



Direzione Generale

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 97/2023 del 29 giugno 2023  
Validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo in data 30 giugno 2023

## INDICE

<b>Premessa .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri Stakeholder esterni.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Il contesto esterno di riferimento.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Il contesto interno.....</b>	<b>11</b>
1.2.1 La struttura organizzativa .....	12
1.2.2 La consistenza del personale .....	13
1.2.3 L'offerta formativa .....	19
<b>1.2.4 La Popolazione studentesca .....</b>	<b>21</b>
<b>2. Sintesi dei principali risultati di interesse.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 Principali risultati per Missione .....</b>	<b>23</b>
2.1.1 Missione I Didattica e servizi agli studenti .....	23
2.1.2 Missione II - Ricerca .....	25
2.1.3 Missione III Terza Missione e Public Engagement .....	29
2.1.4 Missione IV Risorse Umane e Organizzazione.....	31
<b>3. Obiettivi della Performance: risultati e scostamenti.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 – Obiettivi di Performance .....</b>	<b>36</b>
3.1.1 Risultati della Performance di Ateneo.....	36
3.1.2 Risultati della Performance Organizzativa .....	41
3.1.3 Risultati della Performance Individuale.....	66
<b>4. - Risultati conseguiti in base al piano triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza.....</b>	<b>77</b>
<b>4.1 Misure generali e specifiche .....</b>	<b>78</b>
4.1.1 Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento: Codice di comportamento/ codice etico aggiornamento.....	78
4.1.2 Misure di disciplina: conflitto di interessi.....	78
4.1.3 Misura di inconfirabilità/ incompatibilità di incarichi.....	79
4.1.4 Misura di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.....	79
4.1.5 Misura di regolamentazione e controllo sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali .....	80
4.1.6 Misure di divieto di pantouflage o revolving doors: limiti successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.....	80
4.1.7 Misura di formazione del personale.....	80
4.1.8 Misura di rotazione ordinaria del personale.....	82
4.1.9 Misura di rotazione straordinaria del personale.....	83
4.1.10 Misura di tutela del whistleblower in caso di segnalazione di illeciti senza il ricorso alla piattaforma whistleblowing P.A. ....	83
4.1.11 Misura della Carta dei Servizi di Ateneo .....	83
4.1.12 Misura di monitoraggio delle partecipazioni di Ateneo ai sensi della normativa in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	84
4.1.13 Misura di adozione del Regolamento di Ateneo disciplinante lo svolgimento delle attività per conto terzi e del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della Legge 30.12.2010, n. 240 e ss.mm.ii .....	84
<b>4.2 Trasparenza .....</b>	<b>84</b>
4.2.1 Misura di informatizzazione del sistema di monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici.....	84
4.2.2 Misura di trasparenza e tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR).....	85
4.2.3 Misura di trasparenza per l'accesso ai documenti: regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti .....	85
4.2.4 Misura di implementazione del registro degli accessi tramite il sistema Titulus .....	86
<b>5. Pari Opportunità, bilancio di genere, benessere organizzativo e disabilità.....</b>	<b>87</b>
<b>6. Il processo di redazione della relazione sulla Performance .....</b>	<b>89</b>
<b>6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....</b>	<b>89</b>

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	90
7. <i>Allegati</i> .....	92
7.1 Tabella Documenti del ciclo.....	92

## Premessa

La Relazione sulla Performance 2022 dell'Università degli Studi della Basilicata illustra ai tutti i portatori di interesse ("stakeholder") che entrano in contatto con l'Ateneo i principali risultati conseguiti nell'anno dalla Direzione Generale e dalle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo a partire dagli obiettivi previsti dal Piano Obiettivi 2022 definito nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO).

Rispetto alle edizioni precedenti la Relazione 2022 si caratterizza per il riferimento al un nuovo modello di programmazione e governace introdotto dall'art. 6 del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113: il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il nuovo modello, definito per la prima volta per il triennio 2022-2024, ha l'obiettivo di riunificare molti atti e documenti di pianificazione e programmazione, sviluppando in chiave sistemica la pianificazione della performance, trasparenza, prevenzione della corruzione, organizzazione del lavoro agile, fabbisogno di personale e delle strategie di formazione dello stesso., tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria.

Tuttavia, al momento della introduzione del PIAO; permangono immutate le vigenti "discipline di settore". Pertanto il Piano non può incidere sulla configurazione di competenze e contenuti quale dettata dalla normativa che disciplini sul piano sostanziale i diversificati profili che lo vanno a comporre sui quali si dovrà comunque intervenire al fine di rendere compatibile il contenuto del PIAO con quanto previsto dalla normativa previgente.

Infatti Il comma 5 dell'art. 6 demanda ad uno o più regolamenti governativi (decreti del Presidente della Repubblica), previa intesa in sede di Conferenza unificata, l'individuazione degli adempimenti assorbiti nel Piano che dovranno essere abrogati da adottare entro 31 marzo 2022.

Il successivo comma 6 prevede che entro il medesimo termine del comma precedente (31 marzo 2022) sarà adottato un decreto interministeriale (MEF e Ministero PA) adotterà un Piano tipo e relativa linea guida.

Il rinvio dei termini di approvazione del PIAO collegati all'adozione del DM attuativo, intervenuta il 24 giugno 2022, che definiva la struttura ed i contenuti del PIAO, e dal DPR 81 del 24 giugno 2022, hanno creato non poche difficoltà nella definizione del documento integrato e della collegata sottosezione Performance.

L'Ateneo, nella indeterminatezza che si è venuta a creare, ha ritenuto opportuno procedere comunque con l'azione programmatica nella direzione prevista dalle norme vigenti, **mettendo in sicurezza il ciclo valutativo, operando le scelte in tema di fabbisogni di personale in modo coerente con la programmazione pluriennale e con gli obiettivi di performance, effettuando le scelte formative** necessarie per supportare la valorizzazione e il rafforzamento delle competenze interne e **definire le misure di prevenzione della corruzione** che il contesto richiede approvando il PIAO 2022 – 2024 nella seduta del 29 aprile 2022.

A partire dal 2022, pertanto, la relazione descrive le attività e le azioni realizzate nonché i risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2022 in relazione a quanto previsto nel Piano Integrato di attività e organizzazione – sottosezione Performance 2022-2024.

Il PIAO Unibas 2022 – 2024 descrive il processo di definizione degli obiettivi per il triennio 2022-2024 a partire dalle Missioni Strategiche di programma dell'Ateneo.

Le Missioni e gli obiettivi strategici si pongono in continuità con quanto stabilito nel precedente Piano Strategico 2019-2021 e si integrano e raccordano con le *Linee generali d'indirizzo della Programmazione delle Università (DM 289/2021)*.

**Missioni di Programma e Obiettivi strategici**

I	II	III	IV
Didattica e servizi agli studenti	Ricerca	Terza missione, Public engagement e sviluppo del territorio	Risorse Umane e Organizzazione
<p>1) <i>Migliorare il tasso di Attrattività dei corsi di studio dell'Ateneo</i></p> <p>2) <i>Migliorare la qualità e l'efficacia della formazione erogata</i></p> <p>3) <i>Favorire la regolarità delle carriere e il percorso formativo degli studenti</i></p> <p>4) <i>Rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi</i></p> <p>5) <i>Qualificare e potenziare i percorsi di Alta formazione, formazione continua e Dottorato di ricerca</i></p> <p>6) <i>Potenziare i servizi a supporto di studentesse e studenti e sostenere le politiche per il diritto allo studio e per l'inclusione</i></p>	<p>1) <i>Migliorare la qualità della produzione scientifica</i></p> <p>2) <i>Promuovere lo sviluppo di temi di ricerca trasversali</i></p> <p>3) <i>Potenziare le infrastrutture, la strumentazione e i servizi a supporto della ricerca</i></p> <p>4) <i>Investire nella ricerca applicata</i></p>	<p>1) <i>Favorire il trasferimento e la diffusione delle conoscenze e delle innovazioni tecnologiche</i></p> <p>2) <i>Favorire l'accesso e l'uso delle competenze didattiche universitarie</i></p> <p>3) <i>Promuovere e valorizzare lo sviluppo culturale del contesto sociale del territorio</i></p> <p>4) <i>Promuovere e valorizzare l'interazione con il contesto produttivo regionale</i></p>	<p>1) <i>Rafforzare il benessere di chi lavora e opera nell'Università della Basilicata</i></p> <p>2) <i>Valorizzare il ruolo dei professori dei ricercatori</i></p> <p>3) <i>Valorizzare il personale tecnico amministrativo</i></p>

La Relazione 2022 è stata redatta in ottemperanza al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo (SMVP), nella versione approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 10 del 31.01.2018, nonché tenendo in considerazione le evoluzioni normative e gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'ANAC e dell'ANVUR introdotti negli ultimi anni.

In particolare costituiscono riferimenti:

- d.lgs 74/2017 di riforma del d.lgs 150/2009;
- 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;
- Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali (07/2015);
- Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (01/2019);
- Linee Guida ANVUR 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione (03/2022).

Con riferimento al d.lgs 74/2017 è utile richiamare come il dispositivo richieda ai NUV di “assumere un ruolo di monitoraggio rinnovato e più profondo rispetto al passato”.

Ai NUV competono infatti:

- Il monitoraggio della performance (art. 6) ed in particolare il monitoraggio delle eventuali variazioni di obiettivi e/o indicatori di performance in corso d'anno.
- la validazione della relazione (art. 14) a condizione che:
  - a) sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
  - b) venga garantita la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi;
  - c) le valutazioni comprendano quelle realizzate con il coinvolgimento degli utenti finali dei servizi forniti.Si ricorda che tra i diversi elementi di novità introdotti dal d.lgs. 74/2017 si ritiene di sottolineare in particolare il punto c) sopra descritto che pone un focus specifico sull'importanza di dedicare strutturalmente parte della performance alla valutazione e al miglioramento della soddisfazione degli utenti, la c.d. customer satisfaction.

Al fine di meglio rispondere all'esigenza di chiarezza, sinteticità e comprensibilità, la Relazione è stata articolata secondo le linee guida fornite dalla CiVIT (oggi ANAC), sulla base delle quali la Relazione è stata strutturata in modo da evidenziare nella prima parte un nucleo di informazioni di interesse per gli stakeholders, dalle quali trarre una sintesi sul contesto di riferimento, sui dati dimensionali e organizzativi dell'Ateneo. Nella seconda parte si dà conto in sintesi dei principali risultati ottenuti rispetto agli obiettivi strategici e operativi programmati, nonché le principali criticità e opportunità emerse. Una terza parte che riporta in dettaglio i risultati raggiunti rispetto alle Performance di Ateneo; Performance organizzativa e Performance individuale.

Una quarta parte riporta i risultati conseguiti in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza. Una quinta parte documenta i risultati in tema di pari opportunità e risultati di genere.

La Relazione si conclude con la descrizione del processo di redazione del presente documento e offre una analisi dei punti di forza e di debolezza che caratterizzano il ciclo della performance dell'Ateneo.

A garanzia della trasparenza, la Relazione integrata 2022 sarà pubblicata nella specifica sezione del portale Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale ([https://unibas.etrasparenza.it/pagina715\\_relazione-sulla-performance.html](https://unibas.etrasparenza.it/pagina715_relazione-sulla-performance.html))

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

### 1.1 Il contesto esterno di riferimento

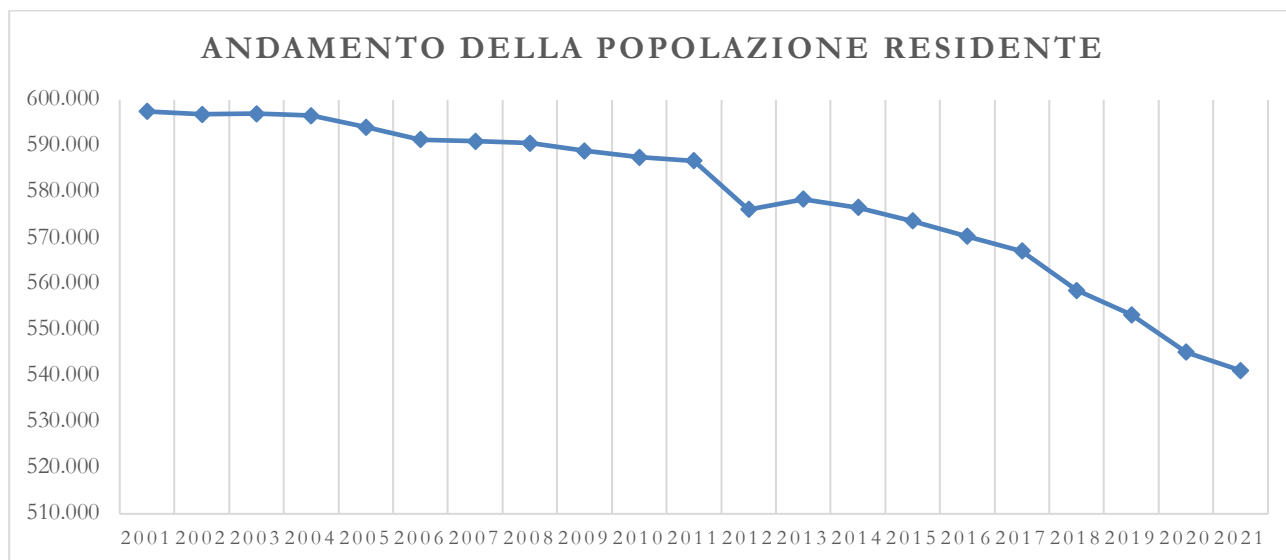
L'Ateneo si colloca in un contesto socio economico regionale, la Basilicata, molto particolare.

Come evidenziato dai documenti di programmazione della Regione Basilicata e dalle analisi condotte dalla Banca d'Italia il contesto socio economico del territorio in cui opera l'Ateneo è caratterizzato da tre importanti criticità:

- Declino demografico;
- Dimensione e capacità dei mercati di lavoro;
- Ritardo infrastrutturale.

La Regione presenta una popolazione di 541.168 abitanti, con una densità pari a 53,72 ab./Km<sup>2</sup>, pari al 26% della densità media nazionale (195 ab./Km<sup>2</sup>).

La bassa densità della popolazione trova ampia e solida giustificazione nel declino demografico che da ormai un decennio costituisce una delle criticità di maggiore rilevanza. Tale fenomeno è ancor più grave se rapportato alla struttura della popolazione che con un indice di vecchiaia<sup>1</sup> pari a 206,6 (dato censimento 2020) contro un valore nazionale di 182,6<sup>2</sup> pone la regione in regressione demografica.



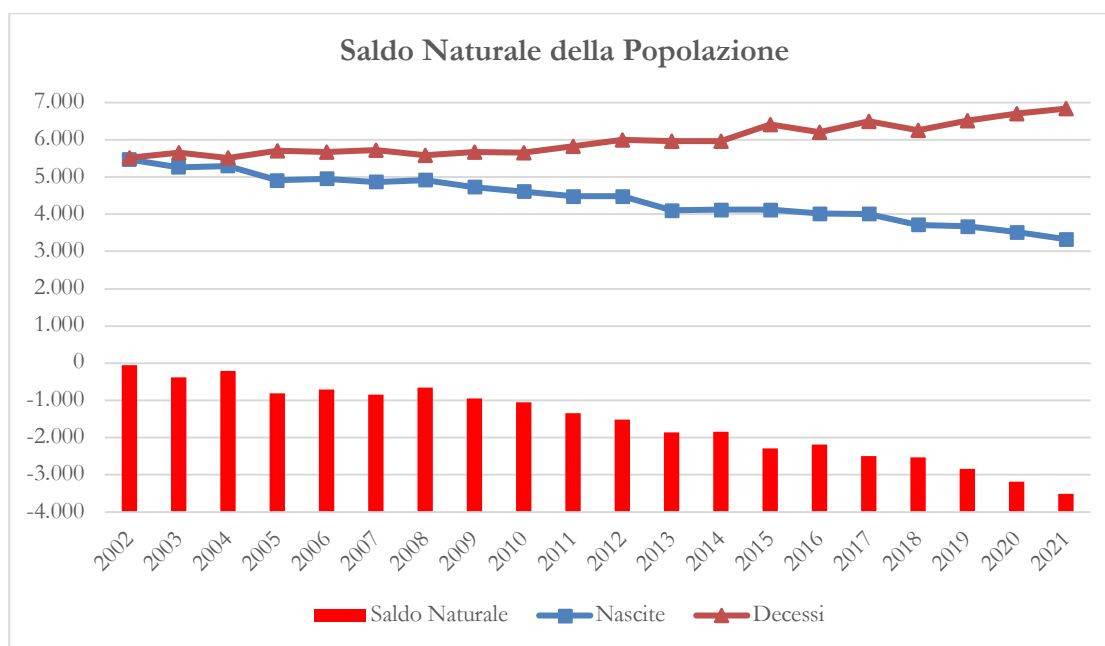
Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno

Come è possibile valutare nelle figure seguente il fenomeno trova giustificazione in due concause direttamente collegate:

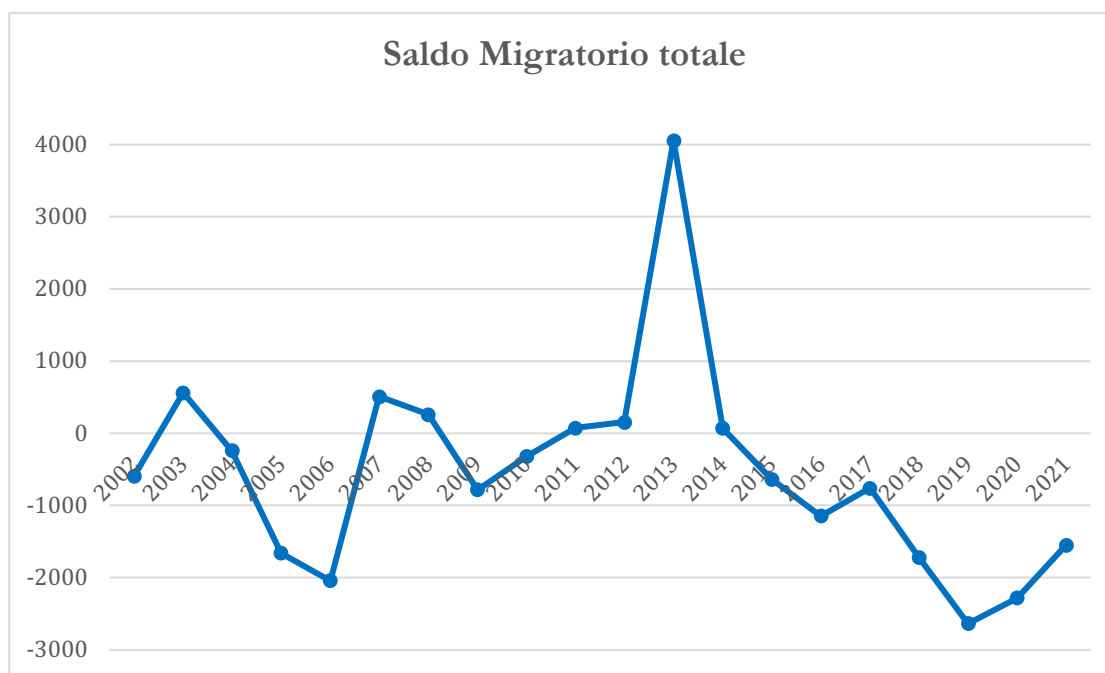
- Saldo naturale negativo;
- Saldo migratorio negativo.

<sup>1</sup> Indice di vecchiaia: Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per la Basilicata dice che ci sono 214,1 anziani ogni 100 giovani.

<sup>2</sup> I dati si riferiscono all'ultimo censimento. I dati provvisori al momento della stesura del presente documento indicano un ulteriore peggioramento della situazione. La popolazione risulta essere pari a 535.830, dato a febbraio 2023 con un indice di vecchiaia pari a 214,1.



Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno



Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno

I mercati di lavoro, in tema di occupazione la Basilicata rappresenta lo specchio della situazione meridionale. Per quanto il valore assoluto delle assunzioni sia cresciuto dopo la pesante flessione dovuta alla pandemia, forti sono ancora le criticità strutturali determinate dalla soprattutto dalla composizione del sistema produttivo locale polarizzato soprattutto sull'automotive (SATA-Stellantis) e sull'industria estrattiva del petrolio da cui dipende il 23% del PIL della Regione<sup>3</sup>.

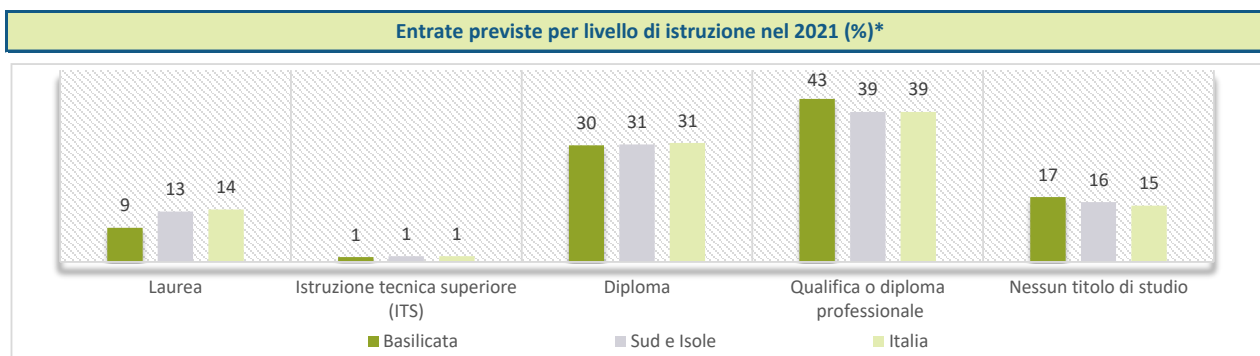
Entrambi questi settori sono a cosiddetta trazione esogena, cioè gli andamenti produttivi e le corrispondenti decisioni gestionali dipendono da situazioni e fenomeni esterni al contesto socio-economico della Regione ma hanno ripercussioni sul sistema dei mercati di lavoro locali.

<sup>3</sup> Fonte Piano strategico Regione Basilicata 2021 -2030.

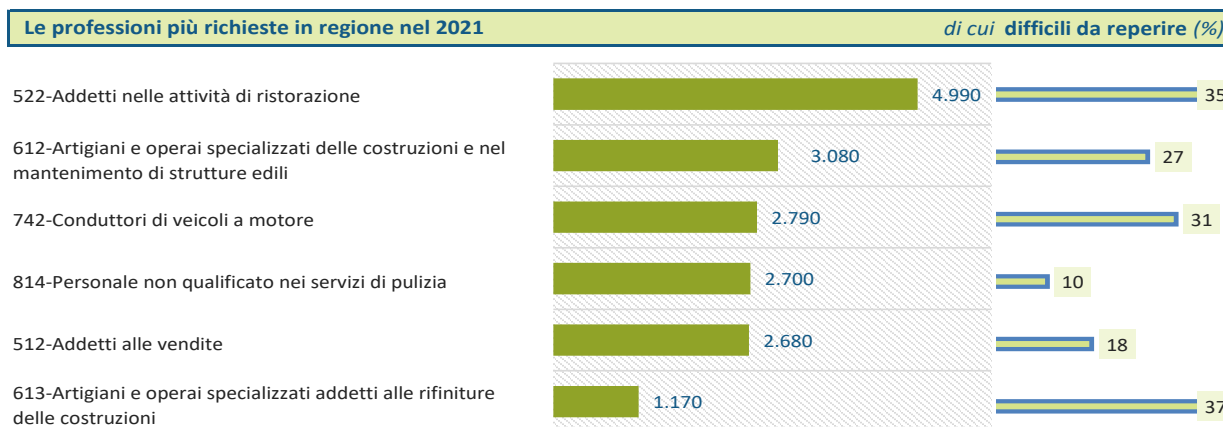
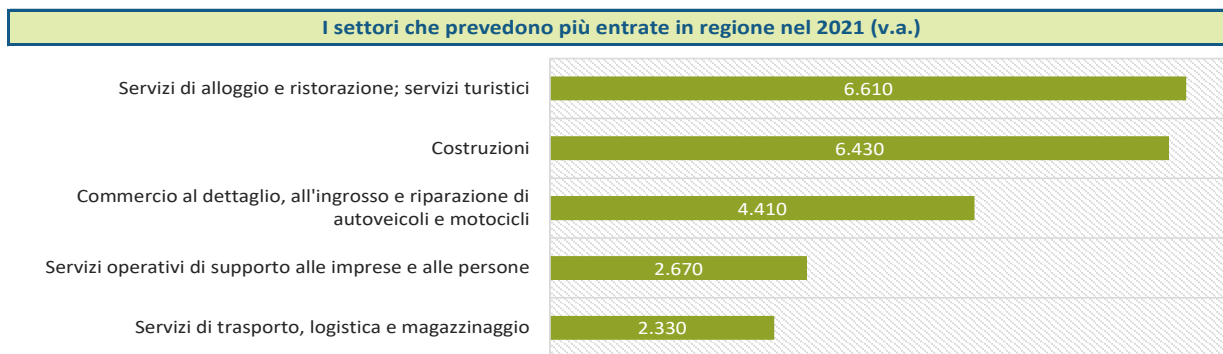


Di contro sempre meno importante è il contributo delle imprese “endogene”, tanto che nel Piano Strategico della Regione Basilicata 2021 -2023 si afferma che “È ormai dimostrato, infine, che il ristagno dell'economia regionale è essenzialmente imputabile all'arretramento del contributo delle imprese “endogene” nella formazione del PIL regionale, ancorché compensato dalle imprese esogene (estrattive e mezzi di trasporto).”

