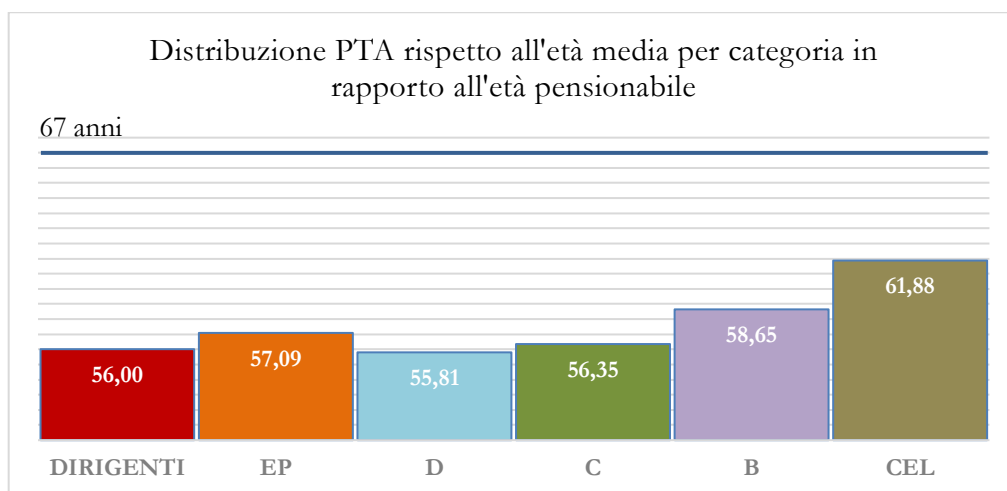
³ Non è compreso il Direttore Generale

⁴ Per un'analisi di dettaglio si rimanda al PIAO 2022 – 2024, Sezione 3 – Organizzazione e capitale Umano, Sottosezione 3.3 Piano dei Fabbisogni del personale.

⁵ Su 244 unità di ruolo, 1 unità PTA è in aspettativa per incarico politico, 1 unità sono in comando presso altra amministrazione.

Distribuzione per ruolo al 31/12/2021

RUOLO	Valore Assoluto	%
DIRIGENTI	2	0,82%
EP	11	4,51%
D	67	27,46%
C	139	56,97%
B	17	6,97%
CEL	8	3,28%
TOTALE	244	100,00%



Guardando alla composizione per genere si registra un indice di femminilità totale pari al 47%.

Personale tecnico-amministrativo di ruolo e CEL suddiviso per categoria, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2021)

Categoria	Maschi		Femmine		Totale	Indice di Femminilità
	v.a.	%	v.a.	%		
DIRIGENTI	2	2%	0	0%	2	0%
EP	8	6%	3	3%	11	1%
D	34	26%	34	30%	68	14%
C	70	54%	69	60%	139	28%
B	12	9%	4	3%	16	2%
CEL	3	2%	5	4%	8	2%
TOTALE	129	100%	115	100%	244	47%

L'offerta formativa

L'offerta didattica erogata nell'AA 2020/2021 si è articolata su 35 Corsi di Studio, nello specifico:

- 16 Corsi di Laurea, di cui 1 internazionale basato sulla mobilità internazionale e 1 professionalizzante;
- 16 Corsi di laurea Magistrale, di cui 1 Internazionale, 2 interateneo e 3 interclasse;
- 3 Corsi di Laurea a Ciclo Unico, di cui 1 Internazionale basato sulla mobilità internazionale.

Corsi di Studio

Struttura Primaria/Sede

Lauree:

<i>Operatore dei Beni Culturali (Internazionale su mobilità)</i>	<i>DiCEM - Matera</i>
<i>Biotechnologie</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Ingegneria Civile e Ambientale</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Ingegneria Meccanica</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Studi Umanistici</i>	<i>DiSU - Potenza</i>
<i>Economia aziendale</i>	<i>DiMIE - Potenza</i>
<i>Tecnologie Agrarie</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Scienze Forestali e Ambientali</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Tecnologie Alimentari</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Chimica</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Scienze e Tecnologie Informatiche</i>	<i>DiMIE - Potenza</i>
<i>Scienze Geologiche</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Matematica</i>	<i>DiMIE - Potenza</i>
<i>Paesaggio Ambiente e Verde Urbano</i>	<i>DiCEM - Matera</i>
<i>Tecniche per l'edilizia e la gestione del territorio (Professionalizzante)</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Scienze dell'Educazione e della Formazione</i>	<i>DiSU - Potenza</i>

Lauree Magistrali:

<i>Biotechnologie per la diagnostica medica, farmaceutica e veterinaria</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Ingegneria Civile</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Ingegneria Informatica e delle Tecnologie dell'Informazione</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Ingegneria Meccanica</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio</i>	<i>SI - Potenza</i>
<i>Matematica</i>	<i>DiMIE - Potenza</i>
<i>Scienze Antropologiche e Geografiche per i Patrimoni Culturali e la Valorizzazione dei Territori (Interateneo e Interclasse)</i>	<i>DiCEM - Matera</i>
<i>Scienze Chimiche</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Scienze e Tecnologie Agrarie</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Scienze e Tecnologie Alimentari</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Scienze Forestali e Ambientali</i>	<i>SAFE - Potenza</i>
<i>Geoscienze e Georisorse</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Storia e civiltà europee</i>	<i>DiSU - Potenza</i>
<i>Archeologia e storia dell'arte (Internazionale, Interateneo e Interclasse)</i>	<i>DiCEM - Matera</i>
<i>Economia & Management</i>	<i>DiMIE - Potenza</i>
<i>Filologia Classica e Moderna (Interclasse)</i>	<i>DiSU - Potenza</i>

Lauree Magistrali a CU:

<i>Farmacia</i>	<i>DiS - Potenza</i>
<i>Architettura (Internazionale mobilità)</i>	<i>DiCEM - Matera</i>
<i>Scienze della formazione primaria</i>	<i>DiSU - Matera</i>

A fronte di tale offerta formativa si riportano i dati relativi ai principali utenti dell'Ateneo, gli studenti, evidenziando come l'ateneo ha registrato le seguenti variazioni rispetto al precedente anno accademico:

- Aumento pari al 19% del numero degli iscritti al primo anno;
- Diminuzione pari al 11% del numero degli iscritti ad anno successivo al primo in corso;
- Aumento pari al 42% del numero degli iscritti fuori corso;

- Aumento pari al 16% del numero degli iscritti totali.

Struttura Primaria	Studenti iscritti al I anno		
	2019/20	2020/21	Variazione %
DiCEM	158	136	-14%
DiMIE	330	340	3%
DiS	149	232	56%
DiSU	311	531	71%
SAFE	129	149	16%
SI-Unibas	197	176	-11%
Totale	1274	1564	23%

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 20/06/2022

Struttura Primaria	studenti iscritti ad anni successivi al I in corso		
	2019/20	2020/21	Variazione %
DiCEM	371	226	-39%
DiMIE	518	539	4%
DiS	370	268	-27,57%
DiSU	606	556	-8%
SAFE	179	174	-3%
SI-Unibas	241	275	14%
Totale	2285	2038	-11%

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 20/06/2022

Struttura Primaria	studenti iscritti Fuori Corso (*)		
	2019/20	2020/21	Variazione %
DiCEM	244	446	83%
DiMIE	409	597	46%
DiS	331	453	37%
DiSU	341	538	58%
SAFE	273	305	12%
SI-Unibas	455	580	27%
Totale	2053	2919	42%

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 20/06/2022

Struttura Primaria	Totale studenti iscritti		
	2019/20	2020/21	Variazione %
DiCEM	773	808	5%
DiMIE	1257	1476	17%
DiS	850	953	12%
DiSU	1258	1625	29%
SAFE	581	628	8%
SI-Unibas	893	1031	15%
Totale	5612	6521	16%

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 20/06/2022

L'offerta formativa *post lauream* si è articolata in:

- a) Corsi di Dottorato di ricerca, istituiti in collaborazione con enti pubblici e privati e/o con altre università italiane o straniere. Nello specifico, il XXXVI ciclo si è articolato nei seguenti corsi:
- *Ingegneria per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile (Dottorato innovativo ai fini del PNR 2015-2020)*
 - *Scienze e tecnologie agrarie, forestali e degli alimenti / Agricultural, Forest and Food Sciences (Dottorato internazionale con l'Università di Oporto)*
 - *Applied biology and environmental safeguard (Dottorato internazionale)*
 - *Cities and landscapes: architecture, archeology, cultural heritage, history and resources*
 - *Storia, Culture e Saperi dell'Europa mediterranea dall'antichità all'età contemporanea*

A questi si deve aggiungere la partecipazione in convezione al Dottorato di Ricerca in Matematica e Informatica con sede amministrativa Presso l'Università del Salento.

Il numero dei Corsi di Dottorato di ricerca internazionali è rimasto invariato.

- b) Master di I livello a carattere di perfezionamento scientifico e di alta formazione:
- Master Executive in Europrogettazione e Professioni Europee – EUROPRO
 - Idrocarburi e Riserve: Sicurezza e Controllo Ambientale nelle attività di produzione di idrocarburi naturali
- c) Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici.
La Scuola è articolata nei due indirizzi di Archeologia classica e Archeologia Tardo antica e medievale ed ha l'obiettivo di garantire una preparazione scientifica nel campo delle discipline archeologiche e delle metodologie di indagine, nonché di fornire le competenze professionali finalizzate alla tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio archeologico.

2.3 I risultati raggiunti in sintesi

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2021, rimandando per un'analisi di dettaglio degli indicatori di monitoraggio e dei risultati raggiunti al successivo paragrafo 3.

2.3.1 – I risultati per Area Strategica

Area Strategica didattica

Sono proseguite le azioni di consolidamento e sviluppo dell'offerta formativa soprattutto nell'ottica della sua internazionalizzazione e maggiore attrattività degli iscritti con lo sviluppo di nuova progettazione che riguardato la istituzione del Corso di Laurea in Scienze dell'educazione e della formazione nella classe L-19 attivato per l'AA 2020/21 e la modifica degli ordinamenti di un corso di laurea (Scienze Forestali e Ambientali – L25) e due corsi di Laurea Magistrale (Scienze e Tecnologie Agrarie – LM 69 e Geoscienze e Georisorse – L74).

Nel corso del 2021 (anno solare), infine, è stato completo l'iter che ha portato alla istituzione Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia LM4, le cui attività didattiche hanno avuto inizio nel mese di ottobre 2021.

Accanto all'offerta formativa istituzionale (Corsi di Laurea e Laurea Magistrale) l'Ateneo si è impegnato a costruire e erogare una offerta formativa aggiuntiva orientata all'aggiornamento e la specializzazione professionale.

In questo ambito sono stati attivati:

- Il Corso di formazione per il conseguimento della certificazione CISCO CCNA R&S (ROUTING & SWITCHING) per 24 partecipanti (16 posti riservati a studenti iscritti all'Università degli Studi della Basilicata o personale in servizio presso l'Università degli Studi della Basilicata e 8 posti destinati ad esterni)
- L'Università degli Studi della Basilicata, nell'ambito delle attività di didattica innovative promosse dalla Prorettrice alla Didattica, Prof.ssa Patrizia Falabella, con il progetto Competenze trasversali in Unibas aderisce all'iniziativa Open Recognition per riconoscere, valorizzare e raccontare le competenze trasversali maturate da studenti e laureati, in modo sicuro, semplice e flessibile, attraverso la tecnologia degli Open Badge della piattaforma Bestr.

Le competenze trasversali, o Soft Skills, integrano il percorso di studi e consentono allo studente di arricchire il proprio curriculum di quelle conoscenze e competenze sempre più richieste nella ricerca di lavoro da parte degli esperti di selezione di risorse umane. L'acquisizione di tali competenze mira a fornire all'individuo la possibilità di acquisire capacità fondamentali, oltre che nel lavoro anche nella vita quotidiana.