I Mercati di Lavoro regionali, in questo contesto, risentono della situazione del sistema produttivo locale e manifestano una domanda verso profili con media o basso livello di istruzione nei settori dei servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici (addetti alle attività di ristorazioni, ricezione e pulizia) e delle costruzioni (Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili, Conduttori di veicoli a motore, Addetti e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni) (Fonte: Banca dati Excelsior 2021)



\* I dati relativi alle Qualifiche o diploma professionale si riferiscono alle entrate potenziali



Da ultimo, al momento della redazione del presente documento sono stati resi noti i dati Eurostat, aggiornati al 2022, del fenomeno NEET<sup>4</sup>, acronimo con cui vengono identificati i giovani tra i 15 e i 34 anni che non lavorano, non frequentano alcuna scuola e non sono impegnati neppure in uno stage o in un tirocinio.

<sup>4</sup> NEET dall'acronimo inglese "Not in employment, education or training"

In Italia la misura del fenomeno ha raggiunto i primi posti tra gli Stati europei con una percentuale del 24,4% nel 2021 (*ultimo anno di cui sono disponibili rilevazioni consolidate, aggiornato al 26 aprile 2023*) contro una media UE del 13,1%, con un numero di NEET pari 5.745.000 a marzo 2023, secondo i dati ISTAT.

Alle spalle dell'Italia si colloca la Romania (20,3%), quindi la Bulgaria (17,6%) e la Grecia (17,3%), e molto distanti sono i Paesi Bassi e la Svezia, che sono gli Stati comunitari con il minor numero di Neet al loro interno (5,5% e 6,0%, rispettivamente).

Entro i confini Nazionali i giovani in condizione di NEET si concentrano soprattutto nelle regioni meridionali, in alcune delle quali viene superata finanche la soglia del 30% (**Campania 34,1%, Puglia 30,6%, Calabria 33,5% e Sicilia 36,3%**) ma si tratta comunque, come già notato in passato, di una realtà fluida.

In Piemonte, per dire, i NEET sono il 17,7%, come nel Lazio. Fa meglio, ma di poco, la Lombardia: 17,3%, ma erano al 15,7 un anno prima. L'Emilia-Romagna è al 13,5%.

Nel contesto meridionale la Basilicata registra un 21,4%, ma il dato deve essere posto in relazione con la situazione demografica nettamente differente rispetto alle altre regioni del mezzogiorno.

Altro aspetto di criticità, non secondario, riguarda il ritardo infrastrutturale, sia del tessuto produttivo e che dei servizi legati alla logistica e ai trasporti.

La regione è difficilmente raggiungibile e non offre, al momento, le commodities sufficienti, trasporti, residenzialità, intrattenimento e cultura, in grado di renderla stabilmente e sufficientemente attrattiva.

### *Gli impatti sull'Ateneo*

La questione demografica, manifestandosi nella riduzione tendenziale del numero degli utenti-consumatori di beni e servizi sia privati che pubblici, ha forte impatto sulle potenzialità del tessuto economico incidendo negativamente sulla dimensione e qualità del mercato di lavoro regionale, sbocco dei giovani laureati, e sulla dimensione e qualità del mercato dei servizi pubblici, di cui è fornitore l'Università.

Come evidenziato anche dalla Banca Italia<sup>5</sup>, *“Le proiezioni demografiche mostrano come i divari negli andamenti della domanda di istruzione terziaria tenderanno plausibilmente ad ampliarsi in futuro dato il maggiore calo previsto della popolazione giovanile residente nel Mezzogiorno. La riduzione attesa nel 2030, rispetto ai valori attuali, è di oltre il 13 per cento nel Sud del Paese contro un aumento del 3 al Centro-Nord; per il 2040 si prevede un peggioramento dell'andamento demografico in entrambe le aree (rispetto al 2020 il calo sarebbe di circa il 22 per cento al Centro-Nord e del 33 per cento nelle regioni meridionali). Tale divaricazione, ..., rappresenta un elemento a cui si presta poca attenzione, ma che andrà invece tenuto in debita considerazione per valutare le prospettive future delle iscrizioni e le conseguenze per il finanziamento delle università”*.

Il fenomeno dei divari tra domanda di istruzione terziaria e corrispondente offerta nel meridione d'Italia tenderà ad aggravarsi con dimensioni diverse in relazione alle diverse specificità territoriali, come quelle che caratterizzano la Regione Basilicata.

La combinazione tra declino demografico e la dimensione e la carenza di capacità dei mercati di lavoro regionali comportano già oggi una intensa mobilità in uscita che accentua lo spopolamento del territorio regionale soprattutto nelle fasce di età tra i 19 e i 35 anni.

Quello della dimensione e della carenza dei mercati del lavoro, come rileva lo studio citato della Banca d'Italia, rappresenta il vero nodo strutturale per lo sviluppo e il futuro dell'Ateneo.

---

<sup>5</sup> Questioni di Economia e finanza, Il Sistema Universitario tra Centro Nord e Mezzogiorno, nr. 675 Marzo 2022.

<sup>6</sup> L'attuale modello di finanziamento del sistema Universitario prevede che una quota del FFO, pari al massimo del 32% (2023) della cd quota base del FFO venga ripartita in base al modello costo standard studente (iscritti in regola entro il primo anno fuori corso) in sostituzione del cd. trasferimento storico. Tale quota è suddivisa tra tutti gli Atenei italiani in relazione al peso relativo di ogni Ateneo e in relazione allo stanziamento previsto nel Bilancio della Stato per il FFO. Un'altra quota, pari al 6,5%, destinata agli interventi per gli studenti dipende anch'essa dalla numerosità degli studenti iscritti.

Infatti il fenomeno dell'intensa mobilità universitaria non rappresenta di per sé un fattore negativo, se si considera, ad esempio, che gli spostamenti geografici di quanti intraprendono un percorso di istruzione possono essere la naturale conseguenza della ricerca di sedi di studio che offrono un migliore matching con l'offerta formativa o con la domanda di lavoro (Dotti et al. 2013). Il fenomeno merita una attenta e critica valutazione se posto in relazione all'assenza di poli attrattivi nella regione di provenienza.

In Basilicata l'assenza di prospettive occupazionali e professionali ritenute adeguate in funzione del livello di istruzione, competenza e capacità raggiunto, la mancanza di servizi adeguati e le difficoltà di spostamento da e per la Regione amplifica e sostiene un forte sbilanciamento dei flussi.

*“Tale sbilanciamento ha delle ovvie ricadute sull'offerta di istruzione terziaria nei territori e, soprattutto, incide sulla dotazione di capitale umano – già deficitaria nel Mezzogiorno – anche nel lungo periodo, tenuto conto che parte della mobilità per motivi di studio tende a tradursi in vera e propria migrazione.”*

In letteratura<sup>7</sup> in tema di sviluppo economico è stato più volte evidenziato come gli studenti, sostenuti dalle famiglie, tendono infatti ad indirizzarsi verso gli atenei che si localizzano nei contesti economici e sociali più dinamici, visto che la scelta dell'ateneo può prefigurare anche le future decisioni circa la sede di lavoro al termine degli studi. È possibile quindi che l'aumento della mobilità universitaria osservato dopo la crisi finanziaria tragga origine almeno in parte proprio dall'approfondirsi dei divari economici che si registra tra le aree del Paese, e in particolare dai divari nelle prospettive occupazionali e di reddito divenuti più rilevanti anche per i più giovani e i più qualificati.

Conseguenza: sono gli studenti meridionali, e tra questi i lucani, più preparati e motivati a scegliere gli atenei del Centro Nord; su tale scelta incidono numerosi fattori, non limitati alla sola capacità delle famiglie di sostenere i costi della mobilità.

Questa situazione è stata fotografata di recente nella mappa di tutte le regioni europee elaborata dalla Dg Politiche regionali della Commissione UE sulla base di quattro indicatori (immigrazione netta di giovani, variazione del numero di laureati, a numero di laureati in età lavorativa e variazione della popolazione in età lavorativa) e identifica territori nei quali si sommano declino demografico e difficoltà a formare e a trattenere i pochi giovani che rimangono.

Questo fenomeno è stato definito a Bruxelles come *“trappola dello sviluppo dei talenti”* e riguarda 46 regioni europee, di cui 13 in Italia.

Si tratta di territori alle prese con un'accelerazione del calo della popolazione in età lavorativa spesso associato a declino demografico, accompagnato da un numero di laureati che tra il 2015 e il 2020 stagnante, a livelli molto bassi.

Per un piccolo Ateneo generalista a forte vocazione locale distribuito su due sedi, Potenza e Matera, come l'Università degli Studi della Basilicata questo contesto limita fortemente le possibilità di sviluppo confinando entro spazi molto limitati le possibili scelte strategiche.

## **1.2 Il contesto interno**

Nella presente sezione vengono illustrate le variabili strutturali che caratterizzano il contesto interno riconducibili alla struttura organizzativa dell'Ateneo in termini di organizzazione e di entità personale e all'offerta formativa erogata.

---

<sup>7</sup> Dotti N.F., Fratesi U., Lenzi C., Percoco M. (2013), Local labour markets and the interregional mobility of Italian university students, *Spatial Economic Analysis*, n. 8. e Dotti N.F., Fratesi U., Lenzi C., Percoco M. (2014), Local labour markets conditions and the spatial mobility of science and technology university students, *Review of Regional Research*, 34.

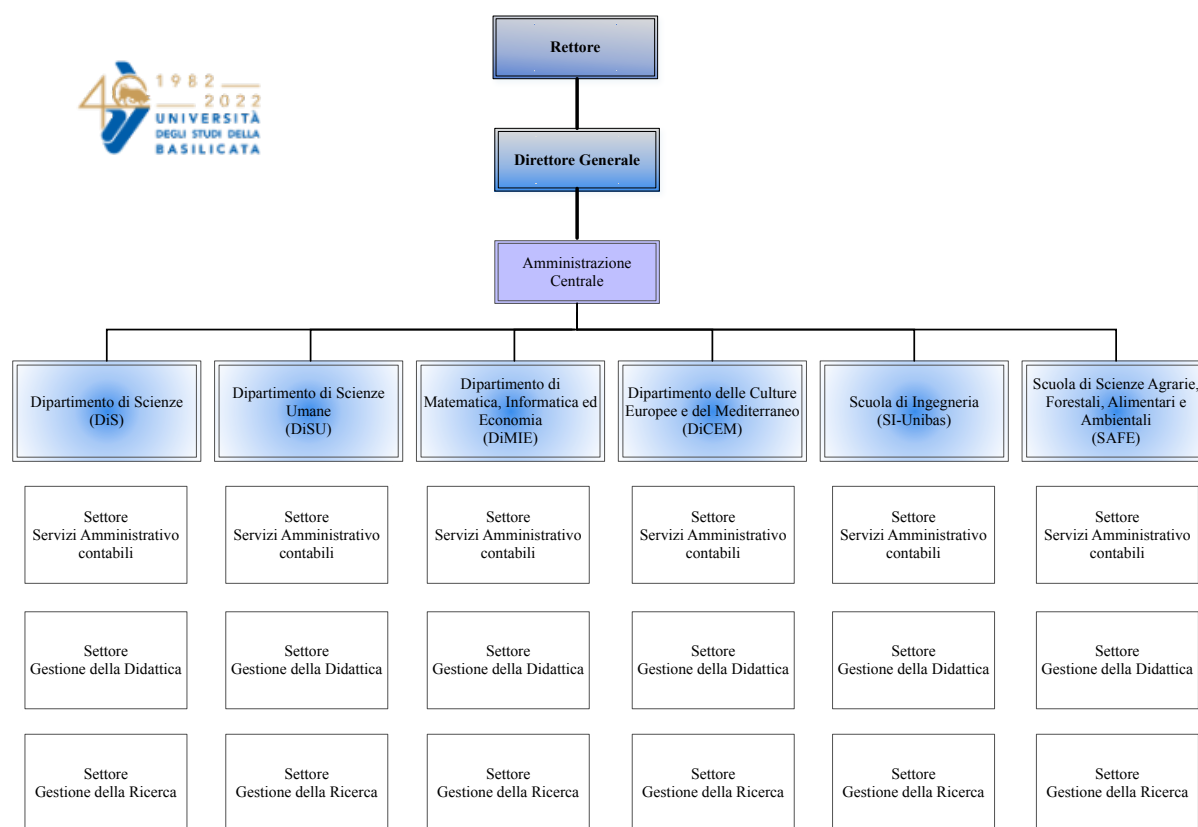
1.2.1 La struttura organizzativa

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.

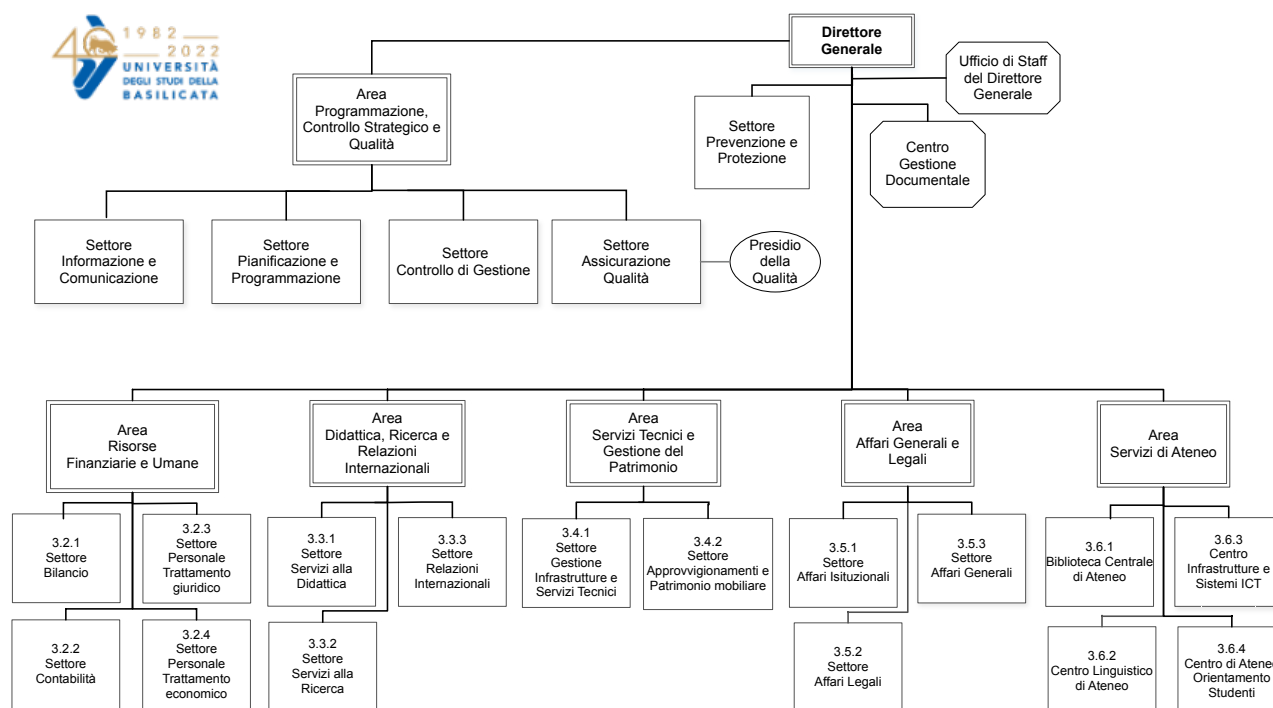
Come illustrato negli organigrammi sotto riportati, l'organizzazione dell'Università degli Studi della Basilicata attualmente si articola nelle seguenti strutture:

- 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.

### 1.2.2 La consistenza del personale

La consistenza dell'amministrazione per l'anno 2022 in termini di personale è riportata nelle tabelle che seguono.

#### 1.2.2.a – Personale Docente

Per quanto riguarda la dimensione del personale docente tra il 2021 e il 2022 si è registrato un saldo naturale positivo pari a 15 unità.

#### *Docenti afferenti alle Scuole/ Dipartimenti – anno 2022*

(Fonte MUR dati al 31/12/2022)

Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RTDA	RTDB	Totale
DiCEM	10	19	12	2	3	46
DiMIE	7	23	7	4	4	45
DiS	10	29	17	6	7	69
DiSU	5	24	1	6	5	41
SI-Unibas	11	39	14	5	6	75
SAFE	8	32	6	4	4	54
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>167</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>332</b>

#### *Docenti afferenti alle Scuole/ Dipartimenti – anno 2021*

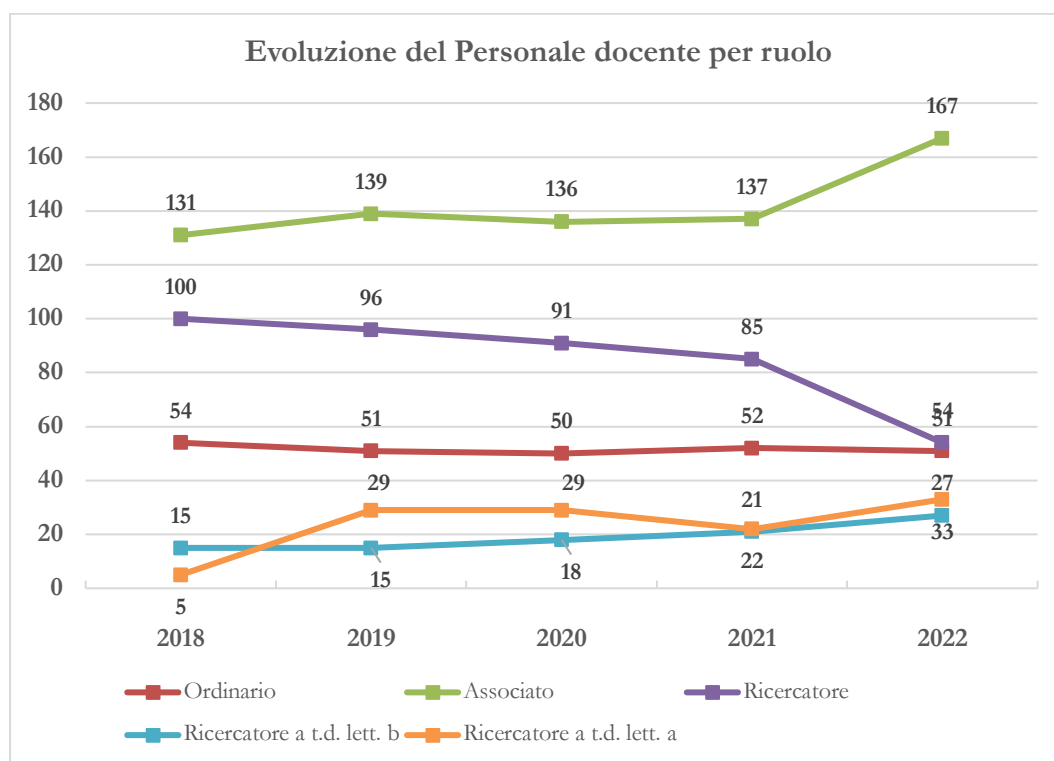
(Fonte MUR dati al 31/12/2021)

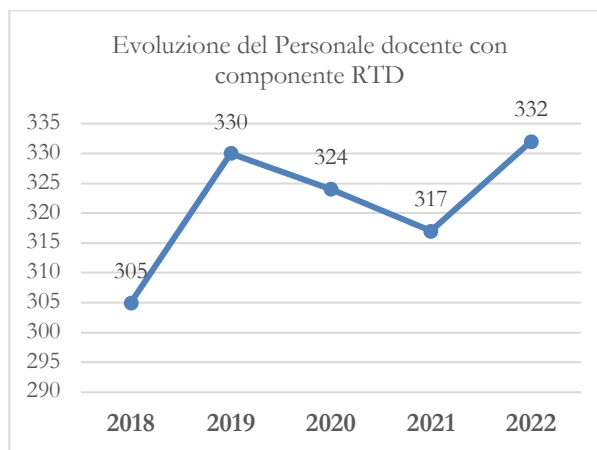
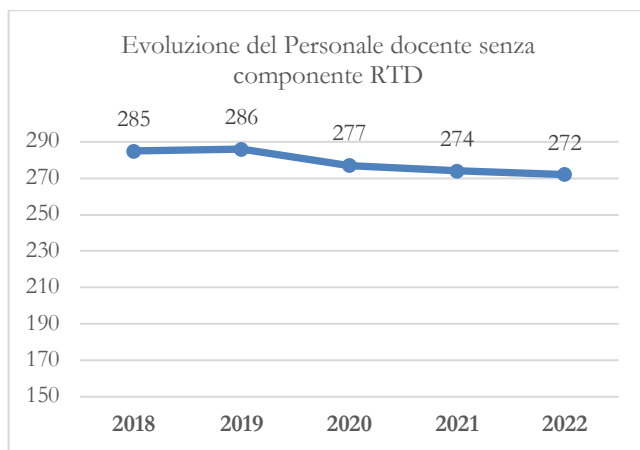
Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RTDA	RTDB	Totale
DiCEM	10	19	12	2	3	46
DiMIE	7	18	11	4	4	44

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
<b>Totali</b>	<b>52</b>	<b>137</b>	<b>85</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>317</b>

Evoluzione del personale docente per ruolo al 31/12

Ruolo	2018	2019	2020	2021	2022
Ordinario	54	51	50	52	51
Associato	131	139	136	137	167
Ricercatore	100	96	91	85	54
Ricercatore a t.d. lett. b	15	15	18	21	27
Ricercatore a t.d. lett. a	5	29	29	22	33
<b>Totale</b>	<b>305</b>	<b>330</b>	<b>324</b>	<b>317</b>	<b>332</b>





La dinamica del personale docente negli ultimi 5 anni mostra un andamento sostanzialmente stabile soprattutto considerando, come è possibile desumere dal confronto tra i due grafici, la dinamica del personale docente a tempo indeterminato.

I cambiamenti nella composizione del corpo docente, come la diminuzione di professori, soprattutto ordinari, e ricercatori a tempo indeterminato a vantaggio dei professori associati e dei ricercatori a tempo determinato, trovano giustificazione nell'attuazione delle politiche assunzionali del sistema universitario che negli ultimi 5 anni hanno finanziato sei piani straordinari per il reclutamento di RTDB (2015 -2020), 3 piani straordinari destinati a ricercatori universitari a tempo indeterminato con abilitazione nazionale scientifica a professore associato e 3 programmi per il reclutamento di RTDA.

Tale fenomeno, ha consentito solo parzialmente di sopperire al fisiologico ricambio generazionale del corpo docente soprattutto attraverso la stabilizzazione a professore associato dei RTDB reclutati con i primi 4 piani straordinari RTDB.

Guardando alla distribuzione per Area CUN si nota come in Ateneo 2 aree CUN (7 e 8) mostrano una numerosità molto superiore alla media, due aree CUN (9, 10, 3 e 1) poco sopra la media mentre le restanti sono molto sotto la media.

Tra queste si segnala la situazione delle aree CUN 5 e 6 (rispettivamente con numerosità di 15 e 1 docenti) di interesse per il corso di Laurea in Medicina e Chirurgia di recente istituzione<sup>8</sup> e le Aree CUN 12 e 13 (rispettivamente con numerosità 5 e 7 docenti) di interesse per i corsi di Laurea in Economia Aziendale e Laurea Magistrale in Economia e Management<sup>9</sup>.

In dettaglio si nota come la composizione per ruolo e per Area CUN mostri sostanzialmente la stessa dinamica. Nelle Aree CUN 7 e 8 si rinviene una distribuzione per ruolo di molto superiore alla media, con eccezione della numerosità del ruolo di ricercatore in via di esaurimento.

Mentre nelle altre Aree CUN la distribuzione per ruolo si colloca intorno alla media.

Si segnala la situazione delle Aree CUN 2, 4, 5, 6, 12 e 13 la distribuzione per ruolo si colloca al di sotto della media dell'Ateneo.

E' utile precisare che la distribuzione per ruolo e area CUN deve essere posta in relazione con l'articolazione e le caratteristiche dell'offerta formativa, e del rapporto docenti/studenti e della numerosità degli iscritti regolari corso standard per corso di laurea.

<sup>8</sup> Il riferimento alle Aree CUN 5 e 6 è legato alla necessità di istituire entro il 2024 il Dipartimento/Scuola di medicina in seguito alla attivazione del corso di Laurea in Medicina e Chirurgia. La procedura di accreditamento prevede, per gli Atenei che istituiscono Corso di Laurea in Area Medico Sanitaria, l'obbligo della presenza di un Dipartimento con denominazione riconducibile all'ambito medico sanitario cui far afferire il corso con le numerosità minime di professori e ricercatori di cui all'art.2, comma 2 lett b) della L. 240/2010 e nel quale si verificabile la presenza maggioritaria di docenti strutturati afferenti alle aree delle Scienze Biologiche (Area CUN 5) e delle Scienze Mediche (Area CUN 6).

<sup>9</sup> Si tratta di corsi di laurea con un numero di iscritti importanti.

## Composizione per Area CUN al 31/12/2022

AREA CUN	DESCRIZIONE	N. Professori Ordinari	N. Professori Associati	N. Ricercatori	N. RTDA	N. RTDB	Totale Area CUN
1	Scienze matematiche e informatiche	5	16	3	2	1	27
2	Scienze fisiche	3	4	2	1	2	12
3	Scienze chimiche	4	13	7	1	3	28
4	Scienze della Terra	2	6	8	1	1	18
5	Scienze biologiche	1	7	6	1	0	15
6	Scienze mediche	-	1	-	-	-	1
7	Scienze agrarie e veterinarie	14	42	6	7	7	76
8	Ingegneria civile ed Architettura	9	22	11	6	6	54
9	Ingegneria industriale e dell'informazione	5	20	7	-	3	35
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	18	2	5	4	32
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	11	1	1	4	22
12	Scienze giuridiche	-	3	1	1	-	5
13	Scienze economiche e statistiche	-	4	-	1	2	7
<b>TOTALE</b>		<b>51</b>	<b>167</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>332</b>
<b>media</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>26</b>

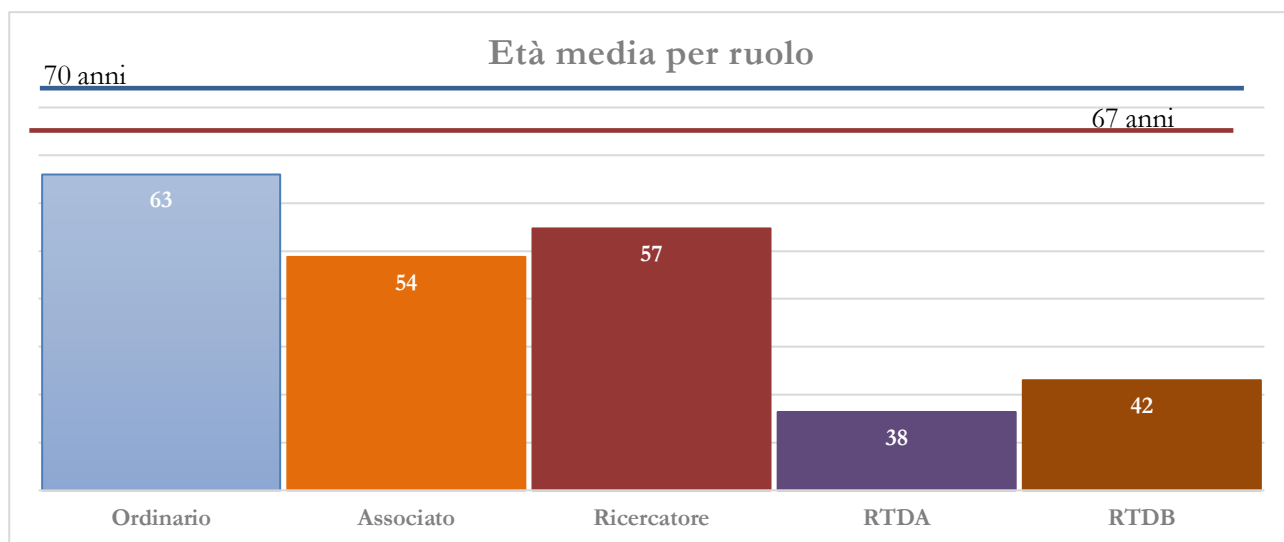
Passando ad analizzare la composizione del corpo docente per classe di età si evidenzia come il l'età media sia molto elevata per tutte le categorie considerate soprattutto per quanto riguarda la componente Ricercatori a tempo determinato.

## Distribuzione per Area CUN e età media

AREA CUN	DESCRIZIONE	Età media Professori Ordinari	Età media Professori Associati	Età media Ricercatori	Età media RTDA	Età media RTDB
1	Scienze matematiche e informatiche	62	55	57	33	39
2	Scienze fisiche	67	55	62	42	37
3	Scienze chimiche	63	56	57	35	38
4	Scienze della Terra	63	56	57	35	38
5	Scienze biologiche	65	53	53	38	-
6	Scienze mediche	-	56	-	-	-
7	Scienze agrarie e veterinarie	61	57	59	37	44
8	Ingegneria civile ed Architettura	64	56	59	41	41
9	Ingegneria industriale e dell'informazione	62	49	54	-	38
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	61	58	58	43	48



11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	62	55	63	44	43
12	Scienze giuridiche	-	53	52	32	-
13	Scienze economiche e statistiche	-	48	-	40	49
<b>TOTALE</b>		<b>63</b>	<b>54</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>42</b>



Guardando invece alla composizione per genere si registra un indice di femminilità totale pari al 37%, valore in linea con il sistema universitario nel suo complesso.

**Personale docente suddiviso per ruolo, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2022)**

Ruolo	Maschi		Femmine		Totale	Indice di Femminilità (Unibas)	Indice di Femminilità (Italia)
	v.a.	%	v.a.	%			
PO	42	20%	9	7%	51	3%	7%
PA	97	46%	70	57%	167	21%	18%
RU	30	14%	24	20%	54	7%	4%
RTDA	19	9%	8	6%	27	2%	5%
RTDB	21	10%	12	10%	33	4%	4%
<b>TOTALE</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>	<b>332</b>	<b>37%</b>	<b>39%</b>

*1.2.2.b Personale Tecnico Amministrativo*

RUOLO	ORGANICO AL 31/12/2021	ORGANICO AL 31/12/2022	Variazione % 2021 - 2022
DIRIGENTI (*)	2	2	0,00%
EP	11	10	-0,42%
D	67	67	0,00%
C	139	138	-0,42%
B	17	16	-0,42%

CEL	8	6	-0,84%
TOTALE	244	239	-2,09%

Fonte: Mur

(\*) Non è compreso il Direttore Generale

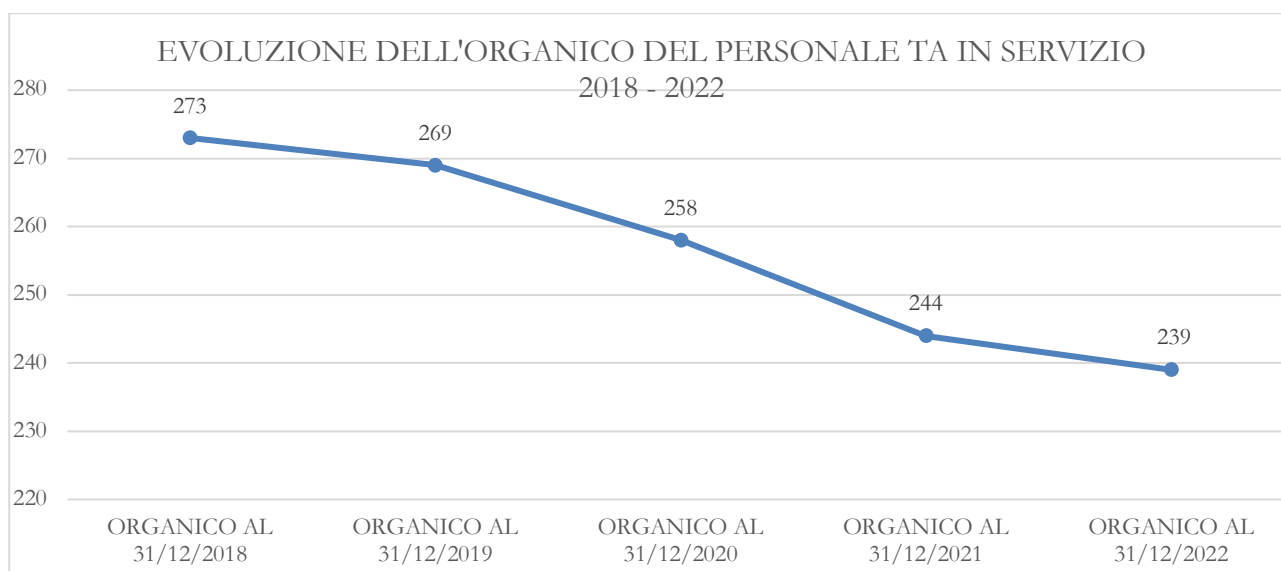
Nel corso del 2022 si sono registrate 9 cessazioni a fronte di 4 nuove assunzioni, di cui 3 part-time al 50% e 1 full time<sup>10</sup>.

Il saldo naturale negativo ha contratto ulteriormente la componente del PTA quasi del 2%, passando da 244<sup>11</sup> (dato 2021) a 239<sup>3</sup> unità (dato 2022) confermando il trend negativo che contrassegna gli ultimi 5 anni.

Infatti nel periodo 2018 – 2022 la componente TA del personale di Ateneo si è ridotta del 18,41 %, 44 unità di PTA in meno in termini assoluti, trend negativo parzialmente contenuto dalle assunzioni intervenute nel corso del 2022 (+ 4 unità di PTA).

Al contrario per quanto avvenuto per la componente docente, il PTA non ha goduto di interventi straordinari per il reclutamento di nuovo personale e tanto meno di interventi di programmazione ordinaria.

Gli effetti sono sinteticamente riportati nei grafici e nelle tabelle che seguono.



Il rapporto tra PTA e docenti nel corso degli ultimi 5 anni è passato da quasi 0,89:1 nel 2018 a 0,72:1 nel 2022, con tendenza a ridursi nei prossimi anni a causa delle cessazioni dal servizio previste<sup>12</sup>.

Inoltre è da precisare che:

- su 239 unità di personale in organico sono in servizio 237 unità di personale<sup>13</sup>, di cui 229 (96%) a tempo pieno e 8 (4%) part-time al 50%;
- delle 231 unità di PTA in servizio 21 (9 %) hanno un incarico ad interim.

La distribuzione del personale in servizio per categoria mostra una netta prevalenza del personale di categoria C (58%) sul totale del personale.

<sup>10</sup> Nel corso del 2022 sono state inoltre trasformate 7 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.

<sup>11</sup> Non è compreso il Direttore Generale

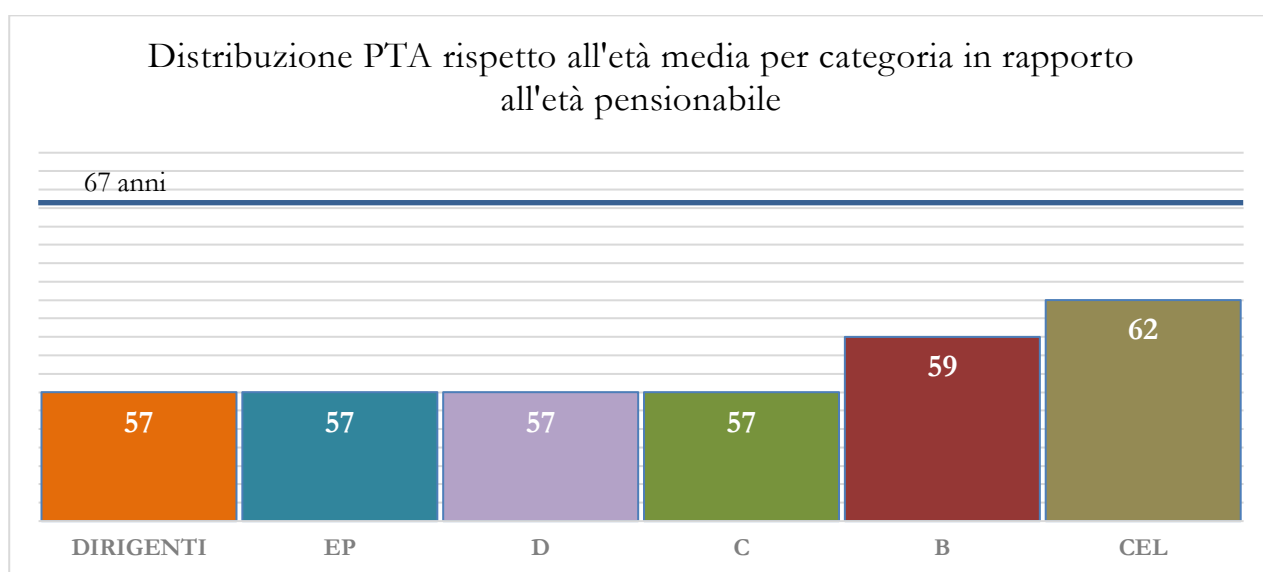
<sup>12</sup> Per un'analisi di dettaglio si rimanda al PIAO 2023 – 2025, Sezione 3 – Organizzazione e capitale Umano, Sottosezione 3.3 Piano dei Fabbisogni del personale.

<sup>13</sup> Su 239 unità di ruolo, 1 unità PTA è in aspettativa, 1 unità sono in comando presso altra amministrazione.

**Distribuzione per ruolo al 31/12/2022**

RUOLO	Valore Assoluto	%
DIRIGENTI	2	0,84%
EP	10	4,18%
D	67	28,03%
C	138	57,74%
B	16	6,69%
CEL	6	2,51%
TOTALE	239	100,00%

Il blocco del *turn over* e la mancanza di programmazione ordinaria oltre ad avere impatto sulla numerosità ha effetti anche sull'età media del PTA in servizio.



Guardando alla composizione per genere si registra un indice di femminilità totale pari al 48%.

**Personale tecnico-amministrativo di ruolo e CEL suddiviso per categoria, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2022)**

Categoria	Maschi		Femmine		Totale	Indice di Femminilità
	v.a.	%	v.a.	%		
DIRIGENTI	2	2%	0	0%	2	0%
EP	7	6%	3	3%	11	1%
D	34	27%	33	29%	67	14%
C	67	54%	71	62%	138	30%
B	11	9%	5	4%	16	2%
CEL	3	2%	3	3%	6	2%
<b>TOTALE</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>239</b>	<b>48%</b>

**1.2.3 L'offerta formativa**

L'offerta didattica erogata nell'AA 2021/2022 si è articolata su 36 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 interateneo internazionale, 1 internazionale basato sulla mobilità internazionale, 1 interateneo e 3 interclasse;
- 4 Corsi di Laurea a Ciclo Unico, di cui 1 Internazionale basato sulla mobilità internazionale.

## Corsi di Studio

## Struttura Primaria sede amministrativa/Sede di erogazione del CdS

### Lauree:

*Operatore dei Beni Culturali (Internazionale su mobilità)*  
*Biotechnologie*  
*Ingegneria Civile e Ambientale*  
*Ingegneria Meccanica*  
*Studi Umanistici*  
*Economia aziendale*  
*Tecnologie Agrarie*  
*Scienze Forestali e Ambientali*  
*Tecnologie Alimentari*  
*Chimica*  
*Scienze e Tecnologie Informatiche*  
*Scienze Geologiche*  
*Matematica*  
*Paesaggio Ambiente e Verde Urbano*  
*Tecniche per l'edilizia e la gestione del territorio (Professionalizzante)*  
*Scienze dell'Educazione e della Formazione*

*DiCEM - Matera*  
*DiS - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*DiSU - Potenza*  
*DiMIE - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*DiS - Potenza*  
*DiMIE - Potenza*  
*DiS - Potenza*  
*DiMIE - Potenza*  
*DiCEM - Matera*  
*SI - Potenza*  
*DiSU - Potenza*

### Lauree Magistrali:

*Biotechnologie per la diagnostica medica, farmaceutica e veterinaria*  
*Ingegneria Civile*  
*Ingegneria Informatica e delle Tecnologie dell'Informazione*  
*Ingegneria Meccanica*  
*Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio*  
*Matematica*  
*Scienze Antropologiche e Geografiche per i Patrimoni Culturali e la Valorizzazione dei Territori (Interateneo e Interclasse)*  
*Scienze Chimiche*  
*Scienze e Tecnologie Agrarie*  
*Scienze e Tecnologie Alimentari (Internazionale su mobilità)*  
*Scienze Forestali e Ambientali*  
*Geoscienze Ambiente e Rischi*  
*Storia e civiltà europee*  
*Archeologia e storia dell'arte (Interateneo, Internazionale e Interclasse)*  
*Economia & Management*  
*Filologia Classica e Moderna (Interclasse)*

*DiS - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*SI - Potenza*  
*DiMIE - Potenza*  
*DiCEM - Matera*  
  
*DiS - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*SAFE - Potenza*  
*DiS - Potenza*  
*DiSU - Potenza*  
*DiCEM - Matera*  
*DiMIE - Potenza*  
*DiSU - Potenza*

### Lauree Magistrali a CU:

*Medicina e Chirurgia*  
*Farmacia*  
*Architettura (Internazionale mobilità)*  
*Scienze della formazione primaria*

*SI - Potenza*  
*DiS - Potenza*  
*DiCEM - Matera*  
*DiSU - Matera*

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 XXXVII ciclo si è articolato nei seguenti corsi:
- *Ingegneria per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile;*
  - *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.

- b) Master di I livello:
- **Progettazione, Valorizzazione turistica e Promozione Internazionale dei Patrimoni Culturali** (istituito ma non attivato per mancanza di numero minimo di iscritti)
  - **Idrocarburi e Riserve: Sicurezza e Controllo Ambientale nelle attività di produzione di idrocarburi naturali** (istituito ma non attivato per mancanza di numero minimo di iscritti)
- c) Master di II Livello
- **Geosciences for Energy Transition**
  - **Il docente e il dirigente scolastico, progettisti dell'equilibrio formativo tra governance e didattica – DIRSCO**

d) 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.

#### 1.2.4 La Popolazione studentesca

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:

- Diminuzione pari al 10% 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 1% del numero degli iscritti fuori corso;
- Diminuzione pari al 4% del numero degli iscritti totali.

Struttura Primaria	Studenti iscritti al I anno		
	2020/21	2021/22	Variazione %
DiCEM	128	108	-18,52%
DiMIE	334	297	-12,46%
DiS	205	192	-6,77%
DiSU	519	451	-15,08%
SAFE	143	114	-25,44%
SI-Unibas	175	208	15,87%
<b>Totale</b>	<b>1504</b>	<b>1370</b>	<b>-9,78%</b>

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 01/04/2023

Struttura Primaria	studenti iscritti ad anni successivi al I in corso		
	2020/21	2021/22	Variazione %
DiCEM	308	227	-36%
DiMIE	513	432	-19%
DiS	342	311	-10%
DiSU	760	900	16%
SAFE	160	134	-19%
SI-Unibas	266	246	-8%
<b>Totale</b>	<b>2349</b>	<b>2250</b>	<b>-11%</b>

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 01/04/2023

Struttura Primaria	studenti iscritti Fuori Corso (*)		
	2020/21	2021/22	Variazione %
DiCEM	322	338	5%
DiMIE	533	526	-1%
DiS	388	389	0%
DiSU	374	398	6%
SAFE	285	265	-8%
SI-Unibas	498	502	1%
<b>Totale</b>	<b>2400</b>	<b>2418</b>	<b>1%</b>

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 01/04/2023

Struttura Primaria	Totale studenti iscritti		
	2020/21	2021/22	Variazione %
DiCEM	758	673	-13%
DiMIE	1380	1255	-10%
DiS	935	892	-5%
DiSU	1653	1749	5%
SAFE	588	513	-15%
SI-Unibas	939	956	2%
<b>Totale</b>	<b>6253</b>	<b>6038</b>	<b>-4%</b>

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 01/04/2023

Struttura Primaria	Totale studenti iscritti regolari CSTD <sup>14</sup>		
	2020/21	2021/22	Variazione %
DiCEM	457	347	-32%
DiMIE	896	765	-17%
DiS	586	521	-12%
DiSU	1234	1311	6%
SAFE	304	242	-26%

<sup>14</sup> Gli studenti iscritti regolari costo standard sono gli studenti regolarmente iscritti al corso di studi da un numero di anni accademici non superiore alla sua durata normale, cui si aggiungono gli studenti iscritti al primo anno fuori corso. A tali studenti viene posto un peso pari ad 1 nel caso di studenti full time e pari a 0,5 per gli studenti part time. Nel caso di studenti iscritti a corsi di laurea inter ateneo questi vengono ripartiti in proporzione al numero di Atenei coinvolti.

<i>SI_Unibas</i>	504	526	4%
<i>Totale</i>	3980	3711	-7%

Fonte: Osservatorio Cineca Studenti Didattica- dati al 01/04/2023

## 2. Sintesi dei principali risultati di interesse

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel perseguimento degli obiettivi previsti dal PIAO 2022.

### 2.1 Principali risultati per Missione

#### 2.1.1 Missione I Didattica e servizi agli studenti

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 Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia LM41 attivato per l'AA 2021/22 e la modifica degli ordnamenti di tre corsi di Laurea Magistrale:

1. Anthropological and Geographical Sciences for the Cultural Heritage and the Enhancement of Territories (SAGE) - LM-1 Antropologia culturale ed etnologia & LM-80 Scienze geografiche
2. Archeologia e Storia dell'Arte (ASA) - LM-2 Archeologia & LM-89 Storia dell'arte
3. Geologia, Ambiente e Rischi – LM74).

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:

- con il progetto Competenze trasversali in Unibas nel corso del 2022, seconda edizione, sono stati erogati 237 Open Badge su 22 percorsi (dati riferiti al periodo 01/01/2022 – 31/12/2022:

ID Open Badge	Titolo Open Badge	Numero assegnazioni
1780	Excel - Dalle basi all'uso avanzato	41
1781	Google Apps	16
1783	Il Corpo e la Parola: due espressioni culturali	6
1785	Imprenditorialità e capacità innovativa	13
1786	Introduzione alle Biotecnologie Entomologiche	6
1788	Storia del cinema – 1. Dal precinema al 1945; 2. Federico Fellini e la storia del cinema italiano	12
1812	Francese B1 per i Beni Culturali e Ambientali	1
1840	Civiltà, Lingua e Letteratura Latina (CLLL)	15
1841	Teoria e storia del linguaggio cinematografico	1
1853	Learning Lab - Imparare a Imparare	7
1872	Career Tools: strumenti per cercare lavoro	12
1873	Ti sei mai Googolato? Personal brand e comunicazione visiva	4
1878	La casa sul retro: Anne Frank, storia e testimonianza di una "resistenza"	2
1879	Elementi d'italiano scritto professionale (Laboratorio)	7

1965	Gestione e assicurazione della qualità della didattica	8
1995	Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza: il contrasto alla violenza di genere	18
2255	Introduzione alla Statistica e alla Probabilità	19
2397	La logica degli scacchi	5
2399	Capitale umano, innovazione e imprenditorialità nella trasformazione digitale	8
2495	Metodi e strumenti per la ricerca bibliografica e l'elaborazione di un testo scientifico	14
2511	Leadership positiva al femminile	20
2831	Greco antico – livello elementare	2
<b>TOTALE</b>		<b>237</b>

- Per quanto riguarda la formazione post laurea degli insegnanti e alle attività di formazione continua e aggiornamento nel corso del 2022 è stato attivato il VII 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 – 80 posti;
  - b. Scuola primaria – 110 posti;
  - c. Scuola secondaria di I grado – 70 posti
  - d. Scuola secondaria di II grado – 140 posti.
- Corsi di formazione e aggiornamento professionale quale Ente Formatore al Progetto “Valore P.A. I.N.P.S. – 2020 erogati nel 2022.

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

Area Tematica	Livello	Titolo	Durata corso	Partecipanti
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e /o digitalizzati-sviluppo delle banche dati di interesse nazionale – sistemi di autenticazione in rete – gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale – Big data management	II Livello A	SENECA (gestione Ed organizzazione dei documenti digitali nella pubblica Amministrazione)	60 ore	22
Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione	I Livello	Competenze linguistiche, dinamiche interculturali e interpersonali nella Pubblica Amministrazione	60 ore	18
Gestione della contabilità pubblica. Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche	II Livello B	La contabilità pubblica in un'ottica gestionale: verso le nuove sfide a livello nazionale ed europeo	80 ore	18
Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione	II Livello A	Trasparenza della pubblica amministrazione e legislazione	60 ore	22



		anticorruzione: bilanciamento tra prestazioni, privacy e accountability		
Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità Organizzativa e gestione dei conflitti Psicologia dei gruppi – Gestione delle relazioni – Scienza del comportamento	II Livello A	Gestione delle risorse umane e lo sviluppo delle competenze di e- leadership nella gestione dei conflitti	60 ore	32
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione – Pianificazione, misurazione e valutazione della performance	I Livello	VA.PE. - Valutazione e ciclo delle performance nel settore Pubblico	60 ore	26
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza	I Livello	LAGUNA (LAvoro GrUppo Nella pA)	60 ore	21

In merito ai flussi di mobilità da e verso l'estero nel corso del 2022 si sono registrati i seguenti eventi:

- Mobilità Erasmus+ studenti in uscita: n. 62
- Mobilità Erasmus+ studenti in entrata: n. 27

I dati riferiti al 2021 sono 91 studenti in uscita e 15 in entrata.