Gli Open Badge sono certificazioni digitali di conoscenze abilità e competenze acquisite. Sono garantiti dall'ente che li eroga e riconosciuti a livello internazionale. Possono essere usati nei curricula elettronici e sui social network per comunicare in modo sintetico, rapido e credibile che cosa si è appreso, in che modo lo si è appreso e con quali risultati ai datori di lavoro di tutto il mondo.

Nel corso del 2021, prima edizione, sono stati erogati 140 Open Badge su 11 percorsi (dati riferiti al periodo 01/01/2021 – 31/12/2021):

ID Open Badge	Titolo Open Badge	Numero assegnazioni
1780	Excel - Dalle basi all'uso avanzato	76
1781	Google Apps	20
1783	Il Corpo e la Parola: due espressioni culturali	9
1788	Storia del cinema: 1. Dal precinema al 1945; 2. Federico Fellini e la storia del cinema italiano	5
1812	Francese B1 per i Beni Culturali e Ambientali	3
1853	Learning Lab - Imparare a Imparare	3
1872	Career Tools: Strumenti per cercare lavoro	10
1873	Ti sei mai Googolato: Personal Brand e comunicazione visiva	5

1874	La storia dell'evoluzione e il concetto (ormai superato) di razza umana	1
1878	La casa sul retro: Anne Frank, storia e testimonianza di una "resistenza"	3
1879	Elementi d'italiano scritto professionale (Laboratorio)	5
TOTALE		140

- Per quanto riguarda la formazione post laurea degli insegnanti e alle attività di formazione continua e aggiornamento nel corso del 2021 è stato attivato il VI ciclo del Percorso di specializzazione per gli insegnanti di sostegno (PAS) per complessivi 350 posti con la seguente articolazione per ogni ordine e grado di istituzione scolastica:
 - a. Scuola dell'infanzia – 105 posti;
 - b. Scuola primaria – 100 posti;
 - c. Scuola secondaria di I grado – 40 posti
 - d. Scuola secondaria di II grado – 105 posti.

- Corsi di formazione e aggiornamento professionale quale Ente Formatore al Progetto “Valore P.A. I.N.P.S. – 2020 erogati nel 2021.

Le tematiche assegnate dall'I.N.P.S. alla Regione Basilicata ed erogate dall'Università degli Studi della Basilicata , sono le seguenti:

Titolo	Livello	Tematica	Partecipanti
Gestione della contabilità pubblica - Servizi fiscali e finanziari	I Livello B	Gestione della contabilità pubblica. Servizi fiscali e finanziari	22
Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione.	II Livello Tipo A	Anticorruzione, trasparenza e integrità	22
EUROPLUS	II Livello Tipo A	Progettazione e gestione dei fondi europei. Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo	29
MASTODON (MAnagement and STOrage of Digital dOcumeNt).	II Livello Tipo B	Gestione e conservazione dei documenti digitali. Organizzazione e sviluppo delle banche dati di interesse nazionale	13

In merito ai flussi di mobilità nel corso del 2021 si sono registrati i seguenti eventi:

- Mobilità Erasmus+ studenti in uscita: n. 91
- Mobilità Erasmus+ studenti in entrata: n. 15

A causa della singolare, imprevedibile circostanza di pandemia globale, i risultati del progetto Erasmus+ non hanno soddisfatto le aspettative, incidendo negativamente sul raggiungimento degli obiettivi prefissati e non è stato più possibile colmare, come da intenzione dell'Ateneo, il gap negativo, nonostante le riaperture dei bandi.

Area strategica ricerca

Nel corso del 2021 è stata approvata la costituzione di tre nuovi spin-off accademici, esempio di rapporto virtuoso tra ricerca, territorio e opportunità di crescita per giovani laureati, dottorandi e ricercatori dell'Ateneo, sono stati proposti al MISE due nuovi brevetti di invenzione uno nel campo dell'ingegneria sismica e l'altro dell'efficientamento energetico del patrimonio edilizio e sono stati attivati 32 assegni di ricerca.

Nel mese di Agosto 2021 sono stati registrati e pubblicati 6 DM da parte del MUR relativi allo stanziamento e trasferimento di risorse aggiuntive rispetto al FFO alcuni dei quali hanno interessato l'ambito della Ricerca:

Decreto Ministeriale	Oggetto del DM	Annualità / Azione	Assegnazione
DM 737/2021 del 25/06/2021 pubblicato il 05/08/2021	criteri di riparto e utilizzazione del Fondo per la promozione e sviluppo del PNR relativo al triennio 2021 - 2023 istituito dall'art 1, comma 548 della legge 178 del 30 dicembre 2020	2021	Euro 759.113,31
		2022	Euro 759.113,31
DM 1061/2021 del 10/08/2021 pubblicato il 10/08/2021	relativo alla attribuzione delle risorse della dotazione del PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020, con riferimento all'Azione IV.4 "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione" e all'Azione IV.5 "Dottorati su tematiche green" in favore dei soggetti che hanno percorsi di dottorato di ricerca attivi e accreditati nell'ambito del XXXVII ciclo e programmi di dottorato nazionale	2021 -2022 Azione IV.4 "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione"	Euro 679.294,86
		2021 – 2022 Azione IV.5 "Dottorati su tematiche green"	Euro 646.947,50
DM 1062/2021 del 10/08/2021 pubblica il 10/08/2021	relativo alla definizione dei criteri di riparto e utilizzazione delle risorse del PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020 afferenti alle Azioni IV.4 "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione" e IV.6 "Contratti di ricerca su tematiche Green" in favore di soggetti che potranno attivare contratti di ricerca a tempo determinato di tipologia A) di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, Art. 24, comma 3	2021 - 2022 Azione IV.4 "Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione"	Euro 1.482.381,54

In applicazione del DM 1062/2021 e del D.M. 737/2021, in accordo con la Strategia nazionale di specializzazione intelligente (SNSI), l'Ateneo ha predisposto e presentato un articolato progetto che, attraverso l'individuazione delle linee programmatiche di indirizzo per l'utilizzo delle risorse assegnate con il suddetto DM, intende investire su un valore imprescindibile per la realizzazione delle missioni istituzionali che è rappresentato dal "capitale umano".

In tal senso, al fine di rafforzare le attività di ricerca e didattica offrendo, nel contempo, nuove opportunità di crescita professionale a giovani PhD, l'Ateneo ha ritenuto di impegnarsi per:

- cofinanziare l'attivazione di alcune posizioni RTDA con contratti triennali a tempo pieno o definito affiancando le risorse di cui al DM 1062/2021 oltre che con fondi propri,

- attivare proroghe biennali di posizioni RTDA attualmente in servizio presso l'Ateneo.

In entrambi i casi, le attività di ricerca previste sono state selezionate in modo da garantire coerenza con i temi e le priorità del PNR e della SNSI, oltre che, con le tematiche Green e dell'Innovazione.

Tutte le iniziative sono state indirizzate su azioni che favoriscano l'inclusione sociale, la crescita diffusa e inclusiva del sistema della Ricerca nonché la centralità della persona nell'innovazione.

Inoltre lo sforzo progettuale si è concentrato, in vista della sfida rappresentata dalle rilevanti opportunità offerte dai Programmi di ricerca europei (Horizon Europe) e nazionali (PNR), nonché dal Recovery Plan (PNRR) su un investimento strategico mirato proprio al potenziamento della struttura dei servizi per il sistema della ricerca e del trasferimento tecnologico. Peraltro, va evidenziato che l'Unibas negli ultimi anni sta sviluppando un rilevante processo di fund raising che, soprattutto nelle fasi attuative, vede le strutture tecniche e amministrative di ateneo sottoposte ad un considerevole sforzo organizzativo e gestionale.

Area strategica Terza Missione e Public Engagement

Sono proseguite le azioni di miglioramento della performance di Ateneo della terza missione soprattutto per quanto riguarda le forme di comunicazione dei risultati della ricerca e del trasferimento tecnologico e del public engagement.

Nello specifico nell'ambito della Terza Missione l'Ateneo ha continuato nella sua partecipazione attiva ai Gruppi Tecnici Operativi dei Cluster relativi alle Smart Specialization Regionali (S3) ed a tale proposito ha contribuito attivamente al riattivarsi delle iniziative per il trasferimento tecnologico all'interno dell'Incubatore regionale con Sviluppo Basilicata sui temi della digitalizzazione, dell'innovazione e dell'internazionalizzazione delle MPMI, che hanno visto in particolare il coinvolgimento delle start up e degli Spin-off di ateneo nonché dei gruppi di ricerca a supporto delle imprese lucane per la promozione della proprietà intellettuale ed industriale.

Con il 2021 si è inoltre consolidata l'attività dell'Università degli Studi della Basilicata quale Ente accreditato per il Servizio Civile Universale. Questa esperienza di volontariato, nel rispetto dei principi della solidarietà, della partecipazione, dell'inclusione e dell'utilità sociale rappresenta un importante momento di crescita e condivisione per i laureati e per gli studenti dell'ateneo che, come volontari, possono essere inseriti in progetti nei settori dell'assistenza, della protezione civile, della salvaguardia del patrimonio ambientale e della riqualificazione urbana, dell'educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, dello sport, del turismo sostenibile e sociale, dell'agricoltura di montagna, dell'agricoltura sociale e della biodiversità, della promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani; cooperazione allo sviluppo; promozione della cultura italiana all'estero e sostegno alle comunità di italiani all'estero.

Nel 2021 l'ateneo ha partecipato attivamente a molti progetti e iniziative in collaborazione con le Istituzioni regionali, provinciali e comunali, ed ha consolidato i rapporti con il Ministero dell'Interno, con il Ministero della Giustizia, con le associazioni no profit; con il centro funzionale della Protezione Civile Regionale oltre a partecipare al tavolo per la definizione dei beni culturali immateriali della Regione Basilicata.

Con il 2021 il Progetto "La Casa delle Tecnologie Emergenti di Matera" CTEMT è entrato nel vivo delle attività e si sono avviati a completamento tutti gli impegni di competenza delle singole Strutture primarie dell'Ateneo coinvolte nel progetto tra questi, in particolare, la sperimentazione sul 5G, sul 3D Video Capture, AR/VR e Mixed reality e a realizzazione del Giardino delle Tecnologie Emergenti. Con questo contributo l'ateneo partecipa concretamente alla trasformazione della città di Matera in un grande laboratorio innovativo a sostegno della filiera delle industrie culturali e creative, della gestione del patrimonio culturale e ambientale, dei servizi per il turismo sostenibile, con l'obiettivo di guardare a Matera quale centro di eccellenza e di riferimento internazionale per l'applicazione, in ambito urbano, delle cosiddette tecnologie emergenti e più in generale per l'Open Innovation.

Per quanto riguarda le attività di Public Engagement l'Ateneo nel corso del 2021 ha mantenuto il suo impegno favorendo l'organizzazione a distanza di eventi e iniziative, trattandosi di un'attività strategica per gli atenei in quanto valutata all'interno della VQR in modo sempre più puntuale. Pur nella difficoltà di dare spazio ad iniziative con il coinvolgimento attivo di pubblico esterno, nel corso del 2021 l'ateneo ha voluto, comunque, portare a termine il progetto SuperScienceMe - REsearch is your RE-Generation (European Researchers' Night, Marie

Sklodowska-Curie Actions Call: H2020-MSCA-NIGHT-2020bis, Program H2020, Project 101036170) relativo alla Notte Europea dei Ricercatori 2021, che si è svolta il 24 settembre 2021 sul tema “Green Deal Europeo”, assieme agli atenei calabresi, alle Regioni Calabria e Basilicata e agli Istituti del CNR di entrambe le regioni.

In particolare, nel corso delle attività promozionali del progetto, 18 ricercatrici e 11 ricercatori dell'ateneo hanno tenuto 30 incontri pubblici divulgativi in scuole, locali pubblici, comunità di recupero e piazze delle città di Matera, Potenza e di altri 6 comuni lucani portando la ricerca scientifica, tecnica, umanistica, sociale e del benessere all'interno di varie tipologie di comunità. L'impatto, anche se non rilevato direttamente, è stato ben al di sopra di quanto preventivato e, come per il 2020, si prevede un'edizione 2022.