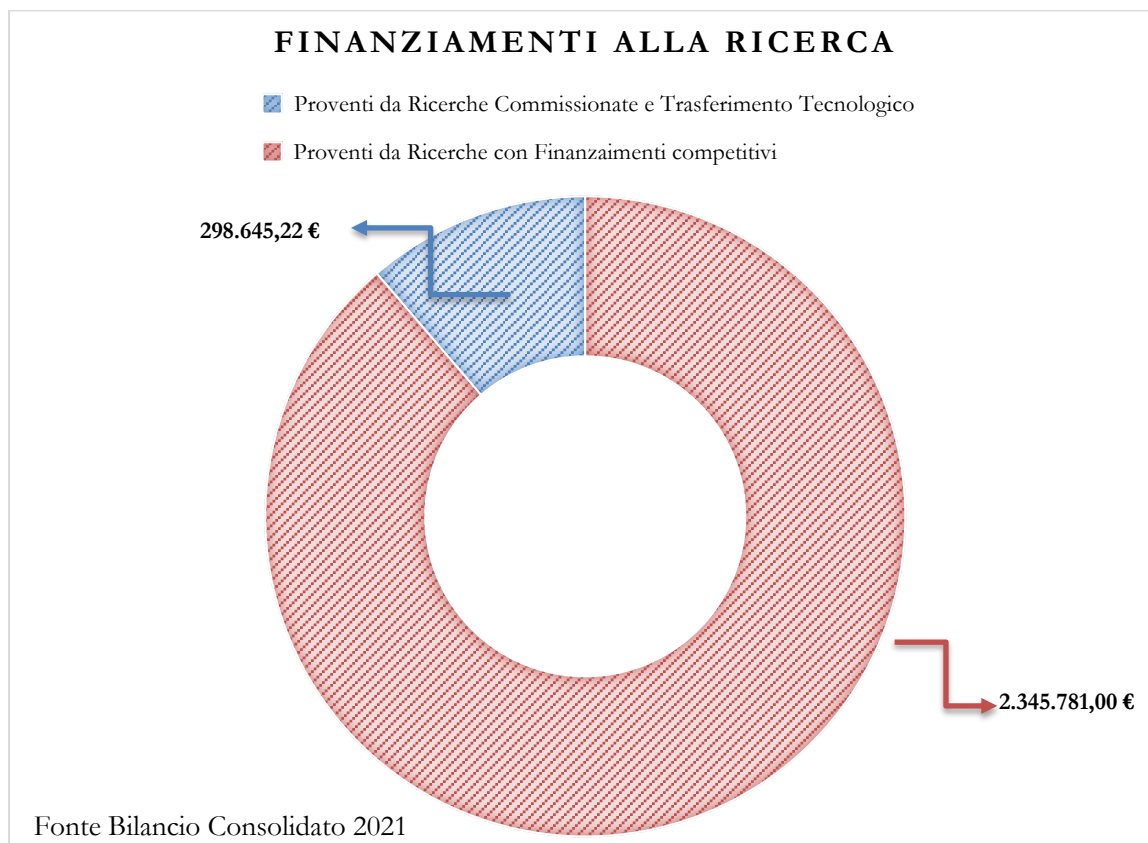
Rispetto al 2021 i risultati relativi alla mobilità in uscita non hanno soddisfatto le aspettative facendo registrare un forte calo (- 47%), di contro è in netto miglioramento, indice di attrattività dell'Ateneo verso l'estero, la mobilità in ingresso (+ 44%).

### 2.1.2 Missione II - Ricerca

Nel corso del 2022 si è rafforzata la partecipazione di UniBas ai finanziamenti destinati alla ricerca.

I proventi da ricerca derivati da finanziamenti competitivi e da ricerca commissionate incidono per il 4,6 sulle entrate totali (dato riferito al 2021).

Per il 4% si riferiscono a ricerche da finanziamenti competitivi cui l'Ateneo ha partecipato con esiti positivi, mentre lo 0,6% si riferiscono a ricerche commissionate dal sistema produttivo soprattutto locale.



#### *Ricerca finanziata internazionale da bandi competitivi*

In crescita la partecipazione di UniBAS, in qualità di Research University di livello internazionale, ai finanziamenti destinati alla ricerca, alle iniziative e progetti che realizza a livello UE ed extra UE.

Acronimo Progetto	Programma	Budget	Anno
CopHub.AC	H2020	999.966,25 €	2018
Towards an innovative strategy for skills development and capacity building in the space geo-information sector supporting Copernicus User Uptake	EPLUS	3.876.045,00 €	2018
SuperScienceMe: REsearch is your REvolution - European Researchers' Night	H2020	298.677,00 €	2020
INCREASE	H2020	6.999.999,50 €	2020
SuperScienceMe - REsearch is your RE-Generation	H2020	298.950,00 €	2021
<b>SuperScienceMe - REsearch is your RE-Source</b>	<b>HORIZON</b>	<b>300.000,00 €</b>	<b>2022</b>
<b>Immersive digital storytelling of the European rural intangible heritage</b>	<b>CREA2027</b>	<b>195.755,00 €</b>	<b>2022</b>
<b>FARMS4CLIMATE</b>	<b>H2020</b>	<b>2.749.437,50 €</b>	<b>2022</b>

#### *2.1.2.1 Finanziamenti da PNRR*

UniBas in linea con la sua vocazione di università al servizio del territorio e in stretta collaborazione con altre Università, enti pubblici e privati e imprese italiane, ha colto le opportunità offerte dai diversi programmi del PNRR aderendo a due progetti Ecosistema AGRITECH e TECH4YOU.

Nel Periodo 2022-2026 sono stati concessi 5.751.552,51 €.

2.1.2.2 Ricerca Finanziata Nazionale e Regionale

Dal 2018 al 2022 UniBAS partecipa, in qualità di capofila o partner, in 15 progetti di ricerca su bandi nazionali PON MUR e 15 progetti di ricerca PO FESR Regione Basilicata.

Acronimo Progetto	Programma	Budget	Capofila / Partner
Concerning	PON PNR 2014-2020 M.U.R. - FISR - Bando 2019	792.656,40 €	Capofila
MITIGO	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	3.002.292,00 €	Capofila
Naoconn	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	1.500.311,13 €	
Inbiomed	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	1.962.000,00 €	
OT4Clima	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	1.177.813,10 €	
Icosaf	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	663.391,50 €	
Prompt	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	469.200,00 €	
Aria	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	380.800,00 €	
Extreme	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	330.000,00 €	
Cogito	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	500.000,00 €	
Genesis	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	575.000,00 €	
SAFE	PON PNR 2014-2020 M.U.R. - FIRST 2021	714.200,00 €	Capofila
AGROECOMED	PON PNR 2014-2020 M.U.R. - FIRST 2021	713.286,15 €	Capofila
Biofeedstock	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	400.000,00 €	
RESO	PON PNR 2014-2020 M.U.R.	3.779.999,98 €	Capofila
IBIS ECO	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	173.298,87 €	
VALBIOECONOMIA	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	656.511,92 €	Partner
Heritage Smart Lab	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	250.000,00 €	Partner
ODESSA	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	199.800,00 €	Partner
MOBAS 4.0	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	150.386,56 €	Partner
RE2BIOMET	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	170.950,00 €	Partner
SIMAE	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	45.552,00 €	Partner
STAK-UPB2B6:B27	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	5.200.000,00 €	Capofila
In-LINK-IT	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	850.000,00 €	Partner
IRPAC	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	1.293.000,00 €	Partner
PAPRIKANET	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	300.000,00 €	Capofila
Begin	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	274.300,00 €	Capofila
AAA: SAFE SOS	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	300.000,00 €	Capofila
URGES	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	300.000,00 €	Capofila
SKIPE	PO FESR Regione Basilicata 2014 - 2020	170.910,00 €	Capofila

2.1.2.3 Pubblicazioni scientifiche

Le pubblicazioni scientifiche rappresentano la principale forma di comunicazione ufficiale della comunità scientifica, tramite la quale i singoli ricercatori o i gruppi di ricerca rendono pubblici i metodi ed i risultati dei propri lavori scientifici. Nella infografica riportata di seguito vengono rappresentati i contributi alla ricerca scientifica prodotti nel 2022.



*Dati 2021: 670 contributi su rivista, 121 contributi in volume, 98 contributi in atti di convegno, 20 monografie o trattati scientifici,*

#### 2.1.2.4 Trasferimento Tecnologico

Le attività di trasferimento tecnologico di UniBas nel 2022 sono state orientate soprattutto al rafforzamento dei legami tra attività di ricerca e tessuto produttivo lucano. In particolare è stato avviato il secondo anno del progetto MITRATTA (Miglioramento dell'azione di Trasferimento Tecnologico al Tessuto Produttivo Lucano), cofinanziato dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), per il tramite della Direzione Generale per la Tutela della Proprietà Industriale- Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (DGTPI-UIBM) e finalizzato ad aumentare l'intensità dei flussi di trasferimento tecnologico verso il sistema delle imprese.

Il tema del trasferimento tecnologico è molto complesso e presenta una serie di criticità. I rapporti tra il mondo della ricerca e quello imprenditoriale, infatti, non sempre seguono un iter istituzionale basandosi il più delle volte su rapporti personali non diffusi, e che spesso coinvolgono singoli gruppi o singoli ricercatori e imprese.

Con il progetto "MITRATTA" si è inteso colmare alcuni di questi gap implementando e sviluppando nuove metodologie e nuovi modelli di intervento e azioni e contemporaneamente valorizzare le singole iniziative di trasferimento di know-how e di knowledge e le innovazioni sui prodotti e sui processi messi in campo fino ad ora sia dal mondo accademico che da quello imprenditoriale.

Per rafforzare le competenze e la capacità dell'Ateneo di rispondere a tali esigenze è stata reclutata la figura del Knowledge Transfer Manager (KTM) a supporto delle attività dell'Ufficio di Trasferimento Tecnologico.

L'attività portate avanti nel corso del 2022 dal KTM e dall'Ufficio di Trasferimento Tecnologico è quella di una ricognizione dei loro portafogli di tecnologie e titoli di proprietà industriale attraverso interviste condotte con incontri e visite presso le piccole e medie imprese lucane finalizzati a sensibilizzare le imprese sulle tematiche delle innovazioni tecnologiche e delle PI e ad incrementare la cultura e la consapevolezza su questi temi ed in questo modo supportare la loro valorizzazione all'interno delle PMI.

Il prodotto di tale attività è costituito dal rapporto "ANALISI DEL LIVELLO DI CONOSCENZA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE PRESSO LE PMI LUCANE" (reperibile al seguente link <https://ricerca.unibas.it/site/home/trasferimento-tecnologico/progetti/documento23040970.html>).

Parallelamente all'attività di trasferimento tecnologico verso il tessuto produttivo regionale è proseguito il proficuo rapporto con Sviluppo Basilicata con il Progetto IncHUBatori.

L'Incubatore di Potenza, nasce sulla base di un progetto in convenzione tra UNIBAS e Sviluppo Basilicata, promosso dalla Regione Basilicata e l'accompagnamento fornito dalla Fondazione Giacomo Brodolini S.r.l.. Ha sede nel Campus universitario di Macchia Romana ed occupa uno spazio di oltre 400 mq. Gli spazi sono a disposizione di imprese e aspiranti imprenditori che vogliono sviluppare idee e progetti imprenditoriali.

L'obiettivo prioritario è quello di supportare le imprese lucane e indicare loro la strada per affacciarsi a nuovi mondi, raccogliere e valorizzare le proprie specificità e i fabbisogni attraverso una formula più dinamica e creativa cogliendo una sfida che vede tali imprese competere sempre più anche in ambito internazionale e in tale ottica è necessario acquisire la capacità di utilizzare nuovi ed innovativi strumenti per reggere la competitività dei mercati.

### **2.1.3 Missione III 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 2022 si è inoltre consolidata l'attività dell'Università degli Studi della Basilicata, quale Ente accreditato per il Servizio Civile Universale, con il finanziamento di due progetti:

#### **Dalla Catalogazione alla Diffusione**

Il progetto mira a sviluppare competenze trasversali: capire l'informazione, organizzarla e valutarla in merito alle proprie esigenze, valorizzare le risorse bibliografiche e documentali conservate nelle biblioteche, reali e digitali, organizzare l'informazione creando percorsi di orientamento all'interno della biblioteca per diverse categorie di utenti, collaborare con istituzioni analoghe per "fare sistema" sono gli skills da fare acquisire ai giovani volontari che decidono di svolgere il servizio civile. Tutto ciò può accrescere l'incidenza e l'efficacia dei servizi offerti dalle biblioteche accademiche verso la cittadinanza non universitaria che al momento non risulta frequentare le biblioteche come potrebbe.

Il progetto ha interessato 12 Volontari

#### **RELINT: promozione ed accoglienza**

Il progetto ha come finalità il potenziamento dell'attività svolta dall'Ufficio Relazioni Internazionali e dall'Associazione ESN Sui-Generis dell'Università degli Studi della Basilicata, i quali operano al servizio della Mobilità Internazionale per gli studenti e per il personale dell'Ateneo.

Nel contesto sempre più centrale dell'Internazionalizzazione del sistema Università Italiano, un progetto di questo tipo si configura come un motore propulsore per incentivare le attività di promozione della mobilità attraverso una serie di azioni specifiche volte ad incrementare la qualità del servizio offerto e la promozione della mobilità, oltre che a migliorare la qualità dell'esperienza di mobilità degli studenti in arrivo/partenza presso/da UniBas da/verso altri paesi.

Questo consentirà una maggiore qualità dei servizi a supporto dell'Internazionalizzazione che potrà rendere l'Università degli Studi della Basilicata una meta sempre più attrattiva per i programmi di mobilità in ingresso ed in uscita.

Il Progetto ha interessato 4 volontari

Per quanto riguarda le attività di Public Engagement l'Ateneo nel corso del 2022 l'Ateneo, nell'ambito delle manifestazioni per il quarantennale della sua istituzione, ha realizzato una serie di interessanti iniziative dedicate a tutta la comunità accademica, e non solo. I ricercatori, i docenti, il personale tecnico-amministrativo, gli studenti e le loro associazioni così come tutti i cittadini saranno coinvolti in tutte le tematiche scientifiche, tecniche, umanistiche, sociali e del benessere individuale così come in quello collettivo che costituiscono sia la ricerca fondamentale, applicata e competitiva che la didattica erogata dalla propria offerta formativa delle sei strutture didattiche.

Gli eventi del quarantennale sono stati 65.

L'elenco con tutte le informazioni è consultabile al seguente link:

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/quarantennale.html>

Alla ricca programmazione di eventi si richiama in particolare la partecipazione alla terza edizione di SuperScienceMe – ReSearch is your Re-Source”, la Notte Europea dei Ricercatori 2022 che l'Università degli Studi della Basilicata ha organizzato con gli Atenei calabresi, il CNR, la Regione Calabria e gli Uffici Scolastici Regionali. In particolare, nel corso delle attività promozionali del progetto, 18 ricercatrici e 11 ricercatori dell'ateneo hanno tenuto 60 incontri pubblici divulgativi in scuole, locali pubblici, comunità di recupero e piazze delle città di Matera, Potenza e di altri 20 comuni lucani portando la ricerca scientifica, tecnica, umanistica, sociale e del benessere all'interno di varie tipologie di comunità.

## 2.1.4 Missione IV Risorse Umane e Organizzazione

Nel rispetto e in coerenza all'articolazione del PIAO 2022 – 2024 e in conformità con la IV missione strategica dell'Ateneo questa sezione ha l'obiettivo di focalizzare progressivamente un insieme ampio e articolato di risultati ottenuti dall'Amministrazione, e in senso più ampio dall'Ateneo, nell'ambito delle risorse umane, della loro organizzazione e sviluppo, a supporto delle missioni e delle attività gestite.

Merita infatti esplicitare l'impegno e la tensione al miglioramento in questo ambito che costituisce il motore principale per il funzionamento della complessa "macchina" di gestione amministrativa e tecnica.

Nei paragrafi che seguono vengono descritti i principali filoni di intervento e risultati.

### 2.1.4.1 Nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione

L'attuale modello organizzativo dell'Ateneo si basa sul documento "*Revisione dell'assetto organizzativo dell'Università degli Studi della Basilicata*", approvato dal Senato Accademico nel Luglio del 2011 e già a suo tempo posto alla base della riorganizzazione delle Strutture Primarie di Ateneo (2012), che tratteggia i principi ispiratori del precedente processo di rifunzionalizzazione amministrativa dell'Ateneo (2015).

Trascorsi oltre dieci anni dal momento ideativo della originaria strategia di riqualificazione, si è reso necessario valutare quanto le innovazioni di assetto introdotte nel 2012-2015 si siano rivelate effettivamente funzionali e rispondenti all'idea comune di un rilancio strategico, che all'epoca si immaginava e si assumeva fondato:

- sulle interconnessioni tra le articolazioni amministrative centrali e periferiche,
- sul potenziamento delle funzioni di pianificazione strategica e di valutazione della qualità di Ateneo,
- sul riconoscimento della centralità che lo Statuto riconosce, anche nell'ambito delle Scuole e dei Dipartimenti, alle attività di ricerca e formazione (art. 3) e di internazionalizzazione (art. 4), nonché, più in generale, alle attività di natura amministrativo-contabile.

Nel 2022 la Direzione Generale, in coerenza con l'obiettivo di performance individuale assegnato, ha avviato, con il supporto del Settore Pianificazione e Programmazione, un articolato progetto di analisi della struttura organizzativa esistente sulla base del quale è stato predisposto un documento di revisione dell'assetto organizzativo riorganizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale e dei servizi amministrativi nelle strutture primarie per rispondere al meglio alle esigenze di sviluppo dell'Ateneo e meglio identificare le diverse tipologie di responsabilità e ruoli delle figure coinvolte, a partire da quelle di livello dirigenziale.

Il progetto prevede:

- il ripensamento completo del modello organizzativo con una particolare attenzione alla dimensione integrata dei processi e all'integrazione funzionale e organizzativa tra le strutture centrali dell'amministrazione e le strutture primarie.
- la revisione delle Aree Dirigenziali in termini di numerosità e funzioni;
- la revisione dei Centri di Servizio in termini di numerosità e funzioni;
- la revisione del modello organizzativo delle strutture primarie, nelle quali il decentramento delle attività funzionali al supporto della Ricerca non ha dato esiti positivi come di contro è avvenuto con le attività di gestione dell'offerta formativa e della didattica.

Il progetto comporta l'attuazione di un processo di job posting interno per le posizioni di tipo organizzativo per valorizzare al meglio l'incontro delle competenze esistenti in Ateneo con i fabbisogni organizzativi.

Parallelamente allo sviluppo del documento di revisione dell'assetto organizzativo avviato dal Direttore generale, la Governance dell'Ateneo nominava, delibera CdA 134/2022 del 28/07/2022, una "Commissione Istruttoria per la riorganizzazione delle Strutture primarie che, in stretto raccordo con questo Consesso e il Direttore generale, abbia il compito di formulare, auspicabilmente entro la fine del 2022, una proposta di riorganizzazione delle stesse, in base alla quale avviare la procedura prevista dall'art. 21 dello Statuto"

La Commissione nella elaborazione della proposta deve ispirarsi ai seguenti principi:

- partire da un processo capillare di ascolto, confronto e ampia condivisione con il corpo accademico, che aiuti a fare emergere le aspettative e le collocazioni naturali dei docenti dell'Ateneo. A questo scopo la Commissione può individuare una struttura di ascolto che faciliti l'interlocuzione con i docenti dell'Ateneo;
- basarsi, per quanto possibile, sul superamento delle Strutture primarie attuali, evitando di fossilizzarsi su mere scissioni e fusioni, cercando, invece, di individuare aggregazioni centrate attorno ad ambiti didattico-scientifici ampi, innovativi e di immediata riconoscibilità;
- puntare alla riduzione del numero complessivo di Strutture primarie, per snellire e razionalizzare i ruoli di carattere organizzativo ricoperti dal personale docente, ottimizzare e valorizzare le risorse del personale tecnico-amministrativo, snellire e rendere più efficaci i processi decisionali, migliorando l'interazione tra l'attività di programmazione degli organi di Ateneo e quella svolta nelle Strutture;
- puntare alla crescita della consistenza numerica delle strutture, che, ad eccezione di quella di Area Medica, dovrebbe avere una numerosità di norma non inferiore alle 80 unità; tanto per accrescere la capacità di affrontare in modo più adeguato le nuove tendenze del finanziamento nazionale della ricerca, che richiedono compagini ampie, e favorire la creazione di collaborazioni scientifiche di maggior respiro che aiutino ad aumentarne il volume e la qualità delle attività di ricerca;
- considerare la possibilità di valorizzare le articolazioni delle Strutture primarie, in particolare le "unità" previste dallo Statuto;
- prevedere modalità che garantiscano la sostenibilità di un'offerta formativa ampia e coerente con la missione dell'Ateneo.

#### 2.4.1.2 Programmazione del Personale

Nel corso del 2022, in coerenza con quanto previsto nella sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO 2022-2024, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la delibera con la quale sono state determinate e ripartite tra Personale docente e PTA le risorse necessarie per l'attuazione della programmazione triennale del personale 2022-2024 (Delibera CdA 130/2022 del 28/07/2022).

Successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione 143/2022 del 22/09/2022, su proposta del Direttore Generale la seguente programmazione del personale:

	Numero Unità	P.O.
EP	1	0,4
D (PEV)	4	0,2
D	23	6,9
C	27	6,75
C part time full time	3	0,375
D (TD)	5	0
C (TD)	12	0
Totale	75	14,63



Successivamente, con Provvedimento del Direttore Generale n 280/2022 del 30/11/2022, sono state individuate le priorità assunzionali dell'organizzazione dell'Ateneo, i relativi profili professionali, le qualifiche funzionali le relative risorse per l'anno 2022.

#### 2.1.4.3 *Formazione del Personale*

Sono proseguite le attività di formazione attraverso il Piano di Formazione 2022.

Sono state erogate 53 attività formative, di cui 2 organizzate all'interno e 51 presso strutture esterne, pari a 287 ore che hanno interessato in totale 334 partecipanti e in media 6 dipendenti a corso erogato.

L'attività formativa ha riguardato soprattutto l'aggiornamento professionale dei dipendenti su temi relativi alla:

- Gestione delle gare di appalto
- Contratti pubblici
- Gestione Contabile
- Gestione e rendicontazione dei progetti PNRR
- Programmazione (PIAO)
- Offerta Formativa e aspetti correlati;
- Gestione del Personale

La modalità di fruizione della formazione è stata articolata nelle seguenti modalità:

- On line = 64,5
- In presenza = 24,5 %
- Blended (in presenza e on line) =11%

Maggiori dettagli sulle attività previste dal Piano di Formazione sono consultabili nel PIAO 2022-2024.

#### 2.1.4.4 *Lavoro Agile*

Dopo il periodo emergenziale l'anno 2021 doveva essere finalizzato a stabilizzare la modalità di prestazione lavorativa attraverso il Lavoro Agile quale modalità ordinaria alternativa al lavoro in presenza all'interno delle più ampie logiche dell'organizzazione del lavoro. Il perdurare dell'emergenza pandemica durante tutto l'anno 2021 ha peraltro richiesto di continuare ad utilizzare il LA in forma emergenziale e non ha permesso di consolidare il modello ordinario.

A fine 2021, con la fine del periodo emergenziale, con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 245 del 13/10/2021, è stato disciplinato il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni.

Il DM ha individuato le condizionalità e i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini assicurando un'adeguata qualità dei servizi.

È stato disciplinato, inoltre, dalle "linee guida" adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i Sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo delle funzioni centrali sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Il suddetto provvedimento ha previsto un rientro in servizio graduale del personale delle pubbliche amministrazioni a decorrere dal 15 ottobre 2021 con l'indicazione per le amministrazioni di adottare nei quindici giorni successivi gli atti organizzativi per attuare le disposizioni contenute nel decreto.

L'Amministrazione universitaria ha ritenuto di procedere autonomamente, nelle more dell'emanazione delle linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1, c. 6, del DPCM recante modalità per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

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.

Dal 01/02/2022, quindi, il personale che ne ha fatto richiesta e che è adibito a mansioni svolgibili da remoto, per aver accesso al lavoro agile, ha sottoscritto un accordo individuale sulla base di un *format*.

Gli accordi individuali sono stati sottoscritti con decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione e il ricorso al lavoro agile è stato inizialmente autorizzato fino al 31/03/2022.

La legge n. 142 del 21 settembre 2022, di conversione, con modificazioni, del c.d. Decreto Aiuti-bis ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 le misure semplificate del lavoro agile, già in essere durante l'emergenza sanitaria.

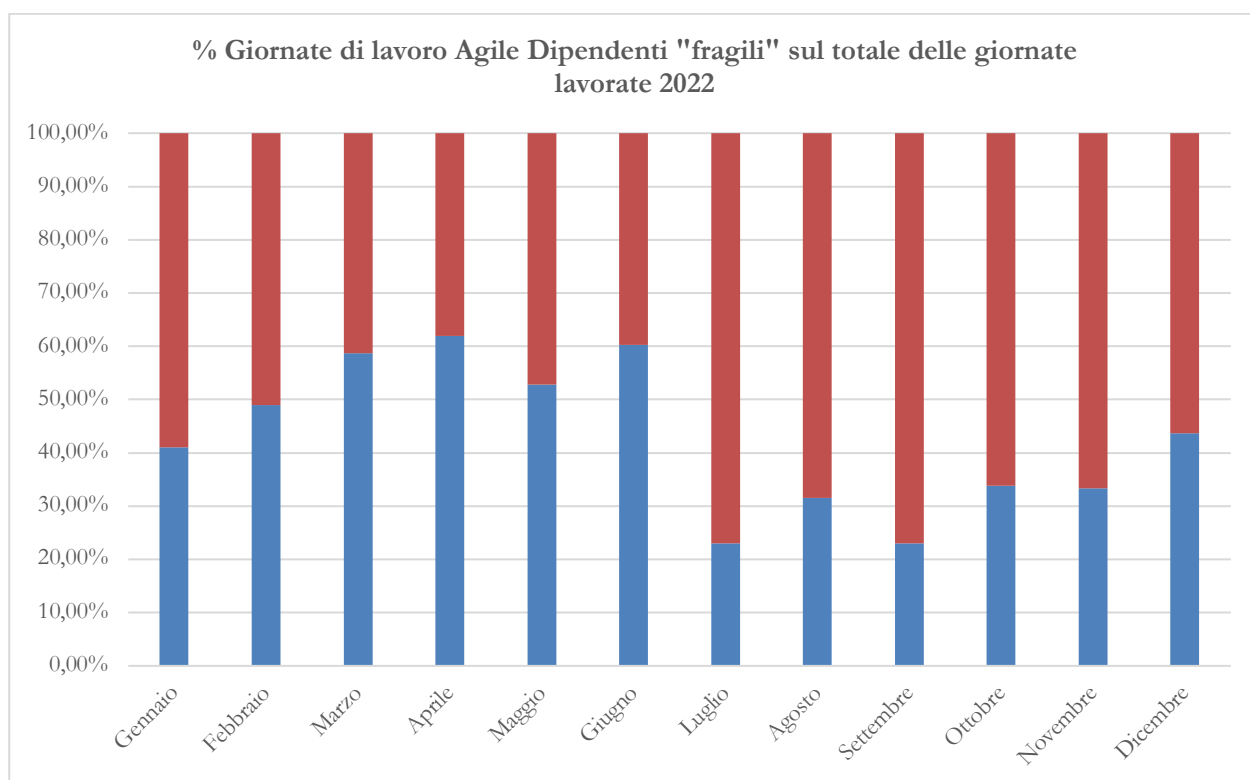
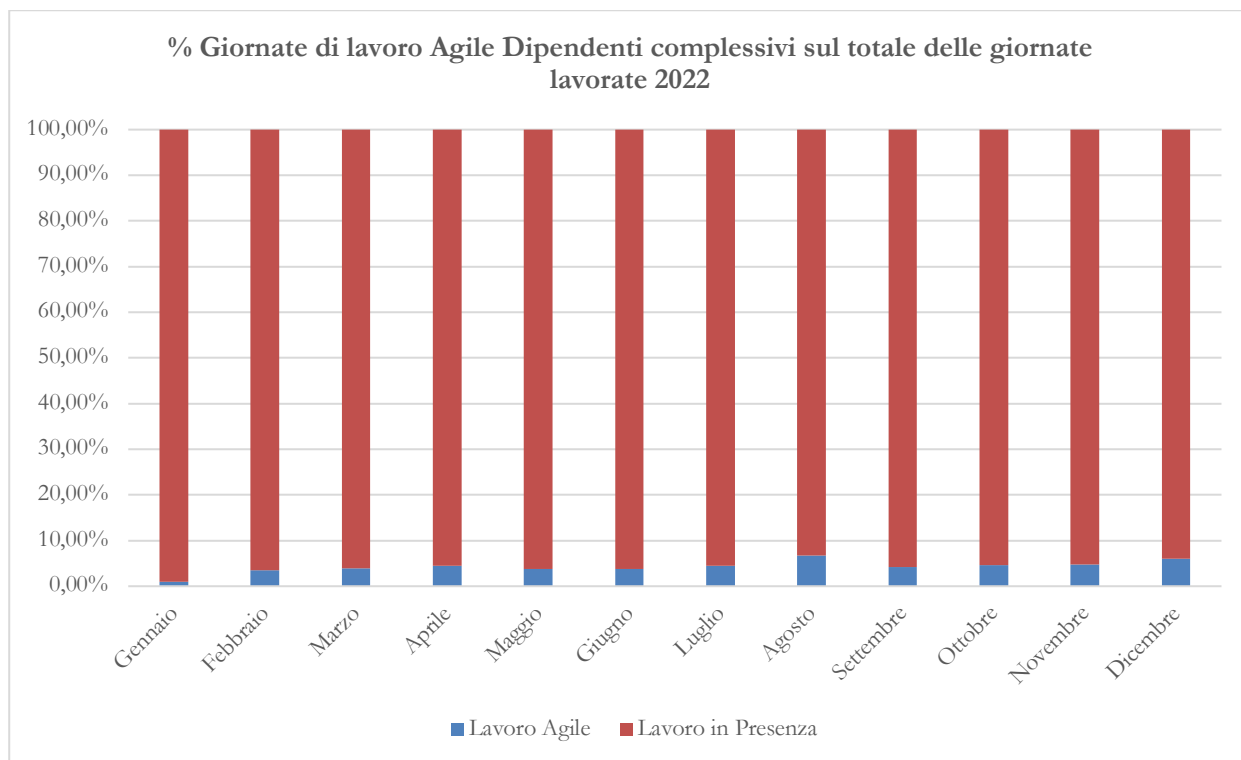
Dal 1° settembre 2022 il lavoro agile avrebbe dovuto essere attivato solo con accordo tra le parti, tant'è che è stato varato il nuovo modello di comunicazione.

La proroga intervenuta al 31 dicembre 2022 ha modificato un po' la situazione, infatti:

- **il regime emergenziale (cioè senza accordo scritto) non decorrerà dal 1° settembre 2022, ma dal 22 settembre 2022**, data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. Aiuti-bis;
- **il 31 agosto 2022 è cessato il regime transitorio applicato in fase pandemica e gli SMART WORKING** attivati dal 1° settembre 2022 dovevano essere assistiti dall'accordo scritto;
- **i nuovi SMART WORKING e quelli modificati dal 1° settembre 2022 possono essere comunicati al Ministero del Lavoro col nuovo modello entro il 1° novembre 2022.**

Nelle tabelle che seguono vengono riportati i principali indicatori e i livelli di coinvolgimento del personale per l'anno 2022 relativi all'utilizzo della modalità di lavoro agile in UniBAS:

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
N. dipendenti Totali	124	115	239
di cui Dirigenti	2	0	2
di cui dipendenti cd "fragili"	3	4	7
N Dipendenti in lavoro Agile (media sui 12 mesi)	21,5	30,25	51,75
di cui fragili	3	4	7
% Dipendenti in Lavoro Agile sul totale	17%	26%	22%
% Giornate lavoro Agile totale Dipendenti (media 12 mesi)	3,3%	4,8%	4,28%
% Giornate lavoro Agile Dipendenti cd <i>fragili</i> (media 12 mesi)	38%	41%	43%



### 3. Obiettivi della Performance: risultati e scostamenti

#### 3.1 – Obiettivi di Performance

Come descritto nel PIAO 2022 – 2024 la **performance dell’Ateneo** è declinata nelle **tre seguenti dimensioni** correlate in base al principio del *cascading*.

1. **Performance di Ateneo:** tale dimensione attiene al piano strategico. Essa concerne la realizzazione degli **obiettivi strategici** e delle relative **azioni** collegati alle **finalità strategiche** individuate dall’Ateneo da cui derivano, in base al principio del *cascading*, gli obiettivi operativi riconducibili nell’ambito della performance operativa di cui ai punti successivi. Rientra nella performance strategica anche la performance delle strutture didattiche e di ricerca declinata nei relativi obiettivi (Dipartimenti, Scuole, Centri di servizio).
2. **Performance organizzativa:** tale dimensione attiene al piano integrato della Performance, parte del PIAO.  
La **performance organizzativa** concerne il raggiungimento degli **obiettivi organizzativi** – tramite le relative **azioni** – che possono essere dell’intera struttura amministrativa (obiettivo comune) o di singole strutture (obiettivi di struttura) che compongono l’articolazione organizzativa dell’Ateneo.
3. **Performance individuale:** tale dimensione attiene al piano integrato della Performance, parte del PIAO.  
La **performance individuale** attiene al raggiungimento degli **obiettivi individuali** ed eventualmente di **team** (nel caso in cui uno stesso obiettivo prevede la collaborazione tra due o più strutture dell’Ateneo) – tramite le relative **azioni** – sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito di responsabilità.

In una logica di continuità con i processi definiti nel precedente Piano Integrato della Performance 2021-2023, per ciascuna delle Missioni strategiche sono stati declinati gli obiettivi di riferimento. Gli stessi recepiscono le strategie dell’Ateneo e i documenti correlati, come definiti all’esito di un lavoro di compartecipazione con il Consiglio di Amministrazione e le strutture tecnico-amministrative dell’Ateneo, nonché gli obiettivi di sistema e delle azioni previste dalle indicazioni del Mur relative alla programmazione triennale definiti con il DM 289/2021.

Ai fini del presente documento si riporta nel dettaglio la performance dell’Ateneo e quella organizzativa, per quanto riguarda la performance individuale si riportano per sintesi i principali elementi caratterizzanti.

#### 3.1.1 Risultati della Performance di Ateneo

La performance di Ateneo è il livello superiore di attività e di risultato che sintetizza il dato strutturale e strategico-gestionale.

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.

Un primo livello di valutazione dei risultati raggiunti dall’Ateneo è rappresentabile ricorrendo ai tre indicatori base definiti dal d.lgs. 49/2012.

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	1,34	≥ 1
SP	73,06	71,17	71,06	67,62	60,97	Max 80%
IDEB	0	0	0	0	0	Max 15%

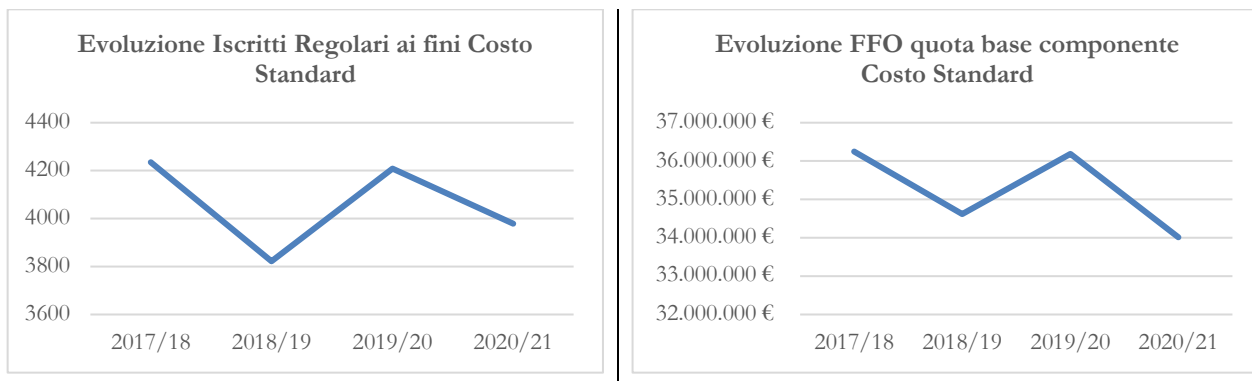
Un secondo livello di valutazione della performance di Ateneo è desumibile dagli indicatori che incidono sulla determinazione delle componenti quota base parte costo standard e, in modo più importante, quota premiale del FFO.

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 2022 è stato l'aa 2020/21 mentre per il 2023 è l'AA 2021/22 - e dal valore unitario annuo Costo STD stabilito con cadenza triennale con apposito Decreto Ministeriale<sup>15</sup>, è direttamente collegata alla capacità dell'Ateneo:

- a) di attrarre studenti in relazione alla sua offerta di servizi formativi.
- b) di ridurre il numero di studenti che abbandonano i percorsi di studio.

Da questo punto l'Ateneo registra un trend decisamente negativo.



Al fine di aumentare il numero di iscritti l'Ateneo ha attivato, utilizzando le risorse rinvenienti dal DM 752/2021 e dal DM 934/2022, un programma di orientamento motivazionale alla scelta dei percorsi di studio universitario che ha interessato le classi 3, 4 e 5 degli istituti secondari superiori della Regione Basilicata.

Data la carenza di figure esperte in orientamento a fine 2022 sono stati reclutati 4 esperti in orientamento e placement che hanno implementato le attività dei programmi POT e PLS.

Le attività iniziate a fine 2022 sono proseguite nel primo semestre del 2023 e hanno interessato una platea di 749 studenti.

Situazione opposta si osserva per quanto attiene la quota premiale del FFO che 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 è stata 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 viene 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.<sup>16</sup>
- 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;

<sup>15</sup> Per il triennio 2021 – 2023 si fa riferimento al DM 1015 del 04/08/2021 che determina il valore del costo standard di formazione studenti in 8.600 euro per l'anno 2021 e in 8.546 euro quello per l'anno 2022.

<sup>16</sup> 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 segnala 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.

- 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:

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 2022 (iscritti II anno aa 2021/22 coorte 2020/21)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
268	770	0,348	286	766	0,373

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un miglioramento rispetto alla situazione iniziale (coorte 2018/19 iscritti al II anno nell'AA 2019/20).

- 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 2022 (aa 2021/22)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
245	283	0,866	253,5	287,5	0,882

**Fonte dei Dati Indicatore:** Sua – CdS e banca dati docenti.

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un miglioramento rispetto alla situazione iniziale.

**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 2022 (aa 2021/22 – as 2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
44	330	0,133	39	315	0,124

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti Post Laurea Banca dati PROPER (Dalia/Docenti)

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un leggero peggioramento rispetto alla situazione iniziale.

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

Situazione Iniziale (as 2019)			Monitoraggio 2022 (as 2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
2.450.779	57.078.813	0,043	2.886.705	59.435.536	0,049

Fonte dei Dati: Bilanci Atenei.

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un leggero miglioramento rispetto alla situazione iniziale.

### 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 2019 laureandi as 2018)				Monitoraggio 2022 (Indagine 2022 – laureandi as 2020)			
Laur.ti	Quest.ri comp.ti	Num. Comple. Soddisf.ti	I	Laur.ti	Quest.ri comp.ti	Num. Comple. Soddisf.ti	I
ND	645	705	91,5	846	794	721	90,8

Fonte: Alma Laurea

Questo indicatore l'Ateneo si mantiene sostanzialmente stabile sopra il 90%.

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

Situazione Iniziale (aa 2019/2020 - as 2019)			Monitoraggio 2022 (aa 2021/22 – as 2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
3937	330	11,930	3622	315	11,498

Fonte dei Dati Indicatore: Anagrafe Nazionale degli Studenti e banca dati PROPER (Dalia/Docenti) per Università Statali.

Questo indicatore l'Ateneo si mantiene sostanzialmente stabile.

### 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 2022 (as 2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
3.717	170.518	0,022	1.111	155.856	0,007

Fonte dei Dati Indicatore: Anagrafe Nazionale Studenti

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un leggero peggioramento rispetto alla situazione iniziale.

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

Situazione Iniziale (as 2019)	Monitoraggio 2022 (as 2021)

Num	Den.	I	Num	Den	I
10	35	0,286	11	30	0,367

Fonte dei Dati Indicatore: Anagrafe Nazionale Studenti – Post Laurea

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un miglioramento rispetto alla situazione iniziale.

### 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 2022 (triennio 2019 -2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
1	17	0,059	1	32	0,031

Fonte dei Dati Indicatore: Banca dati PROPER (Dalia/Docenti).

Questo indicatore l'Ateneo ha registrato un leggero peggioramento rispetto alla situazione iniziale.

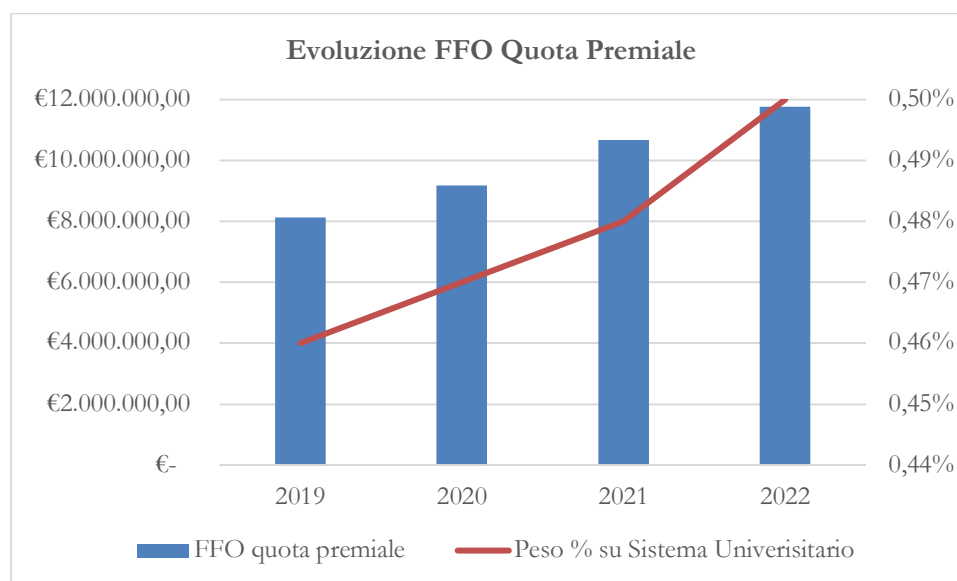
- b) Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di ruolo;

Situazione Iniziale (al 31/12 2019)			Monitoraggio 2022 (al 31/12/2021)		
Num	Den.	I	Num	Den	I
44	330	0,133	43	315	0,137

Fonte dei Dati Indicatore: Banca dati PROPER (Dalia/Docenti).

Questo indicatore l'Ateneo si mantiene sostanzialmente stabile.

I risultati positivi raggiunti nell'ambito degli indicatori che incidono sulla determinazione della quota premiale hanno consentito all'Ateneo di migliorare la propria posizione nell'ambito del Sistema Universitario





### 3.1.2 Risultati della Performance Organizzativa

Nelle tabelle che segue si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2022 rispetto a quanto definito nel PIAO 2022-2024 misurati secondo quanto previsto dal SMVP.

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento	
<b> Rettore</b>											
Ufficio di Staff	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione dei Decreti Rettorali. (In collaborazione con l'Ufficio Staff della Direzione Generale)	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	09/12/22	30/12/22	20	100%	20		
			Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	N. eventi	3	2	2	25	100%	25	
			Supporto organizzazione Inaugurazione Anno Accademico	Data di realizzazione dell'evento	15/11/22	09/12/22	30/12/22	25	100%	25	
			Supporto Organizzazione del 40° UNIBAS	Data di realizzazione dell'evento	15/11/22	09/12/22	30/12/22	25	25%	6,25	L'evento è stato programmato per il 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>81%</b>			
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>80,25</b>		

Risultati complessivi Staff Rettore

Tasso di Raggiungimento medio

81%

Punteggio Ponderato medio

80,25

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento	
<b>Direzione Generale</b>											
Ufficio di Staff	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione dei Decreti Rettorali. (In collaborazione con l'Ufficio Staff del Rettore)	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	09/12/22	30/12/22	20	100%	20		
			Organizzazione eventi istituzionali d'Ateneo di particolare rilevanza	N. eventi	3	2	2	25	100%	25	
			Supporto organizzazione Inaugurazione Anno Accademico	Data di realizzazione dell'evento	15/11/22	09/12/22	30/12/22	25	100%	25	
			Supporto Organizzazione del 40° UNIBAS	Data di realizzazione dell'evento	15/11/22	09/12/22	30/12/22	25	25%	6,25	L'evento è stato programmato per il 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>81%</b>			
									<b>Punteggio complessivo ponderato</b>	<b>80,25</b>	
Ufficio Formazione e Progetti di Ateneo	Promozione e tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità della comunità universitaria	Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2021 (CUG)	N. corsi/seminari realizzati con numero minimo di 40 partecipanti	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25		

	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Studio, progettazione e realizzazione di corsi perfezionamento e di aggiornamento professionale, nonché di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione, con le modalità previste dal regolamento dei corsi di alta formazione, per il personale TA d'intesa con i Dipartimenti	Elaborazione Piano triennale di formazione per il personale tecnico amministrativo (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	30/04/22	31/05/22	31/07/22	25	100%	25	
		Organizzazione, gestione ed erogazione degli interventi formativi per il PTA previsti per l'anno 2022	Numero di partecipanti alle iniziative di formazione su numero totale di dipendenti personale TA	50 % del PTA in servizio	45 % del PTA in servizio	40% PTA in servizio	25	100%	25	
		Introduzione di un sistema di Formazione Iniziale dei docenti in ambito Didattico/Organizzativo	Elaborazione Piano triennale di formazione per il personale Docente	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	0%	0	Non sono stati individuati i principi guida per la definizione del sistema da parte della governance
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>75%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>								<b>75</b>		

Settore Prevenzione e Protezione	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Realizzazione di pagine web sul sito di Ateneo con informazioni sulla sicurezza e sullo smaltimento delle varie tipologie di rifiuti	Numero di pagine prodotte	più di 6	tra 3 e 5	meno di 3	25	100%	25	
Ufficio Rischi per la salute e igienico sanitari		Attività di valutazione mediante check delle eventuali criticità strutturali e organizzative nei laboratori di didattica e di ricerca dell'ateneo	Numero di Laboratori analizzati mediante check list con predisposizione del report	più di 10	tra 5 e 10	meno di 5	25	100%	25	
Ufficio Rischi per la sicurezza		Validazione delle valutazioni dei rischi prodotte dalla Ecopraxi	Numero di valutazioni validate sul totale di quelle prodotte	100%	50%	0	50	100%	50	

								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>100%</b>	
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>100</b>
Centro Gestione Documentale	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	TITULUS - Attivazione funzione per lo scambio della corrispondenza tra le AOO dell'Ateneo (Interoperabilità tra AOO)	data di attivazione	15/11/22	15/12/22	30/12/22	34	100%	34	
		TITULUS - Completamento attivazione smistamento della posta tra i settori per le strutture decentrate	Circolare con indicazioni operative	15/11/22	15/12/22	30/12/22	33	100%	33	
		TITULUS - Completamento attivazione dei repertori per le strutture decentrate	Circolare con indicazioni operative	15/11/22	15/12/22	30/12/22	33	100%	33	
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>100%</b>	
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>100</b>

Risultati complessivi Staff Direzione Generale

*Tasso di Raggiungimento medio*

89%

*Punteggio Ponderato medio*

88,81

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento
Area Programmazione, Controllo Strategico e Qualità										
Settore Informazione e Comunicazione  Ufficio Attività ed Eventi di Ateneo con funzioni di gestione e coordinamento delle attività di Ateneo e dei Centri di servizio (BCA, CLA, CAOS) - Sede di Matera	Consolidamento delle Politiche di Terza Missione dell'Ateneo	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della organizzazione e gestione di eventi Terza Missione.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Implementare pagina web di Ateneo relativo al Servizio URP	Pagina web on line	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	100%	20	
Ufficio Comunicazione e Multimedia		Predisposizione modulistica completa per il FOIA (ad uso dell'utenza) secondo le più recenti indicazioni	nr. moduli da rivedere e pubblicare/ totale moduli da rivedere e pubblicare	50%	70%	100%	20	100%	20	
Unità Amministrativa a supporto delle attività relative alla transizione digitale		Promozione dell'immagine dell'Ateneo attraverso la realizzazione di un piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine	Redazione di un Piano di comunicazione e di un Manuale di Immagine	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	

Unità Amministrativa Gestione informatizzata spazi per eventi ed aule per la didattica			Diffusione del Piano di Comunicazione e del Manuale di Immagine con iniziative rivolte alle strutture dell'amministrazione centrale e delle strutture decentrate	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	25%	2,5	Il documento non è stato diffuso nei tempi previsti		
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>			<b>80%</b>	
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>			<b>86,5</b>	
Settore Pianificazione e Programmazione	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Monitoraggio dell'attuazione del PIAO	Monitoraggio dell'attuazione del PIAO finalizzato ad attuare misure di miglioramento continuo nella prospettiva dell'aggiornamento del documento nel 2023 a seguito della prima applicazione nell'anno corrente	20/09/22	15/10/22	15/11/22	50	100%	50			
		Monitoraggio Performance	Monitoraggio dell'attuazione della Performance nell'anno corrente	20/09/22	15/10/22	15/11/22	50	100%	50			
						<b>Tasso di raggiungimento medio</b>		<b>100%</b>				
				<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>100</b>						

Settore Assicurazione Qualità	Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio di Qualità dell'Ateneo	Avanzamento nel Processo Assicurazione Qualità di Ateneo	Supporto al PQA nella definizione e divulgazione di linee guida per le segnalazioni studenti	Presentazione della Linea guida agli organi di governo e divulgazione agli attori del Sistema AQ	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	
			Garantire un'efficace comunicazione delle azioni del Presidio di AQ a livello centrale e periferico	Azione di monitoraggio delle attività di AQ di Ateneo e diffusione periodica dei risultati attraverso apposita sezione del Sito di Ateneo riservato a PQA e alla QA	15/11/22	15/12/22	30/12/22	30	100%	30	
				Azione di monitoraggio delle attività di AQ dei CdS e diffusione periodica dei risultati attraverso apposita sezione del Sito di Ateneo riservato a PQA e alla QA	15/11/22	15/12/22	30/12/22	30	100%	30	
			Realizzare una piena e sistematica interazione tra strutture responsabili dell'AQ a livello centrale e periferico anche attraverso figure di raccordo presso i Dipartimenti (Referenti)	Trasmissione documenti e linee guida del Pqa agli attori del Sistema di AQ e relativo follow up	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>									<b>100%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>										<b>100</b>	