Unibas partecipa, inoltre, al Premio Marco Mucciarelli (docente di Sismologia dell'Ateneo prematuramente scomparso) istituito dall'Associazione Gian Franco Lupo “Un sorriso alla vita”, insieme all'Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale, Istituto di Metodologie per l'Analisi Ambientale del Consiglio Nazionale delle Ricerche, Associazione Nazionale Pubblica Assistenza, giunto alla sua quarta edizione.

Nel 2021 l'Università degli Studi della Basilicata, in collaborazione con Coordinamento Donne di Cgil, Cisl e Uil Basilicata, ha portato a conclusione la prima edizione del concorso per l'assegnazione del Premio di laurea Angela Ferrara. Il premio, dedicato alla memoria di Angela Ferrara - cittadina lucana, madre e poetessa, vittima di femminicidio - si propone di valorizzare tesi di laurea che mettano in risalto il valore del contributo femminile negli ambiti economico, sociale, politico, scientifico, artistico, filosofico, letterario, e di favorire la promozione di studi, ricerche e riflessioni in materia di politiche di genere e di pari opportunità, di storia delle donne e di tematiche femminili.

Unibas è partner della RUS – la Rete delle Università Sostenibili; dove il suo impegno è in iniziative per la sostenibilità ambientale, in generale, e nel dettaglio per il risparmio energetico, la conservazione di suolo, la mobilità sostenibile, contro lo spreco alimentare. In applicazione di un principio che da sempre anima le azioni dell'Ateneo: la cultura della sostenibilità intesa come sviluppo attraverso l'armonizzazione di tre dimensioni della crescita, quella socioeconomica, dell'inclusione sociale. UNIBAS è anche partner di RUnIpace - la Rete delle Università Italiane per la pace a sostegno di iniziative per i diritti umani e per rafforzare la costruzione di società pacifiche.

In tali ambiti si articola l'iniziativa delle due cattedre Unesco UNIBAS:

- la Cattedra Jacques Maritain (con sede a Potenza), nata sul tema “Pace e dialogo tra le culture e le religioni del Mediterraneo”, nel 2021, a settant'anni dalla pubblicazione del volume “L'uomo e lo Stato”, l'opera considerata il capolavoro sistematico più noto del filosofo francese e uno dei libri politici più importanti scritti nel '900, ha organizzato, in questa prospettiva, il convegno nazionale “A settant'anni da L'uomo e lo Stato di Jacques Maritain”, per riflettere sul pensiero che lega lo Stato alla tutela del bene comune e definisce l'azione politica e civica come il servizio alla solidarietà in un contesto democratico in cui l'unico centro delle relazioni sociali è la persona con i suoi diritti e soprattutto i suoi doveri.
- la Cattedra in “Paesaggi Culturali del Mediterraneo e Comunità di Saperi” (con sede a Matera), ha sostenuto nel 2021, La Dichiarazione per la Sostenibilità e la transizione socio ecologica delle Cattedre UNESCO Italiane quale risultato di un percorso iniziato nell'autunno 2020 con il progetto “Dialoghi delle Cattedre UNESCO: un laboratorio di idee per il mondo che verrà”, un progetto ideato e lanciato proprio dalla Cattedra UNESCO dell'Università degli Studi della Basilicata. La Dichiarazione rappresenta l'impegno delle Cattedre nello sviluppo dell'Educazione e della Conoscenza in relazione alla sfida ambientale globale, proponendo un contributo di idee alle politiche nazionali, internazionali e dell'UNESCO. Nell'occasione la Dichiarazione è stata sottoscritta dal Ministro dell'Istruzione, e dal Presidente della Commissione Nazionale Italiana per l'UNESCO ed è stata presentata dalle Cattedre italiane anche all'Expo di Dubai.

Area strategica gestione e innovazione manageriale

Sono stati organizzati incontri periodici tra il Direttore Generale e i responsabili dei Settori delle Aree dell'Amministrazione centrale quale momento di condivisione e monitoraggio delle attività in essere nell'ottica dei circoli della qualità.

Nel quadro complessivo teso a potenziare e qualificare la dotazione del personale docente, ricercatore a tempo determinato e del Personale Tecnico Amministrativo di ruolo dell'Ateneo sono stati raggiunti tutti gli obiettivi. Alcuni attengono in modo specifico all'attuazione del Piano sulla trasparenza e anticorruzione e sono descritti di seguito nello specifico paragrafo.

Nell'ambito delle verifiche svolte dall'OIV/NdV, riguardante le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (30 giugno 2020), era emersa la mancanza di una Carta dei Servizi dell'Ateneo; in seguito a tali rilievi la Direzione Generale aveva avviato la pianificazione delle azioni da adottare con il necessario confronto con il Presidio della Qualità di Ateneo (prot. n. 5678/II/25 del 1° giugno 2020).

Infatti, in attuazione di quanto richiesto nel PIP 2021-2023, Obiettivo 4, Area Strategica gestione ed innovazione manageriale rubricato "Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'Ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività", era stata redatta (in collaborazione con il Consorzio Universitario sulla Formazione – CoInFo) una proposta di Carta dei Servizi presentata nella versione 1.0.

Dal lavoro svolto è emersa la classificazione di cinque aree di servizio o settori:

- Biblioteca Centrale di Ateneo (BCA);
- Centro Linguistico di Ateneo (CLA);
- Centro di Ateneo Orientamento Studenti (CAOS);
- Settore Relazioni Internazionali (Relazioni Internazionali);
- Centro Infrastrutture e Sistemi (CISIT).

Ogni struttura ha, in seguito, individuato dei servizi principali e, per ognuno di questi, proceduto a redigere appropriate schede contenenti informazioni come la descrizione del servizio, il responsabile del servizio, i recapiti, le modalità di erogazione, gli indicatori, etc. .

Il Nucleo ha condotto, sugli esiti delle attività svolte, un'attenta analisi e registrato alcune criticità che si passano a elencare:

- mancanza di una breve introduzione alle schede dei singoli servizi per agevolare l'utente a una corretta comprensione;
- mancanza di un linguaggio comune;
- assenza di modalità di presentazione dei reclami e tempistica delle risposte;
- mancanza per alcuni singoli servizi dei valori programmati e dei valori attuali.

Area strategica risorse umane

Sono proseguite le attività di formazione ed è stato predisposto il Piano di Formazione 2021 e sono state erogate 38 attività formative interne ed esterne pari a 400 ore che hanno interessato in totale 389 partecipanti e in media 10,24 dipendenti a corso erogato.

Sono state completate le procedure relative alla stabilizzazione nel ruolo di professore associato di 5 RTDB

2.3.2 - Risultati conseguiti in base al piano triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza

Attuazione delle misure Piano per il triennio 2021-2023

Le azioni previste nel precedente Piano sono state organizzate in maniera condivisa, conformemente ad una programmazione dove gli obiettivi gestionali ricadono sui Dirigenti, i Responsabili delle Scuole e dei Dipartimenti e delle diverse aree e unità organizzative, sotto la supervisione del RPCT.

Nel corso dell'anno 2021, la ripresa delle attività in presenza è stata progressiva e costante, favorendo il confronto e un desiderio rinnovato di condividere esperienze professionali. Inoltre, la logica multidimensionale auspicata nel corso di riflessioni elaborate nel precedente Piano, sebbene faticosi a trovare spazio, si conferma come necessaria per la piena attuazione dei principi di pubblicità e trasparenza, come dimostrano timide forme di "comunità di pratica" sperimentate in questo anno.

Da una lettura comparata dei precedenti Piani e dei rapporti di attuazione delle misure programmate, si evince un lento ma costante miglioramento delle attività di prevenzione svolte dall'Ateneo. Alcuni Responsabili delle Strutture primarie hanno condiviso la propria convinzione che le attività di monitoraggio sottraggano energie e risorse alle abituali attività, sempre in affanno per l'ormai cronicizzato problema della mancanza di personale.

Indipendentemente da queste utili segnalazioni, il monitoraggio è partecipato, ha un buon grado di attuazione, si svolge nel rispetto delle scadenze e le misure sono recepite dall'amministrazione.

Si segnala la necessità di focalizzare particolare attenzione su alcune misure previste (misure di controllo legate al conflitto di interessi; svolgimento di incarichi retribuiti esterni; casi di inconfiribilità/incompatibilità incarichi dirigenziali), rispetto alle quali sembrano necessarie azioni di maggiore sensibilizzazione e informazione.

Com'è possibile rilevare dagli argomenti inseriti nell'aggiornamento 2021 del Piano di formazione una particolare attenzione è stata dedicata al bilanciamento tra "trasparenza" e la nuova disciplina di tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679), operazione che manifesta ancora la propria complessità e che, attraverso la formazione, si prova a semplificare.

Nel corso dell'anno 2021 si è registrata la necessità di individuare misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dai riferimenti normativi nazionali, includendo misure di natura organizzativa che mirassero ad assicurare la pubblicazione dei flussi informativi.

L'Ateneo si è mosso in una duplice direzione:

- intervenendo sul sistema a rete attraverso il potenziamento delle utenze e la diversificazione dei profili abilitati ad agire sulla "Piattaforma Amministrazione Trasparente" (P.A.T.);
- organizzando laboratori mediante l'attivazione di un "clone" dell'attuale applicativo per le esercitazioni in ambiente demo, ai quali hanno partecipato tutti gli utenti abilitati ad operare sulla piattaforma.

Fatte salve queste premesse metodologiche, le misure di prevenzione previste nel PTPCT, aggiornamento triennio 2021-2023 sono riassunte nel prospetto a seguire.

ALCUNE DELLE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI PREVENZIONE E RELATIVE TERMINOLOGIE	MISURE PRESENTI NEL PTPCT 2021-2023 DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
Misure di controllo	Misure sulla conoscenza e la portabilità delle misure previste nel PTPCT; Controlli su obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; svolgimento di incarichi retribuiti esterni; casi di inconfiribilità/incompatibilità incarichi dirigenziali; Monitoraggio su casi di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici);
Misure di trasparenza	Monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici; Aggiornamento dei documenti di riferimento del Sistema a rete.
Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento	Applicazione del Codice di comportamento e conoscibilità diffusa
Misure di regolamentazione	Monitoraggio clausole Protocollo di legalità negli affidamenti

Misure di semplificazione dell'organizzazione	Redazione e adozione di un regolamento per il protocollo informatico
Misure di formazione	Attività di formazione
Misure di sensibilizzazione e partecipazione	Implementazione rete di relazione con gli stakeholder
Misure di segnalazione di illeciti	<i>Whistleblowing</i>

Misure di controllo

Misura: Monitoraggio sulla conoscenza e la portabilità delle misure previste nel PTPCT

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Somministrazione di un questionario on-line anonimo sul PTPCT	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore Comunicazione e Informazione	settembre 2021	n. 113 questionari compilati e statistica dei dati

Per evitare che il Piano e le misure in esso contenute fossero “lette” dalla comunità universitaria quale mero adempimento di legge è sembrato utile procedere alla redazione, e successiva somministrazione, di un questionario tendente a verificare la conoscenza da parte del personale e misurare il grado di consapevolezza della funzione del PTPC 2021-2023.

Rispetto alla proposta iniziale che prevedeva la verifica della conoscibilità diffusa mediante la redazione di un *format* di monitoraggio e successiva redazione e somministrazione di un questionario *on line* teso a verificare la conoscenza da parte del personale, per una semplificazione della procedura mirata a facilitare l'accessibilità, la compilazione e la raccolta di dati, la scelta è ricaduta sulla redazione e condivisione di un Modulo-Google (sia per la presente misura sia per quella riferita al Codice di comportamento). Ciò ha consentito di raggiungere agevolmente l'intera comunità dell'Università degli Studi della Basilicata (docenti, ricercatori, personale tecnico e amministrativo, studenti).

Deve con rammarico registrarsi la scarsa partecipazione ai questionari⁶. Per il monitoraggio relativo alla *Conoscenza e portabilità delle misure previste nel PTPCT* la partecipazione è stata dell'1,82%.