Settore Controllo di Gestione		Supporto alla implementazione di una piattaforma per il monitoraggio delle spese del personale distinguendo tra spese per personale docente e PTA a tempo indeterminato, Spese per personale docente e PTA a tempo determinato, Spese personale docente e collaborazioni a contratto.	Creazione della Piattaforma o del Cruscotto	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	70%	24,5	Sono stati definiti solo i principi della struttura del cruscotto e gli elementi che costituiscono la base dati.
Ufficio Contabilità Analitica	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Creazione di uno strumento di reportistica relativo all'andamento delle spese del personale e dell'indicatore SP.	Realizzazione del Report	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	70%	10,5	E' stato predisposto solo il modello di report
Ufficio Elaborazione Dati		Supporto all'implementazione del Dataware house di Ateneo per il monitoraggio delle carriere degli studenti (Progetto PRO3 AZ OR2)	Creazione della Piattaforma o del Cruscotto	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	70%	24,5	Sono stati definiti solo i principi della struttura del cruscotto e gli elementi che costituiscono la base dati.
		Creazione di uno strumento di reportistica relativo al monitoraggio dell'andamento delle immatricolazioni, delle iscrizioni, degli andamenti di carriera e degli abbandoni degli studenti Unibas	Realizzazione del Report	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>78%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>74,5</b>	

Risultati complessivi Area Programmazione, Controllo e Assicurazione Qualità

*Tasso di Raggiungimento medio Area* 89%

*Punteggio Ponderato medio Area* 90,25



Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento
Area Risorse Finanziarie e Umane										
Settore Bilancio	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della predisposizione del Budget.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
Ufficio Budgeting			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
Ufficio Rendicontazione		Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	predisposizione della proposta del modello di sistema di monitoraggio	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	
		Favorire l'integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance nella prospettiva del c.d. performance budgeting	Predisposizione di un piano di azione in grado di coordinare le attività di predisposizione del budget con le attività di definizione della sezione performance del PIAO	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	100%	20	
		Monitoraggio contribuzione studentesca	Report dei proventi relativi alla contribuzione studentesca con confronto con anno precedente alla stessa data	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
		Monitoraggio dei proventi derivanti da ricerche commissionate, trasferimento	Report dei proventi derivanti da ricerche commissionate	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	

		tecnologico e da finanziamenti competitivi									
							<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>93%</b>			
							<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>94</b>		

Settore Contabilità	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Attivazione delle nuove procedure finalizzate all'inserimento, in Area RGS del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze, dei dati aggiornati sui pagamenti sostenuti dall'Ateneo, ai fini della determinazione annuale dello Stock dei Debiti commerciali e inserimento, in interfaccia GEDI dello stesso Ministero, delle operazioni di indebitamento.	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	100%	35	
Ufficio Tesoreria		Introduzione di un sistema di monitoraggio del fabbisogno finanziario e predisposizione periodica del rendiconto finanziario (cash flow)	predisposizione della proposta del modello di sistema di monitoraggio	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	100%	35	
Unità amministrativa Entrate		Semplificazione e ridefinizione delle corrette procedure di controllo finalizzate alla determinazione e al riporto automatizzato dell'avanzo di amministrazione vincolato in contabilità finanziaria.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
Unità amministrativa Spese		Elaborazione di una guida all'esecuzione della procedura. Chiusura entro i termini del conto consuntivo	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
Ufficio Fiscale		Monitoraggio normativa fiscale e previdenziale, collaborazione con le Strutture primarie per gli adempimenti di competenza, supporto consulenziale	Predisposizione Report	15/11/22	15/12/22	30/12/22	5	100%	5	

Tasso di raggiungimento medio	91%
Punteggio complessivo ponderato	94

Settore Personale Trattamento giuridico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Resoconto per valutare l'esito dell'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile analizzando in particolare i risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione	Report annuale di valutazione sul benessere organizzativo del personale in telelavoro e lavoro agile con l'individuazione di elementi critici e strategie di miglioramento	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	50%	12,5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Ufficio Stato Giuridico Personale tecnico-amministrativo Unità amministrativa Gestione Presenze e servizi dedicati al PTA		Proposte di azioni correttive per migliorare l'applicazione degli istituti di smart working attivi (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	70%	17,5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
Ufficio Stato giuridico Personale Docente e Ricercatore		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione del reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato (nuovo art. 24 L. 240/2010)	Costituzione del gruppo di lavoro.	30/05/22	15/06/22	30/06/22	5	95%	3,8	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
Unità Amministrativa Prestazioni e Servizi dedicati al PDR Ufficio Reclutamento e Collaborazioni Esterne		Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	95%	29,925	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023	

										Tasso di raggiungimento medio	78%			
										Punteggio complessivo ponderato		63,7		
Settore Personale Trattamento economico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Supporto alla implementazione di una piattaforma per il monitoraggio delle spese del personale distinguendo tra spese per personale docente e PTA a tempo indeterminato, Spese per personale docente e PTA a tempo determinato, Spese personale docente e collaborazioni a contratto.	Creazione della Piattaforma o del Cruscotto	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	75%	26,25	Sono stati definiti solo i principi della struttura del cruscotto e gli elementi che costituiscono la base dati.				
Ufficio Stipendi e Trattamenti retributivi		Creazione di uno strumento di reportistica relativo all'andamento delle spese del personale e dell'indicatore SP.	Realizzazione del Report	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	E' stato predisposto solo il modello di report				
Unità Amministrativa Personale Tecnico-Amministrativo		Revisione fogli matricolari ai fini dell'aggiornamento delle posizioni assicurative presso l'INPS	Nr. Di fogli matricolari revisionati	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	80%	16	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate				
Unità Amministrativa Docenti Unità Amministrativa Personale non strutturato Ufficio Trattamento previdenziale e reddituale		Miglioramento amministrativo: aggiornamento e certificazione posizione assicurativa dipendenti di Ateneo mediante l'utilizzo del software Passweb dell'I.N.P.S. con integrazione dati retributivi ai fini del calcolo del trattamento pensionistico	Numero di interventi di aggiornamento e certificazione	15	10	5	25	80%	20	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate				
										Tasso di raggiungimento medio	78%			
										Punteggio complessivo ponderato		77,25		

Risultati complessivi Area Risorse Finanziarie e Umane

Tasso di Raggiungimento medio Area

85%

Punteggio Ponderato medio Area

82,20

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiung. nto	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento	
<b>Area Didattica, Ricerca e Relazioni Internazionali</b>											
Settore Servizi alla Didattica	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione delle Convenzioni di Didattica (internazionalizzazione, Dottorati di Ricerca, Master, PTCO, Attività Integrative, Aggiornamento Professionale, ecc.).	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
Ufficio Segreteria Studenti			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	50%	10	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023	
Ufficio Servizi Segreteria Studenti Matera			Mappatura e Gestione delle procedure di pre-immatricolazione di studenti extra UE tramite la piattaforma University	Predisposizione e pubblicazione dell'informativa (media dei tempi di risposta alle richieste, presentate su University, esaminate e riscontrate - accettazione, rifiuto, richiesta integrazione documentazione o inoltro pratica al Settore gestione servizi didattici per la verifica dei requisiti curriculari ove previsti), individuazione delle criticità e proposte di soluzione.	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	
Ufficio Servizi Generali e Diritto allo Studio			Sperimentazione di inserimento in ESSE3 dell'offerta formativa dei dottorati	Inserimento dell'offerta formativa per i dottorati attivati per il XXXVIII ciclo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	
Ufficio Post Lauream			Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia

		gestione Istituzione e attivazione dell'offerta formativa	Redazione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	50%	10	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>77%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>78</b>	

Settore Servizi alla Ricerca  Ufficio Trasferimento Tecnologico  UA Gestione servizi alla ricerca  Ufficio Supporto Progetti e Fund Raising	Rafforzare la qualità della Ricerca e della sua dimensione internazionale	Realizzare iniziative volte a promuovere la Proprietà Intellettuale e la cultura imprenditoriale	Redazione linee guida in materia di proprietà intellettuale e Spin off (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
			n. iniziative di promozione/diffusione	15	10	5	15	100%	15	
		Potenziamento informazioni di Ateneo sulla Ricerca	Implementazione Portale della Ricerca sul sito Unibas con la pagina "opportunità per la Ricerca"	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
			Numero di bandi pubblicati sulla pagina "opportunità per la Ricerca"	15	10	5	15	100%	15	
			Numero di schede informative sui progetti in fase di svolgimento	15	10	5	15	100%	15	
		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia

		gestione dei Contratti di Ricerca e Borse di Studio (Art. 14, co. 6-septies L. 79/2022).	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>94%</b>	
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>94</b>

Settore Relazioni Internazionali	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione degli accordi Inter-istituzionali per la mobilità degli studenti; delle convenzioni di cooperazione accademica scientifica, adesioni ad Associazioni/Reti di cooperazione internazionale.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	30	75%	22,5	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione mobilità internazionale degli studenti e dei docenti.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	75%	7,5	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
	Rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi	Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	Screening e resoconto dei risultati raggiunti degli accordi inter-istituzionali (IIA) e accordi di cooperazione in essere (numero studenti in entrata e in uscita, double degree, scambi di dottorandi/docenti)	15/11/22	09/12/22	30/12/22	25	100%	25	

			Azioni mirate di informazione e diffusione delle opportunità derivanti dagli accordi IIA e di cooperazione internazionale	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	100%	10	
			Scarto degli accordi IIA e convenzioni non utilizzate e revisione degli accordi IIA e di cooperazione con basso numero di scambi	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>87%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>88</b>	

Risultati complessivi Area Didattica, Ricerca e Relazioni Internazionali

*Tasso di Raggiungimento medio Area* 86%

*Punteggio Ponderato medio Area* 86,67



Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento	
<b>Area Affari Generali e Legali</b>											
Settore Affari Istituzionali	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Monitoraggio del rispetto delle tempistiche di presentazione delle delibere (caricamento in Titulus Organi)	Percentuale delle delibere monitorate rispetto alle sedute degli organi	15/11/22	15/12/22	30/12/22	30	95%	28,5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
Ufficio Organi di Governo e di Controllo		Rispetto delle tempistiche di presentazione delle delibere per SA e CdA	Percentuale di proposte di competenza inserite in Titulus entro la scadenza stabilita	15/11/22	15/12/22	30/12/22	30	95%	28,5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
Ufficio altri Organi ed Organizzazioni		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione degli organi collegiali.	Costituzione del gruppo di lavoro.	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
					15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	75%	26,25	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>86%</b>			
									<b>Punteggio complessivo ponderato</b>	<b>87,25</b>	
Settore Affari Legali	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Redazione di una Newsletter di approfondimento giuridico con commenti e rassegna normativa e giurisprudenziale su tematiche di interesse per il personale e per l'Ateneo	Redazione di una newsletter periodica	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25		
Ufficio Legale		Creazione e gestione di una banca dati sui quesiti e pareri di interesse degli uffici	Attivazione della Banca dati on line.	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25		
Ufficio Studi e Ricerche		Supporto alla revisione dei contratti di lavoro per il personale docente e PTA, dei Bandi di concorso e reclutamento, dei Bando per gare di appalto.	Format di contratto, bando di concorso	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25		

Ufficio gestione amministrativa del contenzioso		Miglioramento delle procedure di verifica delle dichiarazioni rilasciate ai sensi del DPR n 445/2000	Proposta di procedura	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>100%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>								<b>100</b>		

<b>Settore Affari Generali</b>	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione delle Convenzioni di Didattica (internazionalizzazione, Dottorati di Ricerca, Master, PTCO, Attività Integrative, Aggiornamento Professionale, ecc.).	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia		
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	75%	18,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023		
		Supporto alla predisposizione e modifica dei Regolamenti a seguito di quanto previsto dalla L 79/2022 di conversione del DL 36/2022.	Regolamenti modificati o adottati	5	3	2	20	100%	20			
		Applicazione sistema di gestione del rischio corruttivo secondo le indicazioni del PNA 2019.	Predisposizione schede mappatura di n. processi ai fini della valutazione del rischio PNA 2019 entro il 30/12/2022	10	5	2	25	100%	25			
		Adozione procedura ANAC valutazione del rischio n. processi mappati	15/11/22	15/12/22	30/12/22	25	100%	25				
Ufficio Affari Statutari	Unità amministrativa Atti normativi	Unità amministrativa Procedure elettorali e costitutive	Ufficio Convenzioni e Partecipazioni	Ufficio Trasparenza ed Accesso Documentale	<b>Tasso di raggiungimento medio</b>						<b>91%</b>	
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>								<b>92,75</b>				

Risultati complessivi Area Affari Generali e Legali

Tasso di Raggiungimento medio Area 92%  
 Punteggio Ponderato medio Area 93,33

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento
<b>Area Servizi di Ateneo</b>										
Centro Linguistico di Ateneo	Area strategica didattica e servizi agli studenti	Pianificare percorsi linguistici all'interno dei Corsi di Laurea (contenuti didattici specialistici, livelli e valutazione finale) al fine di raggiungere competenze linguistiche dei livelli richiesti nell'ambito della propria disciplina.	Numero di percorsi pianificati in coerenza con i tempi di erogazione previsti dai CdS	20	15	10	35	100%	35	
Ufficio Servizi Didattici		Analisi delle esigenze linguistiche del territorio e conseguente offerta linguistica mirata	N. accordi stipulati con enti e/o organizzazioni di categoria del territorio	3	2	1	35	80%	28	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Ufficio Servizi Strumentali		Organizzazione di corsi di lingua per il PTA al fine di potenziare la dimensione internazionale del Dipartimento, implementare gli accordi con i partners stranieri ed essere maggiormente competitivi.	Corsi attivati: 1 per anno (Data di realizzazione)	3	2	1	30	100%	30	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>93%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>93,00</b>	
Centro Infrastrutture e Sistemi ICT	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Valutazione del costo di acquisto multilicenze applicativo MS Office vs applicativo open source	Data di presentazione del documento al Direttore Generale	15/11/22	15/12/22	30/12/22	5	100%	5	
UA Servizi Amministrativo-contabili		Redazione della procedura di Ateneo per la gestione degli incidenti informatici (Incident management)	Data di presentazione della procedura dl Direttore Generale	15/11/22	15/12/22	30/12/22	15	100%	15	

Ufficio Reti Informatiche e Manutenzione		Predisposizione e Attivazione della banca dati di Monitoraggio delle carriere degli studenti (collaborazione con CAOS e Ufficio elaborazione dati)	Attivazione della banca dati	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Unità Amministrativa Gestione e Manutenzione		Progettazione e messa in attività di un sistema di VDI	Progettazione del Sistema	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Ufficio Servizi Informatici			Implementazione del Sistema	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	50%	5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Unità Amministrativa Servizi Informatici di Rete		Attivazione modulo registro delle lezioni su Esse3	Modulo attivato.	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	100%	10	
Unità Amministrativa Aule Informatiche		Programmazione ed erogazione di attività formativa/informativa sull'uso del registro delle lezioni su esse3	Nr. Attività erogate	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	50%	5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
Unità Amministrativa Servizi informatici Amministrazione Centrale			Nr. Partecipanti /Attività erogate	15/11/22	15/12/22	30/12/22	10	50%	5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>75%</b>	
									<b>Punteggio complessivo ponderato</b>	<b>75,00</b>

Biblioteca Centrale di Ateneo	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Creazione di una pagina informativa sulle modalità di pubblicazione in Open Access e sulle tipologie di contratti esistenti con i principali editori nazionali e internazionali	Pagina creata	si		no	15	100%	15	
		Incrementare la visibilità della Biblioteca attraverso attività di Public Engagement	Incremento numero utenti	+10% rispetto all'anno precedente	+5% rispetto all'anno precedente	come 2021	20	75%	15	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate

		Attuazione della Policy Istituzionale Open Access ed esposizione ad accesso aperto degli articoli della ricerca prodotti dall'Ateneo	Organizzazione di incontri sul tema dell'accesso aperto (Open Access) in collaborazione con i docenti dell'Ateneo ed elaborazione di Linee guida per l'inserimento dei prodotti della ricerca nell'Archivio istituzionale	3 eventi	2 eventi	1 evento	15	75%	11,25	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
		Ampliamento, aggiornamento, integrazione e riorganizzazione delle Raccolte in formato tradizionale e in digitale e valorizzazione dei fondi storici e recupero del pregresso	Numero di schede inserite in catalogo	200	100	50	10	75%	7,5	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
		Promozione dei servizi e delle risorse bibliografiche della BCA rivolta agli utenti istituzionali e agli utenti esterni	Organizzazione di attività culturali destinate alla valorizzazione del patrimonio dello BCA	3 eventi	2 eventi	1 evento	15	75%	11,25	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate	
		Procedure di acquisto di beni e servizi per il funzionamento della BCA per ampliamento e integrazione del patrimonio delle risorse: Contratto di fornitura triennale di abbonamenti ea periodici italiani e stranieri	Proposta di contratto	si		no	10	100%	10		
		Valorizzazione della ricerca scientifica e delle pubblicazioni legate all'Ateneo, anche in un'ottica di apertura al territorio	Presentazione di volumi attraverso l'iniziativa "Incontri con l'autore"	3 eventi	2 eventi	1 evento	15	50%	7,5		
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>79%</b>		
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>77,50</b>	

Centro di Ateneo Orientamento Studenti		Attivazione di un servizio di Orientamento in entrata e di Mentoring e Counselling per l'accompagnamento e riorientamento in itinere degli studenti.	Attivazione del servizio	si		no	20	100%	20			
Ufficio Orientamento		Implementazione dei Servizi di supporto e gestione delle attività di tirocini extracurricolari e Placement di Ateneo	Numero di tirocini formativi svolti dai laureati di Ateneo	+15% rispetto al 2021	+10% rispetto al 2021	+5% rispetto al 2021	20	100%	20			
		Consolidamento degli Open badges come sistema di certificazione dei percorsi trasversali	Attivazione del servizio	si		no	20	100%	20			
	Area strategica didattica e servizi agli studenti	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della organizzazione e gestione di eventi Terza Missione.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia		
Ufficio Tirocini e Placement			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	20	75%	15	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023		
Ufficio attività ed eventi istituzionali di Ateneo		Attivazione dei Servizi di supporto e gestione delle attività di PE di Ateneo	Attivazione del servizio	si		no	15	0%	0	La carenza di personale non ha consentito di completare le attività programmate		
								<b>Tasso di raggiungimento medio</b>	<b>76%</b>			
								<b>Punteggio complessivo ponderato</b>		<b>79,00</b>		

Risultati complessivi Area Servizi di Ateneo

Tasso di Raggiungimento medio

81%

Punteggio Ponderato medio

81,13

Struttura	Missione strategica / Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance Organizzativa	Indicatore (KPI)	Target	Intermedio	Soglia	Peso	% raggiungimento	Punteggio Ponderato	Motivazione scostamento
<b>Strutture Primarie</b>										
Unità Operativa di Staff Segreteria Direttore	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Aggiornamento e revisione dei contenuti delle pagine del sito di dipartimento:	% di aggiornamento delle pagine indicate entro il 20/12/2022	15%	10%	5%	30	100%	30	
		TITULUS - Completamento attivazione smistamento della posta tra i settori per le strutture decentrate	Adozione delle indicazioni operative	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	100%	35	
		TITULUS - Completamento attivazione dei repertori per le strutture decentrate	Adozione delle indicazioni operative	15/11/22	15/12/22	30/12/22	35	100%	35	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>100%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>100</b>	
Settore Gestione della Didattica	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione delle Convenzioni di Didattica (internazionalizzazione, Dottorati di Ricerca, Master, PFCO, Attività Integrative, Aggiornamento Professionale, ecc.).	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione Istituzione e attivazione dell'offerta formativa	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Redazione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>78%</b>		

										<b>Punteggio complessivo ponderato</b>	
										<b>75,5</b>	
Settore Gestione della Ricerca	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione dei Contratti di Ricerca e Borse di Studio (Art. 14, co. 6-septies L. 79/2022).	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	05/01/00	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023	
		Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della organizzazione e gestione di eventi Terza Missione.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023	
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>78%</b>			
										<b>Punteggio complessivo ponderato</b>	
										<b>75,5</b>	
Settore Servizi Amministrativo Contabili	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi	Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione dei procedimenti di acquisti di beni e servizi.	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia	
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023	



		Semplificazione e ridefinizione delle corrette procedure di controllo finalizzate alla determinazione e al riporto automatizzato dell'avanzo di amministrazione vincolato in contabilità finanziaria. Elaborazione di una guida all'esecuzione della procedura. Chiusura entro i termini del conto consuntivo	Costituzione del gruppo di lavoro.	10/09/22	20/09/22	30/09/22	5	80%	4	Il provvedimento di costituzione del gruppo di lavoro è stato prodotto con una settimana di ritardo rispetto alla data soglia
			Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	15/11/22	15/12/22	30/12/22	45	75%	33,75	La mappatura non è stata completata per carenza di tempo a disposizione. Il gruppo di lavoro non ha potuto completare le attività previste. L'obiettivo verrà completato nel 2023
<b>Tasso di raggiungimento medio</b>								<b>78%</b>		
<b>Punteggio complessivo ponderato</b>									<b>75,5</b>	

**Risultati complessivi Strutture Primarie**

*Tasso di Raggiungimento medio Strutture Primarie* 86%

*Punteggio Ponderato medio Strutture Primarie* 81,63

In tema di performance organizzativa gli scostamenti tra quanto programmato e realizzato si sono limitati tra un massimo del 19% e un minimo dell'8%, con un media del 14%.

Questo significa che il grado raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa è stato, in media, dell'86%.

Il maggiore impatto per quanto attiene gli scostamenti tra programmato e realizzato è dipeso soprattutto dalla realizzazione dell'obiettivo relativo alla mappatura dei processi.

Per il 2022 erano stati messi in cantiere 13 progetti di mappatura di processi che hanno interessato trasversalmente Aree e Settori dell'articolazione organizzative dell'Ateneo.

I gruppi di lavoro interstruttura, a causa del ridotto numero di personale hanno interessato in molti casi le stesse unità di personale, e questo ha causato ritardi che hanno generato gli scostamenti.

### 3.1.3 Risultati della Performance Individuale

Nelle tabelle che seguono si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2022 rispetto a quanto definito nel PIAO 2022-2024 misurati secondo quanto previsto dal SMVP per la sola valutazione dei risultati di performance individuale.

#### 3.1.3.1 – Risultati della performance individuale

Dott. Andrea Putignani Direttore Generale

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
1. Revisione strategica dell'organigramma in base alle esigenze attuali dell'Ateneo di semplificazione, aumento dell'efficienza amministrativa e miglioramento della dimensione internazionale	Condivisione con governance della revisione assetto amministrazione centrale e servizi decentrati nelle strutture	20/12/2022	Documento inviato al MR in data 01/12/2022	25%	5	50	12,5
2. Coordinamento della revisione periodica dei regolamenti in base alla sopravvenuta normativa e alle esigenze attuali dell'Ateneo di semplificazione, aumento dell'efficienza amministrativa e miglioramento della dimensione internazionale	Numero di regolamenti sottoposti agli organi rispetto al 2021	come 2021 (7 Regolamenti)	12 Regolamenti sottoposti agli organi di governo	25%	5	50	12,5
3. Predisposizione bozza Accordo triennale con Regione Basilicata	Condivisione con governance e avvio iter	31.03.2022	1. Avvio iter 01/02/2022 2. Documento bozza Accordo triennale inviato al MR 17/03/2022	25%	5	50	12,5
3. Coordinamento delle attività volte del primo Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Approvazione PIAO in via sperimentale	30/06/2022	Approvazione PIAO 2022 in data 29/04/2022	25%	5	50	12,5

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Redazione Piano di miglioramento energetico per il campus di Macchia Romana. Proposta di di interventi attuativi	Proposta di interventi attuativi per il miglioramento delle condizioni energetiche del campus di Macchia Romana	20/12/2022	Documento inviato al DG in data 14/11/2022	30%	5	30	9
Coordinamento delle attività finalizzate all'acquisizione di beni e servizi con particolare riferimento a quelli necessari allo svolgimento delle attività del corso di laurea in medicina e chirurgia	Attività di programmazione e coordinamento dei RUP nella attività per Progettazioni / stato d'avanzamento delle acquisizioni/completa realizzazione interventi	Avvio delle procedure finalizzate all'acquisizione di beni e servizi con particolare riferimento a quelli necessari allo svolgimento delle attività del corso di laurea in medicina e chirurgia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono stati affidati i servizi tecnici relativi alla realizzazione di aule e laboratori mediante riqualificazione di serre, capannoni ed altri spazi presso il Campus di Macchia Romana, in Potenza, a servizio del Corso di laurea in medicina e chirurgia.</li> <li>- E' stata realizzata una nuova aula presso gli spazi ex T3 collocati al quarto piano dell'edificio di Ingegneria</li> <li>- E' stata avviata la procedura finalizzata all'acquisto di attrezzature dei laboratori</li> </ul>	35%	5	30	10,5
Coordinamento delle attività edilizie di implementazione e manutenzione del patrimonio immobiliare anche finalizzate alla riqualificazione e ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alla ricerca anche mediante partecipazione a bandi di cofinanziamento	Attività di coordinamento dei RUP per Progettazioni / stato d'avanzamento lavori/completa realizzazione interventi	Avvio delle procedure per Progettazioni / stato d'avanzamento lavori/complet a realizzazione interventi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedura relativa alla redazione del progetto dei lavori di adeguamento alle norme di prevenzione incendi della sede universitaria di via Nazario Sauro a Potenza (Approvato CdA del 29/04/2022)</li> <li>2. Procedura relativa alla redazione del del Progetto di fattibilità tecnica ed economica per la Realizzazione aule e laboratori per il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia (approvato CdA del 028/07/2022)</li> <li>3. Procedura relativa alla redazione</li> </ol>	35%	5	30	10,5

			del Redazione del Progetto definitivo d miglioramento delle condizioni energetiche del campus universitario di Macchia Romana (approvato dal CdA del 29/04/2022)				
--	--	--	--	--	--	--	--

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Rispetto delle tempistiche di presentazione del bilancio preventivo e della documentazione a supporto	Presentazione del bilancio preventivo	20/12/2022	Bilancio Preventivo approvato dal CdA nella seduta 22/12/2022	20%	5	30	6
Miglioramento tempistiche di gestione del bilancio consuntivo e coordinamento strutture a	Approvazione bilancio consuntivo	20/12/2022	Bilancio Consuntivo 2021 approvato dal CdA nella Seduta del 20/07/2022	40%	5	30	12
Coordinamento delle attività edilizie di implementazione e manutenzione del patrimonio immobiliare anche finalizzate alla riqualificazione e ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alla ricerca anche mediante partecipazione a bandi di cofinanziamento	Miglioramento procedure sugli adempimenti in materia fiscale e previdenziale al fine di promuovere l'adozione di comportamenti uniformi ed omogenei, il rispetto delle scadenze obbligatorie e l'affidabilità dei dati contenuti nelle dichiarazioni da presentare a livello di Ateneo	Numero di comunicazioni, circolari, e-mail e procedure diffuse a tutte le strutture rispetto al 2021	Più di 3 rispetto al 2021	40%	5	30	12

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot 15599 del 14/12/2022	25%	5	35	8,75
Creazione di uno strumento di reportistica relativo al monitoraggio dell'andamento delle immatricolazioni e delle iscrizioni in Unibas	Data di consegna del modello di report	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot 15605 del 14/12/2022	15%	5	35	5,25
Definizione dell'architettura del sistema di gestione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza e predisposizione del Piano della Customer Satisfaction di Ateneo	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot 16307 del 23/12/2022	35%	5	35	12,25
Predisposizione e Adozione del primo Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Definizione del piano di Azione per l'adozione del PIAO	30/06/22	Approvazione PIAO 2022 in data 29/04/2022	5%	5	35	1,75
	Condivisione con gli stakeholder e le Strutture competenti delle misure da adottare relativamente alle singole sezioni del PIAO	30/06/22		5%	5	35	1,75
	Redazione del PIAO, in collaborazione con le Strutture competenti per le singole sezioni	30/06/22		15%	5	35	5,25

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Supportare il PQA nel monitoraggio dei requisiti per la Qualità secondo le nuove Linee Guida AVA 3.0 e definizione di un piano di audizioni ai fini della prossima visita di accreditamento periodico di sede e dei CdS	Predisposizione piano d'azione	30/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nota prot. n. 13323/II/21 del 31.10.2022, avente per oggetto: “Nuovo modello di Autovalutazione, Valutazione ed Accreditamento (AVA 3): comunicazione.</li> <li>- Nota prot. n. 13536/II/21 del 03.11.2022, avente per oggetto “Nuovo modello di Autovalutazione, Valutazione ed Accreditamento (AVA 3): comunicazione.”</li> <li>- Nota prot. n. n. 13997/II/21 dell’11.11.2022, avente per oggetto “Nuovo modello di Autovalutazione, Valutazione ed Accreditamento (AVA 3): incontro.”</li> </ul>	33%	5	35	11,55
Definizione dell'architettura del sistema di gestione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza e predisposizione del Piano della Customer Satisfaction di Ateneo	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot 16310 del 23/12/2022	35%	5	35	12,25
Supportare il PQA nel monitoraggio degli indicatori ANVUR di Ateneo e degli indicatori della valutazione periodica di sede e di corso (ALLE DM 1154/2021)	Trasmissione report del Pqa alla governance	30/12/22	In data 21 dicembre 2022, con nota prot. n. 16192/II/21 alleg. n. 3/doc, è stata trasmessa tutta la documentazione relativa alla Scheda di Monitoraggio Annuale di Ateneo 2021	33%	5	35	11,55

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Promozione dell'immagine dell'Ateneo attraverso la realizzazione di un piano di Comunicazione e di un Manuale di Immagine	Redazione di un Piano di comunicazione e di un Manuale di Immagine	30/12/2022	Proposta di piano di Comunicazione trasmessa in data 07/12/2022	30%	5	35	10,50
	Diffusione del Piano di Comunicazione e del Manuale di Immagine con iniziative rivolte alle strutture dell'amministrazione centrale e delle strutture decentrate	30/12/2022		20%	5	35	7
Definizione dell'architettura del sistema di gestione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza e predisposizione del Piano della Customer Satisfaction di Ateneo	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot _____ del 23/12/2022	35%	5	35	12,25
Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della organizzazione e gestione di eventi Terza Missione. (In collaborazione con il Settore Informazione e Comunicazione e il Settore Gestione della Ricerca delle strutture primarie)	Costituzione del gruppo di lavoro.	30/09/22	Report consegnato da gruppo di lavoro entro i termini	5%	5	35	1,75
	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	30/12/22		10%	5	35	3,5



Dott. Mario Gallicchio– EP1 Responsabile Settore Controllo di Gestione

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Predisposizione del Manuale di Controllo di Gestione dell'Ateneo	Proposta del documento Manuale di Controllo di gestione consegnata al Direttore Generale	20/12/2022	Proposta inviata 08/12/2022	34%	5	35	11,90
Sviluppo modello previsionale per la contribuzione studentesca	Proposta del modello	20/12/2022	Modello inviato in data 22/011/2022	33%	5	35	11,55
Predisposizione del Bilancio Sociale di Ateneo	Documento consegnato al Direttore Generale	20/12/2022	Obiettivo raggiunto parzialmente	33%	3	15	4,95

Dott. Rocco Infantino – EP1 Responsabile Settore Affari Legali

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Creazione e gestione di una banca dati sui quesiti e pareri di interesse degli uffici	Attivazione della Banca dati on line.	30/12/2022	Attivazione della Banca Dati On line 15/11/2022	25%	5	35	8,75
Supporto alla revisione dei contratti di lavoro per il personale docente e PTA, dei Bandi di concorso e reclutamento, dei Bando per gare di appalto.	Format di contratto e bando di concorso	30/12/2022	Sono stati predisposti 4 modelli (due modelli di contratto di prestazione e due bandi) inviati in data 11/11/2022 Prot. 14020	25%	5	35	8,75
Predisposizione del Regolamento dei procedimenti disciplinari degli studenti	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Proposta di Regolamento inviata in data 08/09/2022	25%	5	35	8,75
Predisposizione del Regolamento per l'affidamento del patrocinio legale a professionisti esterni	Documento consegnato al Direttore Generale	30/12/2022	Proposta di Regolamento inviata in data 15/11/2022 – Prot. 13544	25%	5	35	8,75

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Revisione periodica dei regolamenti in base alla sopravvenuta normativa e alle esigenze attuali dell'ateneo di semplificazione e di innalzamento del livello di efficienza amministrativa	Numero di regolamenti sottoposti agli organi rispetto al 2021	Minimo 3 rispetto al 2021	Sono stati sottoposti agli organi d governo e approvati 12 Regolamenti di Ateneo, 6 in più rispetto al 2021	40%	5	35	14
Definizione dell'architettura del sistema di gestione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza e predisposizione del Piano della Customer Satisfaction di Ateneo	Data di consegna del Documento al Direttore Generale	30/12/2022	Il Documento è stato trasmesso al Direttore Generale con prot 16317_ del 23/12/2022	35%	5	35	12,25
Predisposizione e Adozione del primo Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Definizione del piano di Azione per l'adozione del PIAO	30/06/22	Approvazione PIAO 2022 in data 29/04/2022	5%	5	35	1,75
	Condivisione con gli stakeholder e le Strutture competenti delle misure da adottare relativamente alle singole sezioni del PIAO	30/06/22		5%	5	35	1,75
	Redazione del PIAO, in collaborazione con le Strutture competenti per le singole sezioni	30/06/22		15%	5	35	5,25

Dott.ssa Maria Angela Colucci – EP1 Responsabile Settore Relazioni Internazionali

Obiettivi	Indicatore (KPI)	Soglia	Risultato	Peso (a)	Livello SMVP raggiunto	Punti SMVP (b)	Punteggio Conseguito (a x b)
Potenziare le partnership con istituzioni accademiche in ottica globale per assicurare un maggiore coinvolgimento degli studenti in entrata e in uscita, la possibilità di acquisire double degree e la promozione di periodi all'estero per i dottorandi	Screening degli accordi inter-istituzionali (IIA) e accordi di cooperazione in essere (numero studenti in entrata e in uscita, double degree, scambi di dottorandi/docenti): Percentuale di accordi IIA e di cooperazione monitorati rispetto agli esistenti nel 2021	30/12/22	Screening concluso il 15/11/2022	15%	5	35	5,25
	Azioni mirate di informazione e diffusione delle opportunità derivanti dagli accordi IIA e di cooperazione internazionale	30/12/22	Sono stati organizzati ed erogati 7 eventi tra il 19/04/2022 e il 26/09/2022	10%	5	35	3,5
	Resoconto dei risultati raggiunti attraverso le azioni avviate nel 2020/21 per ciascun accordo IIA e di cooperazione (numero studenti in entrata e in uscita, numero di scambi di dottorandi/docenti) (Data di realizzazione e Valutazione qualitativa)	30/12/22	Resoconto inoltrato il 15/11/2022	15%	5	35	5,25
	Scarto degli accordi IIA e convenzioni non utilizzate	30/12/22	Scarto effettuato 15/11/2022	15%	5	35	5,25
	Revisione degli accordi IIA e di cooperazione con basso numero di scambi	30/12/22	Revisione degli Accordi effettuata in Commissione di Ateneo per le Relazioni Internazionali, seduta del 6.12.2022	15%	5	35	5,25

Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (Dematerializzazione) della gestione mobilità internazionale degli studenti e dei docenti	Costituzione del gruppo di lavoro.	30/09/22	Report consegnato da gruppo di lavoro entro i termini	5%	5	35	1,75
	Predisposizione del report secondo quanto previsto dalle linee guida di Ateneo	30/12/22		25%	5	35	8,75

3.1.3.2 – 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	05/2023	No
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	02/2023	No
Non dirigenti	9	02/2023	No

#### 4. - Risultati conseguiti in base al piano triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza

La sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) contempla un paragrafo dedicato all'attuazione delle misure previste nell'aggiornamento 2022. Ad eccezione di alcune misure, più articolate e complesse, che prevedevano il coinvolgimento di gruppi di lavoro, esse sono state realizzate nella loro totalità.

Rispetto agli anni precedenti, in una ipotesi di programmazione futura, l'orientamento è favorire l'utilizzo dei *workflow* mediante il ricorso alla digitalizzazione di alcune fasi del monitoraggio con lo scopo di snellire la verifica diretta delle misure previste in materia di trasparenza.

In tal modo, si auspica la possibilità di automatizzare processi fondamentali come l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione, diventando uno strumento importante per l'attuazione della transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale. Tra gli obiettivi il ricorso a strumenti fondamentali al fine di ridurre il rischio di flussi informativi non controllabili come:

1. la tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione;
2. l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase (*workflow management system*).

Un altro vantaggio sarebbe la possibilità di accedere digitalmente ai documenti, e di conseguenza ai dati in essi contenuti, favorendo la condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

Stante la premessa, l'attività di monitoraggio è stata svolta con la consapevolezza di rendere possibile la verifica dell'idoneità e l'effettiva attuazione delle misure previste nell'aggiornamento 2022.

Le misure della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, aggiornamento 2022, sono state programmate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante il supporto della struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, con particolare attenzione al confronto continuo e diretto con i referenti e i responsabili degli uffici.

Da un punto di vista metodologico, si è attribuito rilievo a due differenti elementi:

1. i processi;
2. i soggetti responsabili.

Intorno ad essi, sono state:

1. tracciate le attività e le misure, che potessero in qualche modo rilevare interesse;
2. definite la periodicità e le modalità operative delle verifiche (indicatori, valori attesi, rispetto dei tempi).

Utile è stato l'utilizzo del cronoprogramma, parte integrante del PIAO, aggiornamento 2022, in fase di monitoraggio, anche per la sezione trasparenza. L'Università ha una struttura organizzativa complessa che non permette un monitoraggio contemporaneo di tutti i processi e di tutte le attività se non attraverso il ricorso a un campionamento delle misure che sono state sottoposte a verifica in diversi momenti dell'anno.

Dunque, il monitoraggio è stato condotto su diversi livelli, includendo il costante confronto con il RPCT (e la sua struttura di supporto) e i responsabili degli uffici che hanno seguito l'attuazione delle misure. A tal fine, importante è stata la presenza di spazi digitali condivisi (nella sezione *Intranet Trasparenza* del sito web dell'Ateneo è possibile trovare un archivio di documenti e circolari informative emanate dal RPCT).

Inoltre, si segnala una maggiore attenzione ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza da parte dei portatori di interesse interni che, più di tutti, sono un costante e importante riferimento per il RPCT, in particolare in fase di monitoraggio e di definizione delle misure, segno di una crescente consapevolezza della cultura della legalità, che è resa possibile dal contributo imprescindibile dell'attività di formazione.

Le misure sono state, inoltre, aggregate in due grandi macro-insiemi:

1. **Misure generali e specifiche:** nel caso delle misure generali possiedono la natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo di sistema. Esse incidono solo trasversalmente sull'apparato complessivo della programmazione strategica ed operativa. Le misure specifiche sono modulate sulla base di esigenze interne particolari e declinate differentemente a seconda che si intenda focalizzare l'attenzione su un aspetto particolare e/o essenzialmente "locale" oppure seguendo le indicazioni come quelle contenute nel PNA, atto di indirizzo adottato dall'ANAC.
2. **Trasparenza** che riporta i monitoraggi relativi alle misure e agli strumenti da attuare per meglio adempiere agli obblighi di trasparenza e di pubblicazione contemplati dalla normativa vigente. Sono misure di carattere organizzativo e hanno l'obiettivo di garantire la regolarità delle pubblicazioni, la tempestività dei

flussi di dati e informazioni così come contemplato dalla normativa vigente (artt. 10 e 43 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche).

#### 4.1 Misure generali e specifiche

##### 4.1.1 Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento: Codice di comportamento/codice etico aggiornamento

Nell'aggiornamento del 2017 al PNA<sup>17</sup> l'Autorità aveva fornito indicazioni auspicando che i diversi Atenei si dotassero di un unico codice in grado di riunire le finalità sia di ordine etico sia comportamentale,<sup>18</sup> soprattutto per il personale docente e per i ricercatori inclusi tra il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001. Al fine di attuare la presente misura, è stata prevista la creazione di un gruppo di lavoro (Delibera del Senato accademico del 26 maggio 2022 e nota prot. n. 7408/II/24 del 9 giugno 2022), finalizzato alla redazione di un codice unificato che tenesse in considerazione sia l'individuazione e la mappatura dei doveri di comportamento dei dipendenti (si vedano in merito il PTPCT 2019-2021 e la nota prot. n. 16525/I/1 del 2 settembre 2019) sia il lavoro finale al corso "Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione" (60 ore di lezione) – Programma Valore P.A. – INPS 2020), previsto nell'ambito delle iniziative di formazione specifica previste dal PTPCT e dal Piano delle attività formative.

Il gruppo di lavoro, preso atto di tale elaborato, ha sospeso momentaneamente i lavori a seguito del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022, che ha introdotto un nuovo comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale il Codice di comportamento dei dipendenti delle PPAA (di cui al DPR n. 62/2013) deve contenere una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* da parte dei dipendenti pubblici, anche per tutelare l'immagine della pubblica amministrazione. All'attualità la bozza del Codice è stata approvata dal Consiglio dei Ministri il 1° dicembre 2022 al fine di rispettare la scadenza del 31 dicembre, come previsto dall'art. 4, comma 2 del D.L. citato.

##### 4.1.2 Misure di disciplina: conflitto di interessi

La misura aveva come fine quello di agevolare l'individuazione del conflitto di interessi, i cui contorni appaiono non definiti, a volte sfuggenti e, inoltre, questo istituto è fortemente subordinato a una valutazione soggettiva. Rilevarlo è il primo passo per combatterlo, azione necessaria, in quanto il conflitto di interessi permette, sebbene potenzialmente, a un interesse privato di intervenire sulla imparzialità di un giudizio di un funzionario pubblico. L'attività di sensibilizzazione sul tema è fondamentale sia per quanto contenuto nella L. 241/90 sia nell'art. 97 della Costituzione.

La misura è stata attuata con le seguenti tempistiche:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Realizzazione di un elenco di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi ( <i>vademecum</i> ) con l'indicazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le dichiarazioni sia del personale sia dei dirigenti	RPCT, Ufficio Trasparenza	Previsto: ottobre 2022  Effettivo: documento trasmesso con nota prot. 13457 del 2 novembre 2022	Condivisione/pubblicazione pagina intranet del documento

Per la verifica del conflitto di interessi riferibile ai consulenti esterni:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
---------------	---------------------------	------------------------------	-----------------------------------

<sup>17</sup> Si veda, PNA, aggiornamento 2017, Parte III, § 6.1.

<sup>18</sup> *Delibera n. 177* del 19 febbraio 2020, par. 7.3.

Realizzazione di un elenco delle banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica	RPCT, Ufficio Trasparenza	Previsto: ottobre 2022 Effettivo: prot. n. 14309 del 17 novembre 2022	Condivisione/ pubblicazione pagina intranet del documento
Controllo a campione a cura del RPCT dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni	RPCT, Ufficio Trasparenza, Strutture Primarie, Ufficio Formazione Area Risorse Finanziarie e Umane - Ufficio Personale stato giuridico	Verifiche trimestrali a partire dalla fine di gennaio 2023  Rinviate a seguito degli esiti delle attività di monitoraggio espletate	n. di dichiarazioni rinvenute non sufficienti per effettuare il controllo

Il confronto, sempre molto utile, con le Strutture primarie e con il Settore Risorse finanziarie e umane ha fatto emergere alcuni elementi di rilievo che si riportano:

1. la necessità di una definizione di univoche procedure operative;
2. la necessità di maggiori approfondimenti tematici, con la richiesta di una specifica formazione per il personale incaricato.

È emersa la necessità di definire e approfondire l'argomento con una misura da prevedere nell'aggiornamento 2023. Le verifiche effettuate non sono sufficienti per il controllo a campione a cura del RPCT.

In tema conflitto di interessi, in particolare, la Commissione di Ateneo, nominata dal Consiglio di amministrazione il 1° dicembre 2021, di cui alla "Misura di monitoraggio delle partecipazioni di Ateneo ai sensi della normativa in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza" ha valutato i possibili aspetti di conflitto di interessi che possono generarsi in relazione agli *spin off* e alle *start up*. È stata redatta una mappatura degli *spin off*, documento di partenza per ulteriori riflessioni.

#### 4.1.3 Misura di inconfiribilità/incompatibilità di incarichi

Secondo quanto indicato dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013, le dichiarazioni da rendersi circa l'assenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità ostative per l'affidamento di incarichi hanno un proprio *iter* strutturato; pertanto, l'attività di monitoraggio può concentrarsi sulla verifica annuale delle situazioni di inconfiribilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La verifica ha dato esito negativo: non sono stati registrati casi di inconfiribilità legati a condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

#### 4.1.4 Misura di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Per rendere più agevole l'applicazione della misura, è stata redatta una circolare informativa sulle modalità di verifica da adottare sui precedenti penali e le successive determinazioni da intraprendere in caso di esito positivo del controllo, in conformità a quanto stabilito dall'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, a carico dei dipendenti coinvolti in alcune attività contemplate dalla normativa (formazione di commissioni concorsi e affidamento di commesse, assegnazione agli uffici). Nota esplicativa condivisa con la comunità professionale interessata in data 6 luglio 2022 prot. n. 8660/II/24.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Circolare informativa	RPCT, Ufficio Trasparenza	Previsto e effettivo: luglio 2022	Invio intera comunità accademica

4.1.5 *Misura di regolamentazione e controllo sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali*

La stesura del Regolamento in materia di incarichi extra-istituzionali dei professori e dei ricercatori universitari è stato oggetto di un lungo iter i cui passaggi sono stati già illustrati nel precedente Piano. Il testo del *Regolamento disciplinante il conferimento degli incarichi extra-istituzionali dei professori e ricercatori a tempo pieno e del personale tecnico-amministrativo* predisposto dal gruppo di lavoro di cui al P.D.G. n. 421 del 30 novembre 2017 è stato licenziato, unitamente alla relazione di accompagnamento, il 26 aprile 2019 con nota prot. n. 9166. Il testo così predisposto, a valle di ulteriori approfondimenti - in particolare per quanto riguarda la distinzione tra l'attività di consulenza e attività libero professionale – derivanti da pronunce giurisprudenziali in materia (cfr. Corte dei Conti - Sezione giurisdizionale per la Lombardia - n. 11/20, depositata il 3 aprile 2020 n. 29335), è stato portato all'attenzione del Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 marzo 2022, che ha deliberato, all'unanimità, di formulare alcune modifiche al testo predisposto. Il Senato accademico, organo competente ad approvarlo, nella seduta del 22 giugno 2022, accogliendo le modifiche proposte ha dato indicazione, rispetto al testo, di estrapolare le disposizioni riguardanti la parte docente rinviando, ad un secondo momento, alla definizione delle disposizioni riguardanti il personale tecnico amministrativo. Il testo formulato secondo tale indirizzo viene portato in approvazione nella seduta del 20 dicembre 2022.

Successivamente all'entrata in vigore del Regolamento sarà possibile svolgere un'attività di monitoraggio per mappare le più frequenti tipologie di incarichi svolti anche al fine di adottare procedure di informatizzazione dell'iter autorizzativo, in linea con quanto prevista dalle norme regolamentari.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Procedura informatizzata	RPCT, CISIT, Area Risorse finanziarie e umane, Centro Gestione documentale	Entro 9 mesi dall'approvazione del regolamento	Attuazione procedura

4.1.6 *Misure di divieto di pantouflage o revolving doors: limiti successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego*

L'Università degli Studi della Basilicata, successivamente alla circolare informativa sul c.d. divieto di *pantouflage ex art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, 165* (prot. n. 3443/I/8 del 15 marzo 2021), ha vigilato per garantire l'attuazione della presente disposizione prevedendo le seguenti azioni la cui scadenza è prevista entro dicembre. Dalla nota di risposta, prot. n. 539/II/24 del 16 gennaio 2023, emerge che le cessazioni per quiescenza del 2022 non sono riferite a dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali.

4.1.7 *Misura di formazione del personale*

Come riportato nel precedente PIAO, la formazione è stata strutturata a due livelli:

- formazione di indirizzo generale: rivolta a tutti i dipendenti;
- formazione di indirizzo specifico: rivolta a quanti hanno ruoli più specifici (RPCT, dirigenti e funzionari addetti alle aree di maggior rischio, referenti, organismi di controllo *etc.*).

Si ricorda che un nucleo essenziale è dato dalla partecipazione annuale di personale dell'Università degli Studi della Basilicata al corso di formazione Valore PA sui i temi dell'anticorruzione e trasparenza che agevola il lavoro sui singoli casi, permette il ricorso alle esercitazioni, di lavorare in gruppo anche per le prove finali, di confrontarsi con le altre amministrazioni pubbliche presenti sul territorio.

La formazione prevista, attuata tenendo conto delle diverse programmazioni interne all'Ateneo, è di seguito riportata:

<i>Intervento formativo</i>	<i>Descrizione dei contenuti</i>	<i>Destinatari</i>	<i>Ore di formazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Il conferimento degli incarichi	Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità; incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione;	Formazione di indirizzo specifico	6 ore	Non è stato espletato. Rinvio al prossimo anno



	inconferibilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n. 39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie; conflitto d'interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche; incarichi rilevanti.			
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.	Formazione di indirizzo specifico	6 ore	3 partecipanti Test di gradimento a cura degli organizzatori;  Rilevati riscontri diretti positivi da parte degli interessati:
La responsabilità da reato degli Enti la difesa degli Enti nel D.lgs. 231/2001: dal modello organizzativo all'Organismo di Vigilanza sino al processo penale. Evoluzioni legislative e attuazione pratica del modello	Il D. Lgs. 231/01: caratteristiche generali; approcci economico-aziendali; i reati-presupposto; la progettazione e l'implementazione del MO; la progettazione e l'implementazione del MO; il monitoraggio e il miglioramento del MO; l'Organismo di Vigilanza	Formazione di indirizzo specifico Corso Memory/Unibas	40 ore	Nessuno dei dipendenti dei Settori dell'Ateneo a cui è stata proposta la formazione ha aderito
Trasparenza della pubblica amministrazione e legislazione anticorruzione: bilanciamento tra prestazioni, privacy e accountability. (Corso di formazione Valore PA INPS 2021/2022 di secondo livello di tipo A)	<u>I Modulo</u> : <i>Open Government</i> la trasparenza quale accessibilità; <u>II Modulo</u> : la normativa anticorruzione; <u>III Modulo</u> : la repressione degli illeciti; <u>IV Modulo</u> : approfondimenti tematici: <ul style="list-style-type: none"> <li>● gli appalti pubblici;</li> <li>● <i>Privacy</i> e trasparenza</li> </ul>	Formazione di indirizzo specifico (6 unità)	60 ore di lezioni	n. 6 partecipanti;  Sono stati somministrati questionari periodicamente, uno per ciascun modulo didattico oltre ad un questionario finale che ha evidenziato un riscontro positivo dell'attività formativa
Etica e legalità, etica della comunicazione	Che cosa significa "comunicare bene" il collegamento privilegiato alla "natura" dell'uomo; il dialogo quale modello etico di comunicazione; il paradigma retorico del riferimento all'audience; il criterio di utilità; il principio della comunità della comunicazione; etica comunicativa	Formazione di indirizzo generale	4 ore	È stato coinvolto l'intero personale tecnico e amministrativo, hanno partecipato 200 persone;  è stato previsto un test di gradimento, a cui hanno

				aderito 90 dipendenti esprimendo un giudizio complessivo più che positivo.
Etica, legalità e anticorruzione	Corruzione e appalti; conflitto d'interesse; etica e gestione della cosa pubblica; etica e funzione acquisti e strumenti per gestire l'etica.	Formazione di indirizzo specifico	25 ore	n. 3 partecipanti Test di gradimento a cura degli organizzatori "Università di Tor Vergata"; rilevati riscontri diretti positivi da parte degli interessati.
Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa nel sistema universitario. analisi del quadro normativo di riferimento e studio delle prassi seguite dalla autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.) da declinare nel PIAO. Incontro formativo UniAMM 2022	Il sistema delle fonti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa alla luce dello scenario del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); la <i>governance</i> dell'anticorruzione all'interno e all'esterno dell'ente e i necessari coordinamenti lato PIAO; la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in luogo del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza; focus: la gestione del rischio, simulazione in aula e analisi delle metodologie previste dall'All. 1 del PNA per il Triennio 2019-2021 e delle ultime indicazioni dell'Autorità, anche in relazione ai contenuti del "piano tipo"; la trasparenza amministrativa.	Formazione di indirizzo specifico	12 ore	5 partecipanti Test di gradimento a cura degli organizzatori.