La compilazione e la raccolta dei dati sono stati rappresentati con due report grafici pubblicati nella sezione di Amministrazione trasparente Altri contenuti/Dati ulteriori/Monitoraggi al seguente indirizzo https://unibas.etrasparenza.it/contenuto18015_monitoraggi_772.html

I tempi di attuazione sono stati rispettati.

Misura: Controlli su obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; svolgimento di incarichi retribuiti esterni; casi di inconferibilità/incompatibilità incarichi dirigenziali.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	ottobre 2021	n. 1 controllo effettuato
Monitoraggio annuale sugli incarichi conferiti/autorizzati ai propri dipendenti	RPCT Settore personale trattamento giuridico Strutture primarie e Centri gestionali	semestrale	Nessuna comunicazione è pervenuta

⁶ I valori presi come riferimento per la definizione delle percentuali di partecipazione sono relativi al precedente PTPCT, § 2.2. Contesto interno, pp. 10-11 e valgono anche per il questionario sul Codice di comportamento.

Le misure miravano a verificare l'esistenza di conflitti di interesse, incompatibilità e cumulo di impieghi che potrebbero coinvolgere tutto il personale, in particolare il personale con ruolo dirigenziale, nel rispetto della normativa in materia. La mancanza di risposte⁷ successivamente al controllo effettuato in data 15 dicembre 2021 denota la necessità di sistematizzare i controlli, ma soprattutto di prevedere un approfondimento in termini di formazione e conoscenza.

Misura: Monitoraggio casi di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici)

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'Ufficio e della nomina a RUP	RPCT Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie Dirigente Area Servizi tecnici	tempestivo	n. 2 dichiarazioni
Verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti/soggetti cui si intende conferire l'incarico	RPCT/Direttore generale Strutture interessate	semestrale	Non pervenute in termini numerici, ma di descrizione del processo.

Anche per l'anno 2021 non si rilevano casi di condanna penale a carico di dipendenti dell'Ateneo (anche non passati in giudicato) per reati contro la pubblica amministrazione⁸.

Al momento dell'attuazione della misura, si è registrata la complessità di una verifica secondo le modalità immaginate e da adottare in fase di stesura perché, soprattutto nel confronto con le Strutture Primarie, si è compresa la necessità di un approfondimento tematico.

In generale emerge, nel conferimento degli incarichi di insegnamento, la presenza di una dichiarazione resa da ciascun candidato e che le verifiche, in corso d'anno, avvengono a campione limitatamente ai soggetti dichiarati vincitori.

Relativamente ai Responsabili dei Settori amministrativo contabili, essi richiedono agli operatori economici di rendere la dichiarazione ai sensi dell'art. 80 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e ricorrono alla consultazione del casellario ANAC.

Per quanto riguarda il riscontro ottenuto dall'Ufficio Stato Giuridico PTA, si registra la predisposizione di modulistica che prevede, in caso di partecipazione a concorsi dell'Ateneo, la dichiarazione del candidato relativa alla sussistenza/insussistenza di tali condanne. Verifica analoga è effettuata in caso di assegnazione del personale agli Uffici.

Relativamente alle Strutture Primarie, a monte di un riscontro atteso del 100%, se ne registra uno pari del 43%.

Misure di trasparenza – Obiettivo: potenziamento dell'istituto della trasparenza

Misura: Monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici

<i>Azioni</i>	<i>Soggetto responsabile</i>	<i>Indicatori di attuazione</i>	<i>Risultato ottenuto</i>
Verifica periodica dell'aggiornamento dati/informazioni su <i>Amministrazione trasparente</i>	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	Trasmissioni note di richiesta a tutto il personale dotato di un profilo attivo sulla P.A.T. - semestrale	I semestre: 39% II semestre: 20%

⁷ Il tempo di riferimento è dalla data della richiesta fino a tutto il I trimestre 2022.

⁸ I dati sono riferiti all'anno 2020 e al I semestre 2021 secondo la dichiarazione resa dal Settore Personale - Trattamento Giuridico, Ufficio Stato Giuridico PTA.

<p>Approfondimenti tematici su obblighi di pubblicazione</p>	<p>RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale</p>	<p>(intero anno)</p>	<p><u>Circolari di approfondimento:</u> Divieto di <i>pantouflage</i> ex art. 53, comma 16-ter D. Lgs n. 165 del 30 marzo 2001; Chiarimenti sulla circolare FOIA n. 1/2019. Circolare informativa in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. <i>whistleblowing</i>)</p>
--	---	----------------------	--

La misura, prettamente legata alla trasparenza e alla gestione della “Piattaforma Amministrazione Trasparente” (P.A.T.), si riferisce alle attività di monitoraggio sul flusso di documenti e dati da pubblicare.

Come riportato nei precedenti paragrafi, il sistema organizzativo che assicura la trasparenza dell’Università degli Studi della Basilicata è organizzato sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi Dirigenti e Responsabili a cui compete la supervisione delle azioni di elaborazione dei dati e delle informazioni e la pubblicazione (artt. 10, 43 comma 1 D. Lgs. n. 33/2013).

In un simile sistema a rete, si auspica possa essere stato utile l’aggiornamento dell’Area di collaborazione intranet denominata *Amministrazione trasparente*, il cui scopo è normare il flusso delle informazioni, al fine di agevolare il lavoro d’implementazione del portale istituzionale. Per tale fine si sono raggruppati i documenti importanti (ad esempio: la mappa delle responsabilità, le circolari esplicative, *etc.*) in categorie omogenee che ne agevolano la ricerca.

L’anno 2020 aveva registrato una parziale ricezione dei *report*, al punto da richiedere una maggiore attenzione che si proponeva soprattutto come azione di sensibilizzazione nei confronti del personale interessato, che detiene i dati e che provvede alla pubblicazione nei tempi e nei modi previsti dalla normativa. La verifica periodica dell’aggiornamento dati/informazioni su *Amministrazione trasparente* prevedeva termini di attuazione semestrali, attraverso la sollecitazione dell’invio dei *report* di avvenuta pubblicazione, insieme ad approfondimenti tematici su obblighi di pubblicazione, mediante l’emissione di circolari informative che si sarebbero articolate durante l’intero anno.

Le percentuali, relative alla verifica periodica dell’aggiornamento dati da pubblicare, fanno riferimento ai due momenti di monitoraggio (I e II semestre) e da esse conseguono le seguenti valutazioni:

1. le percentuali registrano un dimezzamento nel II semestre rispetto al I;
2. le percentuali sono calcolate sul numero complessivo di utenti registrati con profili abilitati e non sulle macro-aree di riferimento, per le quali spesso più utenti della stessa struttura rispondono con un unico *report*;
3. le percentuali non sono indicative di una pubblicazione non avvenuta.

Per le ragioni sopra riportate è necessario mettere a punto una diversa modalità di monitoraggio.

Infine, le circolari informative si sono focalizzate su due argomenti specifici rispetto ai quali si sono registrate conoscenze non sufficienti: il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* e la circolare FOIA 1/2019. La terza circolare adottata è stata finalizzata a dare notizia della nuova gestione delle segnalazioni del *whistleblowing*.

Misura: Aggiornamento dei documenti di riferimento del Sistema a rete

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
<p>Attualizzazione referenti per la trasparenza e soggetti abilitati</p>	<p>RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale</p>	<p>durante tutto l’anno</p>	<p>Aggiornamento documento</p>

Predisposizione dichiarazioni obbligatorie/autocertificazioni/modelli di monitoraggio	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	settembre 2021	Avviso al personale interessato
---	---	----------------	---------------------------------

Sull'attualizzazione dei referenti per la trasparenza e soggetti abilitati si è fatto cenno nella premessa metodologica del presente paragrafo, rendendo noto come l'elenco dei referenti/utenti di P.A.T. è in costante aggiornamento. Lo strumento del sistema a rete continua a essere monitorato da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal suo ufficio di supporto. A fine anno 2020 è stata riproposta la Mappa delle Responsabilità, già adottata con P.d.G. n. 273 del 01.09.2016 con necessari aggiornamenti (nota prot. n. 13491 del 9 dicembre 2020), documento in continua evoluzione.

Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento

Misura: Applicazione del Codice di comportamento e conoscibilità diffusa

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Monitoraggio annuale sull'applicazione del Codice di comportamento	RPCT Dirigenti Responsabili di Settore	semestrale	n. 73 questionari compilati
Somministrazione di un questionario on-line anonimo sul Codice	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore Comunicazione e informazione	settembre 2021	

Degli strumenti metodologici adottati si è riportato nella misura sulla conoscibilità del PTPCT, la partecipazione è stata dell'1,18%, i termini di attuazione rispettati.

Misure di regolamentazione:

Misura: Monitoraggio clausole Protocollo di legalità negli affidamenti

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>	<i>Risultato ottenuto</i>
Monitoraggio sull'inserimento della clausola di rispetto del Protocollo di legalità	RPCT Strutture interessate	semestrale	n. 6 dichiarazioni ricevute	60%

La presente misura era stata introdotta con la finalità di verificare che nei documenti delle procedure di cui al D. Lgs. n. 50/2016 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture ci fosse la clausola che prevede il rispetto del protocollo di legalità sottoscritto in data 29 ottobre 2018 con la Prefettura – U.T.G. di Potenza. L'azione di monitoraggio richiedeva una maggiore vigilanza sulle Strutture primarie.

Misura di semplificazione dell'organizzazione:

Redazione e adozione di un regolamento per il protocollo informatico

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Creazione di un gruppo di lavoro con competenze specifiche in ambito giuridico, informatico, archivistico, manageriale	RPCT Centro Gestione Documentale; personale con competenze specifiche	Previsto: aprile 2021 Effettivo: maggio 2021	Monitoraggi trimestrali
Redazione di un manuale di gestione del protocollo informatico. Redazione tabella dei procedimenti amministrativi	RPCT Centro Gestione Documentale; personale con competenze specifiche	Previsto: giugno 2021 Effettivo: gennaio 2022	Monitoraggi trimestrali
Formazione professionale	personale a vario titolo coinvolto	Entro il I trimestre del 2022	Test di verifica finale

Questa misura considera l'importanza dell'informatizzazione dei processi interni all'Ateneo, che rappresenta uno strumento per il passaggio dalla gestione analogica dei procedimenti amministrativi a quella digitale. Com'è intuibile, in tal modo, la tracciabilità dei diversi passaggi dei processi e l'individuazione delle responsabilità attraverso un sistema di gestione dei flussi appaiono più controllabili. Inoltre, diventando più agevole, l'accesso ai documenti permette una più efficace circolarità delle informazioni, e di conseguenza ne favorisce il monitoraggio. La trasparenza amministrativa non può prescindere da una corretta gestione documentale e procedimentale che deve essere esattamente eseguita dalla produzione alla conservazione.

L'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) ha emanato le nuove "Linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" (entrate in vigore il 10 settembre 2020), la cui data di esecuzione era prevista entro il 7 giugno 2021, rendendo urgente l'attuazione della presente misura. Tuttavia, a seguito di numerose interlocuzioni e richieste di modifiche da parte di amministrazioni e associazioni di categoria, nonché a seguito dell'individuazioni di refusi nel testo delle Linee guida, che andavano necessariamente emendate, è stata fissata al 1° gennaio 2022 la nuova data relativa all'obbligo di adozione delle Linee guida.

Il "Manuale di gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi", adottato nei tempi previsti, è stato ultimato nella sua versione 1.0 ed è consultabile al link di seguito riportato e sarà presto perfezionato dagli allegati: https://unibas.etrasparenza.it/contenuto8440_altri-regolamenti_39.html

Misure di Formazione:

Misura: Attività di Formazione

<i>Intervento formativo</i>	<i>Descrizione dei contenuti</i>	<i>Destinatari</i>	<i>Ore di formazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Adempimenti in materia di anticorruzione	Definizione del concetto di corruzione Il sistema normativo in materia di anticorruzione Novità introdotte dal PNA 2019-2021 Il PTPCT UNIBAS Le misure di prevenzione di carattere generale e trasversale	Personale che non riveste posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello generale, organizzata in 2 giornate da 4 ore	Non organizzato.
Adempimenti in materia di anticorruzione	Il sistema normativo in materia di anticorruzione (Approfondimenti) Novità introdotte dal PNA 2019 Analisi dei processi sensibili e relativi adempimenti	Personale con posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello specifico organizzata in una giornata da 6 ore	Non organizzato.

	Il ruolo delle Amministrazioni controllanti e partecipanti La vigilanza di ANAC.			
<i>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici</i>	I codici di comportamento: doveri e sanzioni Normativa di riferimento Gli ambiti di applicazione Principi generali e disposizioni particolari	Tutto il personale	Formazione di livello generale, organizzata in 2 giornate da 4 ore	1° giornata: 74 partecipanti; 2° giornata: 103 partecipanti 70 hanno aderito al questionario di gradimento esprimendo il seguente giudizio: soddisfacente o/molto soddisfacente
Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione	I Modulo: Prestazione lavorativa e doveri del dipendente II Modulo: La prevenzione della corruzione nella relazione tra le diverse fonti III Modulo: Gli strumenti di prevenzione della corruzione	Personale addetto ai processi specifici (6 unità per la sola Unibas)	60 ore di lezioni frontali distribuite in 10 giornate da 6 ore (Programma Valore P.A.- INPS 2020)	Tutti i partecipanti, provenienti anche da altre amministrazioni, per un totale di n. 22, hanno espresso giudizio positivo tramite i questionari di gradimento.
Protezione dei dati personali	Evoluzione normativa in materia di trattamento di dati personali Dati personali, trattamenti, ruoli Il responsabile della protezione dei dati Liceità del trattamento e adempimenti La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e la consultazione preventiva I diritti dell'interessato Sicurezza dei dati e protezione tecnologica Trasparenza amministrativa e protezione dei dati	Personale con posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello specifico 4 giornate da 5 ore	Hanno partecipato 23 dipendenti, di cui 5 hanno sostenuto la prova facoltativa con esito positivo.
Protezione dei dati personali	Trattazione generale	Personale che non riveste posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello generale 2 giornate da 5 ore per un totale di 10 ore.	n. 96 partecipanti
Il conferimento degli incarichi	Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità Incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione Inconferibilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n.39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie Conflitto di interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche Incarichi rilevanti	Personale dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture periferiche addetto ai processi di reclutamento e gestione dello stato giuridico del personale	Formazione di livello specifico	Non è stato svolto.

Appalti e concorrenza, trasparenza e mercato	Strategia preliminare di mercato conoscere le stazioni appaltanti Appalti basati sul valore, “acquistare –vendere valore” Le gare come opportunità di accesso al mercato	Personale che non riveste posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello generale	Non è stato svolto.
Corso di formazione PAT (Piattaforma Amministrazione Trasparente)	Corso teorico – pratico sull'utilizzo della piattaforma trasparenza	Personale addetto ai processi specifici	Formazione di livello specifico	Formazione di livello tecnico specifica: 7 giornate formative con la partecipazione di 56 unità di personale
La mappatura dei processi organizzativi e la gestione del rischio corruttivo	Organizzazione per processi e prevenzione del rischio di corruzione Caricamento dati sulla piattaforma ANAC Costruzione del registro dei rischi; Indicatori qualitativi di esposizione al rischio corruttivo Attori del processo e nuovo ruolo OIV	Personale addetto ai processi specifici	Formazione di livello specifico	Non è stato svolto.

In piena aderenza con quanto previsto dall'art.1, comma 8 della L. n. 190/2012 ai sensi del quale “*Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (...) definisce procedure appropriate per selezionare e formare, (...) i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione*” il Piano di formazione è stato aggiornato, per il 2021, con P.D.G. n. 130 del 17/03/2021. La formazione prevista è stata svolta al 50%.

Misure di sensibilizzazione e partecipazione

Misura: Implementazione rete di relazione con gli stakeholder

<i>Azione</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
I Giornata della trasparenza Indirizzata a tutto il personale	RPCT, Ufficio trasparenza e accesso documentale stakeholder	entro il 30 novembre 2021	Evento pubblico (eventualmente online)
Attivazione percorso nell'ambito delle competenze trasversali, materia di cittadinanza	RPCT Uffici giudiziari Tribunale PZ	entro l'a.a. 2021/2022	Test di gradimento agli studenti
Consolidare relazioni e favorire il confronto con le associazioni di categoria presenti sul territorio	RPCT Ufficio trasparenza e accesso documentale	entro l'a.a. 2021	Incontri, contatti email, sottoscrizione di eventuali accordi

La presente misura non è stata attuata completamente. Successivamente a un accordo raggiunto dalle parti coinvolte, si è registrato, come già riportato, il cambio in corso di anno del RPCT.

Essa rappresenta il tentativo di un maggior coinvolgimento degli *stakeholder* attraverso la promozione di uno degli strumenti di trasparenza come la formazione. Si è trattato di un circoscritto tentativo indirizzato a far emergere l'importanza di un confronto con i colleghi della Corte di Appello del Tribunale (prot. n. 5579/II/24 del 3 maggio 2021) e la condivisione di processi formativi, il cui scopo era attivare un confronto su tematiche comuni alle P.A.⁹

⁹ Sono stati coinvolti in alcune delle attività formative a cura dell'Università degli Studi della Basilicata (corso sulla Privacy) e si è indirizzata l'iscrizione ai corsi di Valore P.A.

Misura: Gestione delle segnalazioni di whistleblowing: attivazione piattaforma

<i>Azione</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Attivazione piattaforma gestione segnalazione <i>whistleblowing</i>	RPCT Ufficio trasparenza e accesso documentale	Previsto: aprile 2021 Effettivo: aprile 2021	Circolare informativa di attivazione piattaforma: prot. n. 4510/II/24 del 9.IV.2021

Nello scorso PTPCT è stata prevista la presente misura, accogliendo le indicazioni contenute nella Legge n. 190/2012, che ha inserito nel D. Lgs. n. 165/2001 l'art. 54-*bis*, con il quale nell'ordinamento giuridico italiano fa il proprio ingresso l'istituto del *whistleblowing* (che tutela il dipendente pronto a denunciare fenomeni di corruzione in ragione del rapporto di lavoro).

L'Ateneo, che si avvaleva di un indirizzo e-mail specifico anticorruzione@unibas.it, registrava le perplessità dell'Autorità sull'utilizzo di una casella di posta elettronica dedicata e sulla garanzia di anonimato, e aveva messo in programma le seguenti azioni:

- attivare un indirizzo per l'Università degli studi della Basilicata su una piattaforma che permettesse di rispettare l'anonimato del denunciante;
- adottare tutte le azioni mirate a garantire un'ampia diffusione dello strumento all'interno dell'Ateneo.

È stata resa operativa la piattaforma per la gestione del *whistleblowing* così da garantire il pieno anonimato al *whistleblower*. La scelta si è orientata sulla piattaforma messa a punto dall'associazione *Transparency International* - Italia che, a livello mondiale nelle sue diverse articolazioni organizzative, riveste un ruolo importante di divulgazione e sensibilizzazione in materia di anticorruzione.

2.4 Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate, in particolare in occasione del monitoraggio sull'andamento degli obiettivi, effettuato nel corso dell'anno, sono elencate di seguito:

- permane debole l'influenza dei documenti di programmazione nell'orientare i comportamenti concreti. Raramente si riscontrano nelle delibere degli organi e delle strutture di ateneo riferimenti espliciti ai documenti strategici; piuttosto, le scelte di volta in volta intraprese appaiono il risultato di situazioni di contesto contingenti, questo comporta ritardi nella realizzazione di alcuni obiettivi con il rischio, in alcuni casi, del mancato raggiungimento degli stessi. Questo dovrà comportare una maggiore attenzione nel processo di definizione delle linee strategiche e nella loro condivisione con gli stakeholder interni;
- Da una analisi dello stato dell'arte relativo alla gestione delle attività di PE è emerso che non è presente un modello di valutazione degli impatti né una linea guida per le azioni di PE proposte dalle strutture primarie. Sulla base dell'esperienza e consapevoli della difficoltà incontrata nella gestione e monitoraggio dell'attività di PE, l'Ateneo si è posto l'obiettivo di strutturare la strategia di comunicazione di Ateneo per il public engagement attraverso la pianificazione, programmazione, progettazione, gestione, comunicazione e promozione di iniziative ed eventi di divulgazione scientifica e diffusione della conoscenza rivolti ad un pubblico non specialistico (cittadinanza, scuole, ecc.) candidando una proposta progettuale sull'Azione I B_2 nell'ambito del DM 289/2021.
- la coerenza tra alcuni obiettivi ed indicatori, le unità di misura e i relativi target. Queste incongruenze hanno comportato, pur a fronte della realizzazione delle attività, la non perfetta valutabilità dei risultati dell'obiettivo stesso. Ciò dovrà comportare in futuro una maggiore attenzione sia nella fase di definizione degli obiettivi che in quella di monitoraggio, in particolare tramite il confronto tra gli attori coinvolti;
- il ritardo nella realizzazione di alcuni obiettivi a causa del mancato rispetto delle scadenze dipendenti da terze parti o dagli organi di governo, nei casi in cui queste sono state definite. Questo dovrà comportare in futuro una maggior attenzione alla gestione del rischio e una revisione più attenta in fase di monitoraggio intermedio;
- permane la difficoltà nella gestione del monitoraggio a causa della mancata informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance. Questo dovrà comportare in futuro l'impegno alla implementazione del sistema di DWH di Ateneo con gli indicatori previsti nel PIP.

3. Risultato degli indicatori globali di Ateneo

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2021 rispetto agli indicatori globali di Ateneo definiti nel PIP 2021-2023:

Area Strategiche	Obiettivi Strategici	Obiettivo Operativo	Azione	indicatore	Fonte	Valore iniziale dell'indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Valutazione	Tasso di successo medio
Area strategica didattica e servizi agli studenti	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>	Migliorare la regolarità del percorso di studio	Potenziamento dei servizi di tutorato didattico, orientamento in ingresso ed in itinere, mentoring motivazionale	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	MIUR/ANVUR	31,4%	33%	37%	Raggiunto	100%
				Percentuale giudizi positivi degli iscritti al corso di Laurea e Corso di Laurea Magistrale a ciclo Unico relativi ai servizi di tutorato e orientamento. Il valore è ponderato per il numero di coloro che hanno riportato di aver utilizzato la dotazione per la didattica	Unibas	0,0%	50%	60%	Raggiunto	
			Revisione dei Corsi di Studio e ampliamento dell'offerta formativa anche in accordo con quanto richiesto dallo sviluppo regionale	Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L,	MIUR/ANVUR	86,6%	86,6%	89,58%	Raggiunto	75%

			LMCU, LM) attivato						
			Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione di tale rapporto	Unibas / MIUR	12,76%	12,76%	12,50%	-2,04% sul Target	
		Stipula di accordi/convenzioni con istituti scolastici regionali per lo sviluppo di attività finalizzate a migliorare le competenze in ingresso degli studenti	Numero di accordi/convenzioni con istituti scolastici	Unibas	1	5	5	Raggiunto	100%
		Potenziamento dei servizi bibliotecari attraverso piattaforma informatica per open access e rete SHARE	Attivazione del servizio	Unibas	NO	SI	SI	Raggiunto	100%
	Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa, e incrementare la mobilità di docenti e studenti	Stipula di convenzioni ed accordi di cooperazione didattica e scientifica interistituzionali con atenei stranieri, europei ed extraeuropei, nell'ambito di programmi di formazione non solo comunitari (Erasmus Plus, programmi di cooperazione internazionale, ect)	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	MIUR/ANVUR	2,10%	2,50%	1,38%	-44,00% sul Target	40%
Semplificazione delle procedure di predisposizione dei LA e di riconoscimento dei CFU in ingresso		Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero;	MIUR/ANVUR	14,30%	15,00%	47,20%	Raggiunto		
Potenziamento delle competenze linguistiche, nei CDS e nei dottorati di ricerca									
Potenziamento del sito web in lingua inglese		Numero di studenti in entrata a seguito	UNIBAS	32	35	15	-57% sul Target		