#### 4.1.8 Misura di rotazione ordinaria del personale

La rotazione del personale è una misura importante e può avere un ruolo di rilievo nel contenimento dei fenomeni legati a una cattiva gestione amministrativa e alla corruzione.

Sfortunatamente la rotazione non è sempre attuabile, in particolare in amministrazioni di piccole dimensioni come l'Università degli Studi della Basilicata con unità di personale in costante diminuzione per il graduale collocamento in quiescenza. Relativamente alla misura di rotazione degli incarichi dirigenziali, presso l'Ateneo è ritenuta difficilmente percorribile, vista la presenza di soli due dirigenti, di cui un Dirigente tecnico e un Dirigente amministrativo e, dunque, non interscambiabili per ambito ed area di conoscenze e competenze.

L'imminente riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle funzioni amministrative nelle Strutture primarie dell'Ateneo terrà conto della reingegnerizzazione dei processi connessa alla necessità di garantire elevati livelli di *performance* anche in funzione di anticorruzione, nonché della necessità di articolare adeguati percorsi di controllo del rischio corruttivo che può radicarsi nella permanenza in posizioni organizzative caratterizzate da elevate competenze specialistiche.

In ogni caso, in attesa della riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione Centrale, si segnalano le nuove assegnazioni dei responsabili dei Settori amministrativo-contabili della Scuola di Ingegneria (S.I.) e della Scuola di Scienze agrarie, forestali, alimentari e ambientali (SAFE).

#### 4.1.9 Misura di rotazione straordinaria del personale

Al fine di accrescere una maggiore consapevolezza sulla rotazione straordinaria del personale, è stata prevista la seguente misura che contemplava la redazione e la condivisione della circolare informativa sul tema, emanata con prot. n. 14355/II/24 del 17 novembre 2022:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Circolare informativa sulla rotazione straordinaria	RPCT, Ufficio Trasparenza, Ufficio Personale Stato giuridico, Dirigenti, Direttori di Strutture primarie, Presidenti di Centri	Previsto: ottobre 2022 Effettivo: novembre 2022	Condivisione/ pubblicazione pagina intranet del documento

#### 4.1.10 Misura di tutela del whistleblower in caso di segnalazione di illeciti senza il ricorso alla piattaforma whistleblowing P.A.

All'interno del potenziamento della misura di tutela dell'istituto del relativo alle segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*), conformemente alle indicazioni contenute nelle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)", adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 – *errata corrige*, sono stati individuati i ruoli da assegnare agli utenti del sistema come l'istruttore e il custode delle identità. Inoltre, sebbene in presenza di una piattaforma, e pur nella consapevolezza che il legislatore non predilige la trasmissione cartacea della segnalazione, è stata definita la procedura suggerita nelle linee guida citate in caso di mancato utilizzo della piattaforma (prot. n. 8353/II724 del 29 giugno 2022).

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Circolare informativa sulla possibilità di una trasmissione cartacea di segnalazione di illecito	RPCT, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale	Previsto e effettivo: giugno 2022	Condivisione/ pubblicazione del documento pagina intranet e PAT
Attivazione registro riservato per protocollazione trasmissione cartacea	RPCT, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale	Previsto e effettivo: giugno 2022	Attivazione protocollo riservato
Assegnazione dei ruoli agli utenti di sistema	RPCT, Ufficio Trasparenza	Previsto e effettivo: giugno 2022	Inserimento nominativi PAT

#### 4.1.11 Misura della Carta dei Servizi di Ateneo

Considerata l'importanza che riveste la Carta dei Servizi all'interno dell'Ateneo, si sono accolte le indicazioni del Nucleo di Valutazione, integrando le schede mancanti e procedendo alla redazione della versione successiva alla 1.0, secondo le modalità indicate. Sull'*iter* di redazione delle schede si è dato ampio riscontro nel precedente aggiornamento. In data 15 luglio 2022 è stata inviata a tutti i componenti del gruppo di lavoro, per la redazione della Carta dei Servizi di Ateneo, la nota prot. n. 9067/II/24 del 15 luglio 2022 e i relativi allegati utili per integrare

le informazioni conformemente a quanto registrato dal Nucleo di Valutazione. La scadenza non è stata rispettata, la misura rinviata nel presente Piano.

#### *4.1.12 Misura di monitoraggio delle partecipazioni di Ateneo ai sensi della normativa in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza*

A valle della nomina della Commissione nominata dal Consiglio di amministrazione il 1° dicembre 2021 si è svolta una prima riunione per illustrare a tutti i membri la situazione complessiva delle partecipazioni di Ateneo, come derivanti dalla comunicazione annuale al Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento del Tesoro, attraverso l'applicativo PARTECIPAZIONI come richiesto, a partire dal 1° gennaio 2015, dall'art. 17, commi 3 e 4 del D.L. n. 90/2014.

È stato evidenziato come la maggior parte delle partecipazioni dell'Ateneo sono riferibili a consorzi interuniversitari con attività interna, a enti di diritto privato - nella forma delle associazioni e fondazioni - ad un numero esiguo di consorzi con attività esterna. Per quanto riguarda le società l'Ateneo ha già dismesso le proprie partecipazioni come si evince dai documenti riportati nella sottosezione *Società partecipate*, visibile al seguente link: [https://unibas.etrasparenza.it/pagina64\\_societ-partecipate.html](https://unibas.etrasparenza.it/pagina64_societ-partecipate.html), fatta salva la partecipazione, più di recente, ad una società consortile a responsabilità limitata costituita ai sensi dell'art. 4-bis del D. Lgs. n. 175/2016, introdotto dal D.L. del 6 novembre 2021 n. 152 rubricato *Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*, convertito con modificazioni dalla L. del 29 dicembre 2021 n. 233.

In base a tale disposizione tra le attività perseguibili dalle amministrazioni pubbliche costituite in società, rientrano le attività di ricerca per la realizzazione degli interventi compresi nel quadro di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). La società denominata “Technologies for climate change adaptation and quality of life improvement S.c. a r.l.”, in forma abbreviata “Tech4You S.c. a r.l.” ha lo scopo, infatti, di attuare un c.d. “Ecosistema dell'Innovazione”, in qualità di Hub, come definito nel Decreto Direttoriale n. 3277 del 30 dicembre 2021 del MIUR portante l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di “ecosistemi dell'innovazione”, costruzione di “leader territoriali di R&S” - Ecosistemi dell'Innovazione a valere sulla Missione 4: Istruzione e ricerca, Componente 2: Dalla ricerca all'impresa.

Il lavoro della Commissione, tutt'ora in corso, sarà oggetto di prossima relazione da sottoporre all'attenzione degli organi di governo.

#### *4.1.13 Misura di adozione del Regolamento di Ateneo disciplinante lo svolgimento delle attività per conto terzi e del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della Legge 30.12.2010, n. 240 e ss.mm.ii*

I testi regolamentari redatti dalla Commissione di cui alla delibera del Senato accademico del 19 dicembre 2018, integrata - nelle competenze - con nota rettorale prot. n. 4951/I/3 dell'11 maggio 2020, integrata -nella composizione - con nota rettorale prot. n. 7510 del 10 giugno 2022, sono stati licenziati il 18 luglio 2022 e sottoposti al confronto con i soggetti sindacali di Ateneo, ai sensi dell'art. 42, comma 6, lett. h) del CCNL del personale del comparto “Istruzione e Ricerca” - triennio 2016-2018. All'esito di tale attività il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 17 novembre 2022, ha proposto alcune modifiche ed ha espresso parere favorevole. Il testo formulato secondo tale indirizzo viene portato in approvazione nella seduta del 20 dicembre 2022.

## **4.2 Trasparenza**

### *4.2.1 Misura di informatizzazione del sistema di monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici*

La misura contemplata ha lo scopo di meglio gestire i flussi informativi, consentendo al RPCT di ottenere i *report* utili per il monitoraggio e verificare, in tempo reale, il costante aggiornamento dei dati sulla piattaforma. È contemplato un sistema di vigilanza mediante avviso/*e-mail* da indirizzare all'utente per il mancato inserimento dei dati o eventuali ritardi nella pubblicazione.

Per rendere attuativa la misura è stato necessario per la società, che gestisce la piattaforma Amministrazione trasparente, progettare un applicativo idoneo.

La società ISWEB ha preso parte all'incontro, promosso con nota prot. n. 9069 del 17 luglio 2022, che aveva lo scopo di meglio definire le esigenze e le modalità di monitoraggio delle pubblicazioni. Il dialogo è stato costante e sono stati inviati da ISWEB i *report* di fattibilità periodica, acquisiti agli atti con note prot. n. 10331 del 25 agosto 2022 e (Comunicazione schedulazione attività e termine implementazione); prot. n. 1438 del 17 novembre 2022

(Rinvio rilascio modulo per implementazione requisiti funzionali migliorativi); è stato rilasciato il modulo applicativo “Scadenziario e monitoraggio”, con conseguente aggiornamento della piattaforma eTrasparenza, la comunicazione è stata resa tramite e-mail il 30 novembre 2022 e la funzionalità disponibile nel *back office* del portale: “Contenuti di trasparenza/Scadenziario”.

In data 6 dicembre 2022 è stata effettuata una dimostrazione per il corretto utilizzo.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Realizzazione di un <i>workflow management system</i> – P.A.T.	RPCT, Ufficio Trasparenza, ISWEB	Previsto: ottobre 2022 Effettivo: dicembre 2022	n. 2 report di fattibilità con le indicazioni degli stati di avanzamento del progetto; n. 1 comunicazione di ultimazione dell'applicativo; demo per illustrare l'utilizzo del modulo scadenziario e monitoraggio.

#### 4.2.2 Misura di trasparenza e tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR)

L'Università degli Studi della Basilicata, unitamente all'adozione nel febbraio 2022 di un “Piano privacy”, si è dotata di un registro dei trattamenti consultabile nell'Area ad accesso riservato della sezione *Protezione dati*.

Sono stati organizzati più registri dei trattamenti che avrebbero dovuto includere i procedimenti delle Strutture primarie e dei Centri di Ateneo e trasmessi ai Referenti *privacy*, al fine di consentire un ulteriore aggiornamento o attestare che, momentaneamente, i trattamenti riportati fossero corretti. La trasmissione è avvenuta con nota prot. n. 8921 del 13 luglio 2022. I risultati del monitoraggio sono i seguenti:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Redazione registri di trattamento, inserimento dei procedimenti	RPCT, Ufficio Trasparenza, Direttori delle Strutture primarie e dei Centri, referenti <i>privacy</i>	Previsto effettivo: luglio 2022	Ricevuti n. 2 monitoraggi trimestrali su 6 attesi, fino alla data di redazione del presente piano

#### 4.2.3 Misura di trasparenza per l'accesso ai documenti: regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti

A seguito degli aggiornamenti normativi e della rilevazione di alcuni diffusi errori interpretativi rispetto all'applicazione del diritto di accesso, basata sull'analisi delle richieste di accesso giunte a questo Ateneo si è reso necessario adottare un nuovo *Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*, secondo un cronoprogramma di seguito rappresentato:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Redazione <i>Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi</i>	RPCT, Settore Affari generali, Ufficio Trasparenza, Consiglio di Amministrazione	Previsto e effettivo; Redazione maggio 2022	In attesa che l'iter di adozione e pubblicazione si ultimi

4.2.4 Misura di implementazione del registro degli accessi tramite il sistema Titulus

Il registro degli accessi è uno strumento utile a monitorare e orientare la pratica amministrativa che agli accessi è legata, anche evidenziando eventuali criticità.

Per garantire un'elevata automazione e standardizzazione dei procedimenti, tracciati e definiti, e dei relativi procedimenti che ne derivano (come auspicato dal Codice dell'Amministrazione Digitale) è stato richiesto al CINECA di procedere con l'aggiornamento di *Titulus*, che consentirebbe l'integrazione tra il sistema di protocollo informatico e il registro degli accessi, definendo i dati minimi del registro secondo quanto contenuto nella circolare ANAC n. 1309/2016 § 9 e nella citata circolare n. 1/2019 § 8.2, lett. b).

Ad oggi il CINECA non ha effettuato alcun aggiornamento di *Titulus*. La misura si ripropone.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Automatizzazione del registro degli accessi	RPCT, Settore Affari generali, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale, CINECA	Previsto settembre 2022 Effettivo: non rispettato	Contatti trimestrali con il CINECA Pubblicazione del registro PAT

## 5. Pari Opportunità, bilancio di genere, benessere organizzativo e disabilità

Nel 2020 è stato realizzato il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi della Basilicata con dati relativi all'anno 2019 in accordo con le Linee Guida della CRUI<sup>19</sup>.

Dal bilancio emerge che, dati 2019, le studentesse costituiscono quasi il 58% del totale della componente studentesca mentre nel corpo docente le donne rappresentano il 45% delle ricercatrici, il 12% della componente "professore di I fascia". Le donne costituiscono circa il 46% del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Correlato e interconnesso al Bilancio di Genere e fondamentali nel perseguire le Politiche di genere di Ateneo è il Gender Equality Plan (GEP) approvati dal CdA a metà 2022

Il GEP è un documento programmatico triennale che ha l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione delle diversità.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato dalla Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, necessario per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca del programma Horizon Europe, oggi richiesto anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Si tratta di un documento che riconosce la parità di genere come valore fondamentale e condiviso dalle istituzioni educative europee, indicando azioni concrete per metterla in atto.

In realtà l'adozione del GEP da parte di UniBas non è una mera risposta alla richiesta europea o del PNRR, ma rappresenta uno degli elementi del processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche dell'Ateneo, partito con l'attivazione del ciclo del Bilancio di Genere (BdG), inteso quale strumento fondamentale del gender mainstreaming, finalizzato a promuovere l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nell'Università.

Il GEP UniBas è stato redatto secondo il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan prodotto dalla CRUI, che tiene conto delle indicazioni europee.

L'elaborazione del GEP è stata condotta all'interno di un gruppo di lavoro di Ateneo che oltre a redigere una analisi aggiornata dei dati di contesto dell'Ateneo, ha effettuato una serie di incontri/confronti programmati con la comunità universitaria e territoriale: le Strutture primarie di Ateneo (Scuole e Dipartimenti), l'Amministrazione centrale e i Centri di servizio, Il Consiglio degli Studenti che ha raccolto le istanze degli studenti UniBas, le Associazioni e le Istituzioni del territorio che lavorano sui temi delle pari opportunità (Commissione regionale Pari Opportunità, Consigliere di Parità, Assessori/e alle pari opportunità, ecc.).

Il documento è strutturato in due parti. La prima parte riprende sinteticamente i principali elementi di criticità emersi dell'analisi di contesto per ciascuna delle componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, organi di governo). A margine dell'analisi di contesto, viene schematicamente illustrato il piano di interventi elaborato per far fronte alle criticità emerse, da un lato dando continuità e coerenza a politiche già intraprese dall'ateneo (Piano di Azioni Positive - PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia e BdG di Ateneo, dall'altro individuando nuovi obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere.

Rispetto alla situazione fotografata dal Bilancio di Genere del 2020, dal GEP 2022, dati 2021, emerge una situazione sostanzialmente immutata: le studentesse costituiscono il 58% del totale della componente studentesca mentre nel corpo docente le donne rappresentano il 45% delle ricercatrici, il 12% della componente "professore di I fascia" e il 40% della componente "Professori di II fascia". Le donne costituiscono circa il 48% del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Nel GEP sono stati previste azioni di interventi secondo le 5 aree definite dalla Commissione Europea:

- Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

---

<sup>19</sup> Il Bilancio di Genere e il Gender Equality plan sono stati predisposti da uno specifico gruppo di lavoro nominato con DR 127/2021 e coordinati dalla Prof.ssa Aurelia SOLE, prorettrice alle Pari opportunità.

- Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni Area di intervento nel documento sono state predisposte schede nelle quali sono illustrati obiettivi, azioni, target e output.

Nello specifico si rinvia ai documenti disponibili al seguente Link

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

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/gender-equality-plan-gep/documento39906.html>

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/iniziative-sulle-tematiche-di-genere.html>

In tema di benessere organizzativo opera il Comitato Unico di Garanzia, istituito con decreto rettorale n. 188 del 31 maggio 2013, a norma dell'articolo 16 dello Statuto di Ateneo.

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://web.unibas.it/cug/documenti/>

### **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.

Nello specifico si rinvia ai documenti disponibili al seguente Link

<http://www2.unibas.it/diversamenteabili/>

<https://portale.unibas.it/site/home/servizi/servizio-disabilita-e-dsa.html>



## 6. Il processo di redazione della relazione sulla Performance

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	2022		2023					
	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 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione								
Validazione della Relazione della Performance 2022 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 2022 hanno avuto una cadenza bimestrale, finalizzati al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi strategici nel primo anno del Piano strategico 2022-2024.

L'attività di monitoraggio ha portato ad una rimodulazione degli obiettivi e dei target.

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 2022, in continuità con l'azione di monitoraggio prevista dal PIAO, 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 2022-

2024 e alla conseguente valutazione. Nel corso del mese di Gennaio 2023 i Dirigenti e il personale EP sono stati inviati a inviare le relazioni relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2022.

L'attività di preparazione della presente Relazione sulla performance 2022 è proseguita nei mesi successivi di aprile e maggio 2023 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**

Come segnalato nella premessa al presente documento l'anno 2022 in tema di ciclo della performance è stato caratterizzato da una novità: il PIAO.

L'adozione del documento nella seduta del CdA del 29 Aprile 2022, nella indeterminatezza generata dai ritardi con cui il legislatore ha emanato i successivi provvedimenti di attuazione, ha comportato una riduzione dei tempi disponibili per il raggiungimento dei risultati previsti.

Infatti le novità introdotte dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "[Decreto Reclutamento](#)" convertito, con modifiche dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ed i ritardi con cui, successivamente, sono stati emanati il DM attuativo (24 giugno 2022), che definiva la struttura ed i contenuti del PIAO, e dal DPR 81 del 24 giugno 2022, hanno creato non poche difficoltà nella definizione del documento integrato.

Pertanto, in conformità con quanto previsto nel PIAO 2022 e nel Documento SMVP, a seguito dell'azione di "Monitoraggio intermedio", è stato proposto al Consiglio di amministrazione la rimodulazione degli obiettivi e dei target previsti per il 2022 che sono stati approvati con delibera n. 129 del 27 luglio 2022.

Inoltre la situazione che si è venuta a generare con l'introduzione del PIAO induce a ritenere che forte possa essere il rischio del cd. *layer of bureaucracy* cioè un adempimento formale aggiuntivo con il quale i precedenti piani vanno semplicemente giustapposti, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – *layer* – di ricomporli nel più generale PIAO.

A tali punti di debolezza, comuni a tutto il sistema, deve essere considerata una situazione specifica dell'Ateneo: la ormai cronica carenza di personale TAB, che non consente alla macchina amministrativa di poter operare, in termini di efficacia, l'ordinaria amministrazione con impatti negativi in termini di performance organizzativa.

Da questo punto di vista, il nostro Ateneo sconta con maggiore negatività un aspetto abbastanza diffuso negli ultimi anni in tema di definizione degli obiettivi di performance organizzativa: la crescita della numerosità degli obiettivi di performance organizzativa e lo scollamento dalla gestione ordinaria.

Il rischio collegato è di far perdere di vista le priorità di gestione e di penalizzare l'efficace gestione corrente delle attività ordinarie.

Questo soprattutto nel momento in cui gli Atenei subiscono la crescente pressione dettata dalla rapida evoluzione del contesto esterno ed interno (fondi PNRR da gestire, crisi energetica, piani straordinari, evoluzione tecnologica, smartworking, carenze di personale, carenza di spazi, deficit di competenze, perdita di conoscenza a causa del turn over) che impone di lavorare su molteplici fronti ed in tempi rapidi portando ad una naturale proliferazione di obiettivi assegnati alle strutture anche "fuori sacco" performance.

Accanto a questi punti di debolezza nel ciclo della performance di Unibas permangono le consuete criticità che, nonostante gli interventi già attuati, con il passare del tempo e la maturità crescente del sistema tendono ad accentuarsi.

In particolare continua ad essere evidente la mancanza di una diffusa cultura organizzativa sulla performance e sulla valutazione della performance che si traduce in una difficile integrazione tra processo di definizione degli obiettivi e valutazione dei risultati della performance organizzativa e di struttura e partecipazione del personale TAB ad una cultura di sistema orientata alla valutazione dei risultati e alla performance

Questo aspetto si traduce in una scarsa differenziazione delle valutazioni con un trend generalmente in rialzo nel tempo soprattutto alle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi.

Su questo aspetto l'Ateneo ha già avviato una riflessione che ha portato alla modifica del SMVP che verrà utilizzato dal 2024 e, parallelamente, la Direzione Generale ha pianificato momenti di confronto di tipo formativo/informativo con i Dirigenti dell'Ateneo e i responsabili dei settori e degli uffici, a valle della chiusura del processo di valutazione 2022, al fine di condividerne, a partire dagli esiti, il meccanismo di funzionamento e le scale di valutazione in uso e gli impatti in termini di efficacia.

Non è stato ancora definito uno strumento informatico per la gestione della performance che sia in grado di dematerializzare il processo di definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target nel momento della programmazione e faciliti il processo di monitoraggio, raccolta delle informazioni e dei dati per la redazione della relazione sulla performance e di valutazione.

Sotto quest'ultimo aspetto, anche sulla base dell'esperienza condotta da altri Atenei, il sistema dovrebbe essere concepito non solo esclusivamente per la gestione del ciclo della performance ma anche a fini più generali della gestione delle risorse umane e delle politiche di valorizzazione e premialità del personale (formazione, indennità, bonus, PEO, PEV, mobilità, ecc.).

Non è ancora possibile effettuare una analisi Customer Satisfaction. Su questo aspetto l'Ateneo ha aderito per il 2023 al progetto Good Practice e ha avviato le prime rilevazioni CS destinate al PTA, ai Docenti e agli studenti.

Permane la 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;

Non è stato ancora predisposto il documento di programmazione strategica, fermo al triennio 2019 -2021. La mancanza di tale documento ha impatti negativi sia sulla definizione del PIAO, sezione Valore Pubblico, sia nella definizione di ruoli e responsabilità nell'ambito più generale della performance di Ateneo.

Sotto questo ultimo aspetto si evidenzia, come già in passato, come l'ambito di applicazione della Performance e i risultati ad essa connessi non riguardi il solo personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo ma, indirettamente, anche il corpo docente.

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 e gli impatti sulla collettività e sul territorio, oggetto del PIAO, non possono essere letti in modo scollegato rispetto alla corretta e puntuale individuazione e alla definizione e delle strategie nelle attività core di didattica, ricerca e internazionalizzazione, di competenza di tutti gli organi di governo, nonché alla loro gestione operativa, di responsabilità del corpo docente e ricercatore.

Punto di forza: l'esperienza maturata in questi anni hanno consentito, anche con i limiti sopra descritti, l'operatività della gestione del ciclo della performance coerente, per quanto possibile, con le linee di indirizzo strategico dell'Ateneo.

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	-----	29/08/2022	<a href="https://unibas.etrasparenza.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html">https://unibas.etrasparenza.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html</a>
PIAO 2022-24	29/04/2022	28/07/2022	29/08/2022	<a href="https://unibas.etrasparenza.it/pagina44_piano-della-performance.html">https://unibas.etrasparenza.it/pagina44_piano-della-performance.html</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità triennio 2022-24	29/04/2022	29/04/2022	13/05/2022	<a href="https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html">https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html</a>
Relazione Responsabile della Prevenzione della corruzione anno 2022	--	13/01/2023	13/01/2023	<a href="https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html">https://unibas.etrasparenza.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html</a>