			Attivazione di corsi in lingua italiana per studenti stranieri	dei programmi Erasmus							
			Introduzione di insegnamenti erogati in lingua inglese nei CdS								
			Potenziamento delle strutture e dei servizi di accoglienza e residenzialità per la mobilità studentesca e di dottorato in entrata								
			Incentivazioni anche attraverso specifici finanziamenti di azioni di mobilità internazionale dei docenti presso università europee ed extraeuropee								
				N° docenti all'estero	UNIBAS	27	30	9	-70% sul Target	44%	
				n° Visiting Professor titolari di insegnamenti istituzionali	UNIBAS	2	3	4	33%		
	<i>Incremento del tasso di attrattività dell'Ateneo</i>	Incrementare il numero degli studenti immatricolati ed iscritti anche extra regionali, ed attrarre, nel medio lungo periodo, utenza dai Paesi del bacino del Mediterraneo		Sviluppo di progetti per l'acquisizione di competenze trasversali	Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	Unibas	48	100	82	-18% sul Target	44%
				Miglioramento delle sezioni informative nel sito Web di Ateneo	Creazione e gestione App My Unibas	Unibas	No	SI	SI	Raggiunto	
				Potenziamento delle attività di sportello dedicate agli studenti stranieri in ingresso	Numero di studenti in entrata a seguito dei programmi Erasmus	Unibas	33,00%	35	15	-57% sul Target	
				Potenziamento attività di placement	Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio	MIUR/ANVUR	6,30%	6,50%	4,20%	-35,37% sul Target	
Potenziamento attività di tirocinio curriculari e post laurea											

			curricolare esterne all'Ateneo nell'anno di riferimento;						
		Progetto #AbilmenteUnibas, al fine di potenziare le attività a favore di studenti con disabilità nel rispetto del diritto allo studio, siano esse di carattere didattico, di engagement e sportive.	numero di iniziative culturali sulle tematiche della disabilità, dei dsa e dell'inclusione;	Unibas	0	3	11	Raggiunto	
		Introduzione della doppia carriera studente/atleta	Predisposizione del Regolamento sullo status di "studente-atleta"	Unibas	No	SI	no	Non Raggiunto	
		Introduzione della doppia carriera studente/atleta	Definizione della procedura amministrativa-gestionale per l'accesso allo status di "studente-atleta"	Unibas	No	Si	no	Non Raggiunto	
		Avvio attività sportive per studenti con disabilità	numero di iniziative sportive destinate a studenti con disabilità	Unibas	0	1	1	Raggiunto	
<i>Consolidamento e sviluppo dell'Offerta Formativa</i>	Assicurare la sostenibilità dei Corsi di Studio esistenti e rimodulare l'offerta didattica	Analisi di fattibilità e sostenibilità del Corso di Laurea in Medicina (LM41);	Documento di fattibilità e sostenibilità del Corso di Laurea in Medicina (LM41) redatto	Unibas	no	Si	SI	Raggiunto	75%
		Revisione dell'offerta formativa	Nr. di CdS oggetto di modifica RAD / Totale di CdS Attivati	Unibas / MIUR	8,33%	10,00%	11% ⁰	Raggiunto	
		Attivazione nuovi corsi di laurea	Attivazione CdL Magistrale nella classe LM41	Unibas / MIUR	0	1	1	Raggiunto	
		Consolidare e ampliare l'offerta formativa di Master di I e/o II livello, per rispondere ad esigenze occupazionali	Attivazione di Master di I e II livello e di Corsi di perfezionamento ed aggiornamento sia sui temi della specializzazione strategica regionale sia per rispondere a particolari	Numero di Master attivati in convenzione o partenariato con soggetti terzi / totale master attivati	Unibas	1	2	1	

		riscontrabili in ambito locale e nazionale	esigenze formative riscontrate sul mercato						
		Consolidare e ampliare il numero di dottorati in convenzione con altri atenei italiani e stranieri, con particolare riguardo ai dottorati innovativi e industriali	Attivazione di dottorati di ricerca in convenzione con atenei italiani e stranieri con particolare riguardo ai dottorati innovativi e industriali	nr. Corsi di PhD in convenzione / totale Corsi di PhD attivati	Unibas / MIUR	0,4	0,8	0,6	-25% sul Target
		Offrire al territorio percorsi ed iniziative per la formazione e l'aggiornamento dei docenti della scuola, del personale delle pubbliche amministrazioni e degli ordini professionali	Attivazione di percorsi formativi per i docenti della scuola (24 CFU, TFA, TFA sostegno) Promozione di attività di formazione continua per il personale delle pubbliche amministrazioni e degli ordini professionali	Numero di percorsi di formazione e aggiornamento professionale attivati	Unibas	0	5	5	Raggiunto

Tasso di successo medio della Performance dell'Area strategica: 75%

Aree Strategiche	Obiettivi Strategici	Obiettivo Operativo	Azione	indicatore	Fonte	Valore iniziale dell'indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Valutazione	Tasso di successo medio dell'obiettivo
Area strategica ricerca	<i>Rafforzare la qualità della Ricerca e della sua dimensione internazionale</i>	Migliorare gli indicatori nelle procedure di valutazione esterna	Progetto #UnibasRicerca, finalizzato a favorire la mobilità internazionale dei docenti e dottorandi di ricerca presso università europee ed extraeuropee; sviluppare accordi e convenzioni con enti di ricerca e università straniere, partecipazione a reti internazionali, bandi di ateneo a supporto dell'internazionalizzazione (visiting professor); finanziare assegni di ricerca e dottorati, con priorità nei settori dello sviluppo sostenibile, crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente; Implementare azioni di scouting e di sostegno alla partecipazione a bandi di accesso a risorse competitive; attivare dottorati di ricerca in convenzione con atenei italiani e stranieri con particolare riguardo ai dottorati innovativi e industriali.	Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi;	Miur	4,16%	4,70%	6,50%	Raggiunto	40%
				Numero prodotti autovalutati ai fini della selezione dei prodotti VQR / numero prodotti da presentare secondo bando	Unibas	2	3	2,30	-0,23 sul Target	
				Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo;	Miur	13,10%	15%	9,3%	-38% sul Target	
		Migliorare le opportunità di accesso ai bandi europei	partecipazione a bandi di accesso a risorse competitive; attivare dottorati di ricerca in convenzione con atenei italiani e stranieri con particolare riguardo ai dottorati innovativi e industriali.	Numero di Progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'ateneo risulta vincitore sul totale progetti presentati	Unibas	66%	70%	nd	nd	
		Migliorare il livello di internazionalizzazione delle attività di ricerca		N° docenti in uscita verso Atenei esteri	UNIBAS	27	30	9	-70% sul target	
				n° Visiting Professor titolari di insegnamenti istituzionali	UNIBAS	2	3	4	33%	

Tasso di successo medio della Performance dell'Area strategica: 40%

Aree Strategiche	Obiettivi Strategici	Finalità	Azione	indicatore	Fonte	Valore iniziale dell'indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Valutazione	Tasso di successo medio dell'obiettivo
Area Strategica Trasferimento Tecnologie e Public Engagement	Consolidamento delle Politiche di Terza Missione dell'Ateneo	Aumento del numero di tirocini curriculari ed extracurriculari presso imprese operanti nei settori dello sviluppo sostenibile;	Progetto #ULinkAcademy, finalizzato a potenziare la collaborazione tra università e mondo produttivo principalmente nei settori dello sviluppo sostenibile, dell'innovazione economica, sociale ed a tutela dell'ambiente; implementare	Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare esterne all'Ateneo nell'anno di riferimento;	MIUR/ ANVUR	6,30%	7,00%	4,20%	-40,00% sul Target	50%
		Incremento delle collaborazioni tra Ateneo e sistema produttivo regionale e nazionale, anche attraverso progettazioni comuni;	servizi di comunicazione della ricerca al fine di diffondere la cultura della brevettualità e potenziare la capacità di acquisizione di know how da parte del sistema imprenditoriale ed industriale; ampliare l'offerta di alta formazione	Proporzione di progetti di ricerca in partenariato con imprese locali sul totale dei progetti presentati	Unibas	nd	2%	30%	Raggiunto	
		Aumento degli eventi relativi attività di trasferimento tecnologico e di comunicazione dei risultati e delle attività di ricerca e degli stakeholder interessati.	di tipo esperienziale erogata in collaborazione con le imprese; rafforzare l'attività di placement dell'Ateneo, attraverso la consultazione e il partenariato con le aziende che costituiscono il mondo produttivo regionale, nazionale ed internazionale.	Proporzione di attività di trasferimento di conoscenza rispetto al numero di docenti	MIUR/ ANVUR	2%	5%	2%	-68% sul Target	
		Aumento del tasso di occupazione degli studenti Unibas nelle dimensioni dello sviluppo sostenibile, crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente;	Centro #YSBCUnibas (Yunus Social Business Center): avvio del centro per la promozione dell'impresa sociale e del business sociale, realizzato in collaborazione con la Fondazione Città della Pace, anche al fine di organizzare azioni a sostegno del settore no profit, della cultura della pace, del dialogo interculturale, delle pari opportunità, dello sviluppo	% di studenti Unibas promotori e soci di Startup o imprese sociali	Centro Yunus Social Business Center	0%	10%	0%	-100% sul Target	

			sostenibile, sia nella dimensione urbana e territoriale sia nella dimensione economica e ambientale.						
		Aumento del numero di Start up e Spin off in Ateneo	Progetto #HUB, per l'implementazione di servizi di supporto ai processi di creazione di start up e spin off tecnologicamente avanzati, che sappiano trasfondere in esperienze imprenditoriali le migliori pratiche in campo scientifico e tecnologico e promuovere la diffusione della cultura dell'innovazione, in collaborazione con Sviluppo Basilicata;	Numero Spin off universitari (*);	Unibas	0	2	3	Raggiunto
				Numero di Start Up attivate	Unibas	0	2	nd	nd

Tasso di successo medio della Performance dell'Area strategica: 50%

Are Strategiche	Obiettivi Strategici	Obiettivo Operativo	Azione	indicatore	Fonte	Valore iniziale dell'indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Valutazione	Tasso di successo medio dell'obiettivo
<i>Area strategica gestione e innovazione manageriale</i>	<i>Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi</i>	Dematerializzazione dei processi e delle procedure amministrative	Applicazione delle linee guida sulla mappatura dei processi	Processi Mappati	Unibas	0	1	1	Raggiunto	50%
			Dematerializzazione dei processi e delle procedure amministrative	Processi Dematerializzati	Unibas	0	10	2	-80% sul target	
			Semplificazione delle procedure a seguito della mappatura dei processi di Ateneo	Definizione delle nuove procedure relative ai processi mappati	Unibas	0	5	2	-60% sul target	
			Progetto #MyUnibas – Sito ed App: Migliorare ed implementare le sezioni informative nel sito Web di Ateneo e sviluppo di servizi di informazione e supporto agli studenti via App;	Creazione e gestione App My Unibas	Unibas	No	SI	SI	Raggiunto	
	<i>Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza</i>	Potenziare l'istituto della Trasparenza	Verifica periodica dell'aggiornamento dati/informazioni su Amministrazione trasparente	Report	Unibas	SI, semestrale	SI, semestrale	SI	Raggiunto	100%
			Approfondimenti tematici su obblighi di pubblicazione	Circolare informativa	Unibas	Si, durante l'anno	Si, durante l'anno	SI	Raggiunto	
		Rafforzare il sistema di governo del rischio;	Attuazione dei percorsi formativi nelle materie relative a: cultura della legalità, trasparenza e Risk management	Percorsi formativi erogati	Unibas	4	10	10	Raggiunto	
		Informatizzare i servizi agli stakeholder.	Migliorare la comunicazione verso gli Stakeholder	Introduzione del Bilancio Sociale di Ateneo	Unibas	0	1	1	Raggiunto	

	<i>Avanzamento del processo di spending review in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale</i>	Razionalizzare e rendere sostenibile la spesa	Definire un sistema di monitoraggio dell'uso delle risorse	Report di Monitoraggio dei limiti assegnati all'Ateneo, verifica delle classificazioni di bilancio ed elaborazione di un piano di ripartizione delle spese	Unibas	0	1	1	Raggiunto	100%
	<i>Avanzamento nel Processo Assicurazione Qualità di Ateneo</i>	Consolidare il percorso di miglioramento della qualità, semplificazione e innovazione, attraverso la revisione dei modelli di organizzazione ed erogazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla Terza Missione;	Follow-up processo di accreditamento periodico: Analisi delle criticità emerse ad esito della visita di accreditamento e condivisione con organi di governo e con gli attori del Sistema di Assicurazione della Qualità	Documenti del PQA sul follow-up del processo di accreditamento periodico	Unibas	0	Relazione sul follow up 2021	SI	Raggiunto	100%
			Monitoraggio dei processi di Assicurazione della Qualità	Relazioni di monitoraggio del PQA	Unibas	Si, durante l'anno	Si, durante l'anno	SI	Raggiunto	
			Riesame della strategia per la Qualità	Documento Politica per la Qualità 2021-2023	Unibas	Si, durantel'anno	Si, durantel'anno	SI	Raggiunto	
			Potenziamento della cultura della Qualità	Erogazione attività formative in materia di Assicurazione della Qualità	Unibas	2	2	2	Raggiunto	
			Contribuire, in relazione alla mission indicata nei rispettivi regolamenti istitutivi, alla qualità dei percorsi formativi, al rafforzamento della ricerca fondamentale e applicata, allo sviluppo del ruolo dell'Ateneo nel territorio, al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati.	Azioni di monitoraggio del PQA sul buon funzionamento del sistema di AQ	Nr. Audit PQA	Unibas	Relazione sull'esito del monitoraggio del PQA 2019	Relazione sull'esito del monitoraggio del PQA 2020	SI	Raggiunto

Università degli Studi della Basilicata

	<i>Promozione e tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità della comunità universitaria</i>	Migliorare il Benessere Organizzativo e welfare	Progetto #Lavoro Agile: monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ferie solidali...);	realizzazione monitoraggio e diffusione esiti	Unibas	0	2	2	Raggiunto	
--	---	---	---	---	--------	---	---	---	-----------	--

Tasso di successo medio della Performance dell'Area strategica: 90%

Are Strategiche	Obiettivi Strategici	Obiettivo Operativo	Azione	indicatore	Fonte	Valore iniziale dell'indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Valutazione	Tasso di successo medio dell'obiettivo
Area strategica Risorse Umane	<i>Potenziare e qualificare la dotazione del personale docente, ricercatore a tempo determinato e del Personale Tecnico Amministrativo di ruolo dell'Ateneo</i>	Mantenimento del numero di docenti in servizio in risposta ai processi di turn over del personale, ai requisiti ed agli standard nazionali ed internazionali richiesti nel campo della didattica e della ricerca.	Reclutamento di RtdA e RtdB e stabilizzazione di RtdB	Numero di RtdB stabilizzati secondo cd Tenure Track	Unibas	9	5	5	Raggiunto	83%
		Incrementare della qualità dei Servizi Amministrativo-Gestionali attraverso l'aggiornamento del personale docente, prioritariamente ricercatori	Progetto di aggiornamento competenze didattiche: definizione ed erogazione di un piano di formazione per l'aggiornamento delle competenze didattiche innovative per il personale docente rivolto a RtdA, RtdB e docenti a contratto.	Proporzione di personale Docente (RtdA, RtdB e docenti a contratto) formato su totale del personale Docente	Unibas	0%	10%	0%	Non Raggiunto	
		Incrementare della qualità della didattica attraverso l'aggiornamento del personale TA	Progetto #UnibasApprende: definizione ed erogazione di un piano di formazione per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze del personale Tecnico amministrativo dell'Ateneo;	Proporzione di personale TA formato su totale del personale TA	Unibas	25%	50%	66%	Raggiunto	
		Rispondere ai processi di turn over del personale TA senza incidere sulla massa stipendiale dell'ateneo e migliorare la	Definizione del Piano dei Fabbisogni del Personale PTA triennio 2021 - 2023 ai sensi del DLgs 75/2017	Documento Piano dei Fabbisogni triennio 2021 - 2023	Unibas	0%	entro il 31/12/2021	SI	Raggiunto	
			Definizione del Fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio con proposta di ampliamento	Fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio certificato dal Collegio dei revisori dei conti	Unibas	0%	entro il 31/12/2021	SI	Raggiunto	

Università degli Studi della Basilicata

		produttività e la performance	Definizione del Contratto integrativo di Ateneo 2021-2023	Documento Contratto integrativo di Ateneo 2021 - 2023 da sottoporre al tavolo della contrattazione decentrata	Unibas	0%	entro il 31/12/2021	SI	Raggiunto	
--	--	-------------------------------	---	---	--------	----	---------------------	----	-----------	--

Tasso di successo medio della Performance dell'Area strategica: 83%

4. Risorse, Efficienza ed Economicità

In merito ai risultati economico-finanziari le politiche di razionalizzazione adottate dall'Ateneo hanno sin qui consentito di costruire una programmazione di esercizio finalizzata alla fornitura dei servizi di maggiore rilevanza, in un quadro tendenziale di miglioramento economico rispetto a quello definito in sede di bilancio triennale 2021-2023.

Per il 2021 il raccordo obiettivi – risorse finanziarie ha previsto l'assegnazione delle risorse ai processi strategici di Ateneo. Non si registrano scostamenti tra il budget previsto nel Piano integrato della performance 2021-2023 e le risorse finanziarie utilizzate nel 2021.

Il totale del budget utilizzato (costi 2021) è pari a Euro 55.143.934,71.

Si riporta in sintesi la ripartizione articolata, sulla base delle classificazioni del bilancio, per “Macroaree di gestione”, all'interno delle quali trovano copertura finanziaria le Aree strategiche di cui ai precedenti paragrafi.

<i>Macroaree di gestione</i>	<i>Risorse 2021 Consuntivo 2021</i>
<i>Relazioni internazionali</i>	
Sostegno studenti (mobilità internazionale, progetti comunitari)	236.231,30
<i>Servizi agli studenti</i>	
Collaborazioni studentesche + att.tà socio culturali e sportive + borse post lauream	61.902,00
<i>Dottorati di ricerca</i>	
Borse di studio (post-lauream, dottorato, stage, mobilità)	2.102.499,46
<i>Personale</i>	
Personale docente e ricercatore	26.051.761,96
Personale TA/CEL e dirigenti	10.014.982,34
<i>Funzionamento</i>	
Spese generali	5.111.694,32
Oneri diversi	1.020.030,35
Servizi bibliotecari	793.262,85
<i>Dipartimenti e Centri</i>	
Didattica	721.066
Ammortamenti	4.440.953,77
dei costi totali le Spese su progetti sono	4.209.406,53
Funzionamento (budget economico)	262.282,75
<i>Investimento</i>	
<i>Edilizia 2021 su risorse proprie</i>	0

La voce Spese generali è stata determinata sottraendo dal totale “Costi della gestione corrente” la somma delle spese su progetti, oneri diversi, servizi bibliotecari, funzionamento Strutture.

La performance di Ateneo è il livello superiore di attività e di risultato che sintetizza il dato strutturale e strategico-gestionale. La sintesi di questo livello è rappresentabile ricorrendo ai tre indicatori base definiti dal d.lgs. 49/2012.

Di seguito si evidenziano i valori registrati nel bilancio unico di ateneo 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19.07.2021. Gli obiettivi strategici di performance di ateneo sono desunti dalle priorità politiche di mantenimento degli indicatori sintetici che sono ben al di sotto dei limiti massimi prescritti al fine di assicurare le migliori condizioni di equilibrio economico- patrimoniale e finanziario e la miglior allocazione delle risorse finanziarie disponibili.

Di seguito una tabella riepilogativa dei principali indicatori di bilancio:

Indicatore	2017	2018	2019	2020	2021*	Valori di riferimento
ISEF	1,12	1,15	1,15	1,21	1,32	≥ 1
SP	73,06	71,17	71,06	67,62	62,23	Max 80%
IDEB	0	0	0	0	0	Max 15%

*Valori stimati considerando la componente FFO al 2020.

La performance di Ateneo incide sia sulla quota base parte costo standard e in modo più importante sulla quota premiale.

La quota base parte costo standard, la cui dimensione dipende dal numero di studenti gli studenti in corso e gli studenti iscritti entro il primo anno fuori corso in regola con la contribuzione come risulta dall'ANS dell'aa precedente a quello dell'anno solare di attribuzione – esempio per il 2021 è l'aa 2019/20 -e dal valore unitario annuo Costo STD, è direttamente collegata alla capacità dell'Ateneo di attrarre studenti in relazione alla sua offerta di servizi formativi.

La quota premiale dipende dai risultati raggiunti dall'Ateneo nella didattica e nella ricerca, più precisamente:

- la percentuale del 60% (Art. 6 co. 2) della quota premiale dal 2022 verrà ripartita sulla base dei risultati della VQR 2015-2019 utilizzando l'indicatore ottenuto come media ponderata degli indicatori definiti secondo le modalità di cui al co. 5, relativi ai profili di qualità dell'Istituzione di cui all'art. 2, co. 2, del D.M. 1110/2019, come esplicitati dall'art. 10 del Bando ANVUR del 25 settembre 2020:
 - a. profilo di qualità del personale permanente e delle politiche di reclutamento - peso 90%
 - b. profilo di qualità della formazione della ricerca - peso 5%
 - c. profilo di qualità delle attività di valorizzazione della ricerca (terza missione) - peso 5%.
- La percentuale del 20% della quota premiale (Art. 6, co. 3) dal 2022 verrà ripartita sulla base dell'indicatore del profilo di qualità delle politiche di reclutamento calcolato, ai sensi del co. 5, e relativo alla VQR 2015-2019. Tale indicatore è oggetto di aggiornamento annuale al fine di tenere conto dell'intensità di reclutamento negli Atenei negli anni successivi alla VQR 2015- 2019.¹⁰
- Il restante 20% della quota premiale (Art. 6, co. 6 - Riduzione dei Divari) è ripartita tenendo conto dei risultati conseguiti rispetto all'anno precedente con riferimento ai due indicatori ritenuti prioritari per ciascuno degli obiettivi A, B, C, D ed E di cui all'art. 1, secondo le modalità indicate nell'allegato 2, punto 2, nel seguente modo:
 - a. per il 50%, in base ai livelli di risultato di ogni ateneo relativamente agli indicatori sopra citati;
 - b. per il 50%, in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori.

Più precisamente ai fini del riparto del 20% della quota premiale di cui all'art. 6, co. 6, del citato DM, sarà preso in considerazione il migliore risultato con riferimento sia ai livelli assoluti sia ai miglioramenti conseguiti da ogni Istituzione in ciascuno degli obiettivi della programmazione (A, B, C, D ed E) considerando i seguenti indicatori:

¹⁰ Per il calcolo degli indicatori di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 6 si rinvia al testo del DM 289/2021, art. 6 comma 4. Si segnale che "L'eventuale mancato conferimento rispetto ai prodotti attesi sarà considerato come prodotto di scarsa rilevanza, come indicato dall'art. 6, co. 8, del citato Bando ANVUR.

Obiettivo A: Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;

Situazione Iniziale (Iscritti II aa 2019/20 coorte 2018/19)			Monitoraggio 2021 (iscritti II anno aa 2020/21 coorte 2019/20)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
268	770	0,348	289	803	0,360

- b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;

Situazione Iniziale (aa 2019/20)			Monitoraggio 2021 (aa 2020/21)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
245	283	0,866	258	288	0,896

Obiettivo B: Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese, guidando la transizione digitale ed ecologica;

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo;

Situazione Iniziale (aa 2018/2019 e a.s. 2018)			Monitoraggio 2021 (aa 2020/21 – as 2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
44	330	0,133	30	322	0,093

- b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi;

Situazione Iniziale (as 2019)			Monitoraggio 2021 (valore più alto tra valore as 2021 – valore medio 2019 - 2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
2.450.779	57.078.813	0,043	3.740.655	57.972.905	0,065

Fonte dei Dati: Bilanci Atenei.

Nota: Per la verifica del risultato finale sarà considerato il valore più alto tra il valore annuale a.s. 2022 e il valore medio del periodo 2020 – 2022.

Obiettivo C: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;

Situazione Iniziale (indagine Alma Laurea 2019 laureandi as 2018)				Monitoraggio 2021 (Indagine 2021 – laureandi as 2020)			
Laureati	Questionari compilati	Num. Completamente soddisfatti	I	Laureati	Questionari compilati	Num. Completamente soddisfatti	I
ND	645	705	0,915	788	740	683	0,923

b) Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto;

Situazione Iniziale (aa 2019/2020 - as 2019)			Monitoraggio 2021 (aa 2020/21 - 2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
3937	330	11,930	3852	322	11,963

Obiettivo D: Essere protagonisti di una dimensione internazionale

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di “mobilità virtuale”;

Situazione Iniziale (as 2019)			Monitoraggio 2021 (as 2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
3.717	170.518	0,022	2.304	167.561	0,014

b) Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero;

Situazione Iniziale (as 2019)			Monitoraggio 2021 (as 2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
10	35	0,286	17	36	0,472

Obiettivo E: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

a) Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati;

Situazione Iniziale (triennio 2017-2019)			Monitoraggio 2021 (triennio 2018 -2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
1	17	0,059	1	18	0,056

b) Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di ruolo;

Situazione Iniziale (al 31/12 2019)			Monitoraggio 2021 (al 31/12/2020)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
44	330	0,133	47	322	0,146

5. Pari Opportunità, bilancio di genere e disabilità

Il lavoro sul Bilancio di Genere è ancora all'inizio, ma dalle prime elaborazioni si confermano alcune distribuzioni, suddivise per genere, che rispecchiano l'andamento nazionale. Si conferma infatti il tipico diagramma a forbice nelle carriere del personale docente ed in parte anche in quello tecnico amministrativo. Si conferma inoltre la segregazione orizzontale per alcuni corsi di studio e una migliore performance delle studentesse nella carriera universitaria.

Nello specifico si rinvia ai documenti disponibili al seguente Link

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/bilancio-di-genere-bdg.html>

Il Comitato Unico di Garanzia, istituito con decreto rettorale n. 188 del 31 maggio 2013, a norma dell'articolo 16 dello Statuto di Ateneo e, prima ancora il Comitato di pari opportunità, costituisce il più importante organo di garanzia in questa direzione.

Il Comitato non consente solo la sorveglianza delle scelte intraprese dall'Amministrazione ma rappresenta, al contempo, un organo consultivo e propositivo.

Le **azioni positive** promosse dal CUG rappresentano quindi delle misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per perseguire la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro (es. riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice) ed un benessere organizzativo e della qualità della vita nel luogo di studio.

Il Comitato esercita le sue funzioni affiancando l'Amministrazione nel processo di sensibilizzazione, informazione e formazione nella politica di pari opportunità, supervisionando la pari presenza e il pari trattamento tra uomini e donne nell'accesso, nella attribuzione di incarichi e nella progressione di carriera.

Per le azioni messe in campo dal CUG si rinvia alla relazione disponibile al seguente link <https://cug.unibas.it/site/home/documenti/relazioni-annuali.html>

Servizio Disabilità

Il periodo pandemico ha necessitato un profondo riposizionamento delle traiettorie didattiche definite dall'Unibas.

Coerentemente con il portato legislativo, l'Università ha difatti proceduto ad una revisione delle modalità di erogazione della didattica, andando a valorizzare gli strumenti delle TIC, le tecnologie dell'inclusione didattica, in grado di promuovere, ad un tempo, partecipazione e specifiche competenze, consentendo di non interrompere l'erogazione del servizio offerto dall'Università.

Gli studenti ed i docenti sono stati quindi i protagonisti di uno sforzo di accelerazione nell'utilizzo delle necessarie piattaforme, che, opportunamente predisposte, hanno messo in condizione di realizzare interventi educativi che hanno trovato un'ampia condivisione.

Le particolari condizioni in cui si è dovuto operare hanno portato ad aumentare gli elementi di condivisione con gli studenti, effettuando una didattica a distanza imperniata sulla partecipazione.

Nei limiti delle condizioni consentite, tutto il servizio di ascolto e supporto alla disabilità si è dimostrato vicino alle esigenze degli studenti, organizzando momenti di contatto e condivisione.

Tali innovazioni didattiche hanno portato anche alla predisposizione di specifiche aule, presso il Campus di Nazario Sauro, atte a consentire la deambulazione dei soggetti con limitata autonomia di movimento.

Oltre a questo far favorire il dialogo e la conoscenza dell'altro sono stati organizzati incontri e seminari:

- Seminario on line sui DSA, organizzato con Associazione Italiana dislessia.
- Seminario on line "Lo studente universitario con autismo: punti di forma a e bisogni, organizzato con Associazione lucana autismo", 5 Marzo 2021.
- Corso Aid, fruibile sulla piattaforma nazionale, indirizzato a docenti universitari e personale tecnico universitario finalizzato a fornire gli strumenti per intervenire nella promozione dell'inclusione con gli studenti dislessici.

- Incontro “Il Valore dell’orientamento”, 9 dicembre 2021, con gli studenti sulle tematiche dell’orientamento, delle competenze richieste dal mercato del lavoro, transizioni in atto, formazione dei formatori.
- Giornata internazionale delle persone con disabilità, Matera, 3 dicembre, con associazione Azione Disabili Marziolino Odv.

Per favorire l’inclusione sono stati attivati protocolli d’intesa e accordi con diversi soggetti che operano sul territorio e nel sistema socio-economico regionale:

- Collaborazione ARDSU per sostenere diritto allo studio dei soggetti disabili, che ha consentito di ottenere contributi per assistenza alla persona
- Protocollo siglato con Camera di Commercio di Basilicata, con attivazione di 53 tirocini retribuiti per giovani Neet, della durata di sei mesi. Le imprese sperimentano azioni concrete in tema digitalizzazione.
- Progetto Nuotabilia di FINP e Unibas, rivolto al mondo del nuoto ed alla disabilità. Progetto EDU realizzato con Associazione Giovani Unesco

6. Il processo di redazione della relazione sulla Performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	2021		2022					
	Nov.	Dic.	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.
Raccolta dei dati della Performance individuale e sui risultati conseguiti nel 2021								
Raccolta dei dati sulla Performance organizzativa								
Valutazione della performance individuale del personale cat. D, EP e Dirigenti								
Valutazione della Performance Organizzativa								
Predisposizione della Relazione della Performance 2021 da parte della Direzione Generale								
Approvazione della Relazione della Performance 2021 da parte del Consiglio di Amministrazione								
Validazione della Relazione della Performance 2021 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)								

Sono state convocate periodicamente riunioni con i Responsabili di Area e di Settore dell'Amministrazione centrale e con le figure apicali delle Strutture Primarie e dei Centri di Servizio, al fine di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi e, più in generale, condividere e strutturare azioni finalizzate al miglioramento delle performance amministrative dell'Ateneo

Il ciclo di programmazione integrata prevede specifici momenti di monitoraggio infra-annuali che nel corso del 2021 hanno avuto una cadenza bimestrale, finalizzati al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi strategici nel primo anno del Piano strategico 2021-2023.

Le riunioni periodiche con i responsabili di Area e di Settore dell'amministrazione centrale e con le figure apicali delle Strutture Primarie e dei Centri di Servizio hanno consentito di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi, di condividere e individuare azioni correttive per l'allineamento dei dati, al fine di conseguire il miglioramento delle performance di Ateneo. Gli incontri periodici di monitoraggio dell'andamento delle principali attività dell'Ateneo hanno generato un virtuoso processo di monitoraggio all'interno delle Aree, Settori e Uffici in coerenza con le finalità del Piano.

Tra Novembre e Dicembre 2021, il Direttore Generale ha incontrato i dirigenti e il personale di Elevate professionalità per determinare - per ciascun ambito strategico - il raggiungimento degli obiettivi programmati, individuati nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 e alla conseguente valutazione. Nel corso del mese di Gennaio 2022 i Dirigenti e il personale EP sono stati inviati a inviare le relazioni relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2021.

L'attività di preparazione della presente Relazione sulla performance 2021 è proseguita nei mesi di successivi di aprile e maggio 2022 per definire i singoli contributi da apportare e uniformare il metodo di lavoro.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Le principali criticità riscontrate in capo al processo di gestione del ciclo della performance hanno riguardato aspetti già richiamati nei precedenti documenti:

- mancata informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance soprattutto per quanto attiene l'acquisizione dei dati per il monitoraggio e la valutazione;
- frammentazione e mancanza di certezza dei tempi di acquisizione dei dati, per assenza di una gestione centralizzata degli stessi;
- difficile integrazione del ciclo di gestione della performance ed il ciclo di budget (fase di pianificazione economica), non si è ancora realizzato l'ancoraggio tra performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'università e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle;
- l'ambito di applicazione riguarda il solo personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo (di seguito PTA) e non anche il corpo docente. Si tratta di una distinzione figlia della peculiarità che le università rappresentano per origine storica e modello organizzativo. Tale singolarità, recepita anche all'interno del diritto amministrativo, si basa sulla presenza di due specifiche logiche, diverse e complementari:
 - o la logica accademica, basata su principi di autonomia e autoregolazione del lavoro di tipo professionale (in senso lato);
 - o la logica tecnico-amministrativa, basata su principi di organizzazione gerarchica e orientamento agli obiettivi.

Evidenziare l'esistenza di aree gestionali di sovrapposizione tra sfera accademica e sfera tecnico-amministrativa non deve implicitamente portare ad allargare il piano della performance alla sfera docente, ma evidenziare che piani e risultati gestionali organizzativi, oggetto del piano integrato della performance, non possono essere letti in modo scollegato rispetto alle strategie nelle *attività core di didattica, ricerca e internazionalizzazione*, di competenza di tutti gli organi di governo;

- continua ad essere difficile l'integrazione tra processo di definizione degli obiettivi e valutazione dei risultati della performance organizzativa e di struttura e partecipazione del personale PTA ad una cultura di sistema orientata alla valutazione dei risultati e alla performance. Rispetto ai diversi livelli della performance, il d.lgs. n. 150/2009 prevede che «ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti» (art.3, c.2). Il decreto n° 74/2017, che, come segnalato anche da ANVUR nella nota Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca, mantiene se non acuisce l'ambiguità del termine "performance organizzativa", che nella norma vede accentuato il significato assimilabile all'impatto generato dall'istituzione nel suo complesso sulla cittadinanza e sull'utenza. Il risultato è una difficile definizione degli obiettivi di performance specifici per struttura che viene risolta con la modulazione della responsabilità del risultato tra diverse strutture;

In conclusione il processo di definizione del Piano integrato della Performance e la sua attuazione successiva è fortemente legato alla modalità con la quale viene "pensato" e predisposto il Documento Piano Integrato che recentemente ha subito una evoluzione con l'introduzione del PIAO, in base a quanto previsto dall'art. 6 del DLG 81/2021.

7. Allegati

7.1 Tabella Documenti del ciclo

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Data di pubblicazione	Link documento
Sistema di Valutazione della Performance	31/01/2018	01/02/2021	01/02/2021	https://unibas.etrasparenza.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html
Piano integrato della Performance 2021-23	03/03/2021	03/03/2021	30/03/2021	https://unibas.etrasparenza.it/pagina44_piano-della-performance.html
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità triennio 2021-23	03/03/2021	03/03/2021	30/03/2021	https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html
Relazione Responsabile della Prevenzione della corruzione anno 2021	--			https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

7.2 Tabella della valutazione individuale

7.2.1 – Distribuzione del personale oggetto della valutazione individuale

	Personale valutato (valore assoluto)	Periodo di conclusione delle valutazioni	
		Mese e anno	Valutazioni ancora in corso (SI/NO)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	05/2022	No
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	01/2022	No
Non dirigenti	12	01/2022	No

7.2.2 – Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	Personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	Inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2		
Non dirigenti	12		