



Relazione sulla Performance 2024

DIREZIONE GENERALE

Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità

Approvata con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 59 del 29/05/2025

Validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 11/06/2025

INDICE

Premessa	3
Presentazione	4
Sezione I - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	6
1.1 Contesto esterno di riferimento.....	6
1.2 Il contesto regionale: andamento demografico e implicazioni sul capitale umano	8
1.3 Il contesto Unibas	12
1.4 L'Ateneo in cifre	17
Sezione II – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	21
2.1 Misurazione del Valore Pubblico.....	21
2.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	21
2.3 Monitoraggio intermedio.....	24
2.4 Misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale	25
2.5 Misurazione e valutazione della performance individuale.....	27
2.6 Rischi corruttivi e trasparenza - esito del monitoraggio delle misure per il trattamento del rischio	28
2.7 Esito delle rilevazioni di customer satisfaction.....	28
Sezione III – Organizzazione e Capitale Umano	30
3.1 La nuova struttura organizzativa dell'Ateneo	30
3.2 Stato di attuazione del lavoro agile.....	35
3.3 Attuazione del Piano dei Fabbisogni del personale tecnico amministrativo.....	38
3.4 Attività formative realizzate nel 2024.....	39
3.5 Il benessere organizzativo	41
3.6 Pari Opportunità.....	42
Sezione IV - Processo di redazione della Relazione sulla Performance	43
4.1 Il processo di misurazione e valutazione della performance.....	43
4.2 Criticità che caratterizzano il ciclo della performance e interventi di miglioramento.....	45

L'eventuale uso del solo genere maschile deve essere inteso in senso neutro, includendo senza distinzione persone di qualsiasi genere. Tale scelta è priva di implicazioni discriminatorie e si conferma prassi stilistica capace di facilitare la redazione di un testo, garantendone al contempo una maggiore scorrevolezza e leggibilità.

Premessa

Il D.lgs 150/2009, al fine di migliorare la qualità dei servizi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, invita queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance.

In particolare, tale ciclo prevede il susseguirsi delle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli strumenti previsti dal D.lgs 150/2009 per l'attuazione del ciclo di gestione della performance sono:

- Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Documento, adottato annualmente, in cui le amministrazioni pubbliche definiscono le metodologie per la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa e individuale. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua anche fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance, nonché le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione contabile;
- il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). Documento programmatico triennale, da aggiornarsi annualmente, in cui le amministrazioni pubbliche riportano gli obiettivi strategici, organizzativi e individuali, i risultati attesi (target) e gli indicatori idonei alla misurazione del loro raggiungimento;
- la Relazione sulla Performance (Relazione). Documento, adottato annualmente, in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai target attesi, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

In sintesi, il PIAO definisce gli obiettivi strategici dell'ente e i relativi indicatori per misurarne la performance, mentre il sistema di valutazione fornisce le metodologie e gli strumenti per misurare e valutare il raggiungimento di questi obiettivi. La Relazione chiude il ciclo di gestione della performance rendicontando i risultati conseguiti al

termine dell'anno, verificando il raggiungimento degli obiettivi e gli eventuali fattori che ne hanno influenzato i risultati. Lo scopo della Relazione è:

- migliorare la gestione, attraverso la riprogrammazione di obiettivi e risorse sulla base dei risultati ottenuti nell'anno precedente;
- rendicontare a tutti gli stakeholder (interni ed esterni) i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, con indicazione delle relative cause che li hanno generati.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009, la Relazione annuale sulla performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo, e successivamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), entro il 30 giugno di ogni anno.

L'articolo 10, comma 8, lettera b) del D.lgs. 33/2013, prevede inoltre che le Amministrazioni pubblichino la Relazione nella sezione: «*Amministrazione trasparente*» del proprio sito istituzionale. La Relazione va anche pubblicata sul Portale della Performance.

Il processo, che termina con la pubblicazione della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi dei contenuti del SMVP e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi e la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento, e per le quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del D.lgs. 150/2009;
- l'OIV, che valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nonché dell'utilizzo dei premi, così come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. d) del D.lgs 150/2009. La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, com. 6, D.lgs 150/2009).

Presentazione

Con la presente Relazione sulla Performance l'Università degli Studi della Basilicata (UNIBAS) illustra ai cittadini e agli altri stakeholder i principali risultati ottenuti nel corso dell'anno 2024, concludendo così il ciclo di gestione della performance avviatosi con la redazione del PIAO 2024-2026.

La Relazione, a cura della Direzione Pianificazione Controllo e Qualità di Ateneo, è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., e nel rispetto delle “*Linee guida per la Relazione annuale sulla*

performance” n. 3 del novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica -Ufficio per la valutazione della performance¹.

Scopo della Relazione è rendicontare il [Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026](#)² avvalendosi delle metodologie di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale descritte nel [Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024](#). Pertanto, per meglio rispondere all’esigenza di chiarezza e comprensibilità, i contenuti della Relazione vengono esposti seguendo tendenzialmente la stessa struttura del PIAO 2024 -2026, e dunque nel seguente modo:

- **Sezione I - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni** – riporta una sintesi sul contesto di riferimento e sui dati dimensionali e organizzativi dell’Ateneo;
- **Sezione II – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione** – rendiconta sinteticamente:
 - lo stato di avanzamento del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, e dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici istituzionali cui si lega la generazione di Valore Pubblico (performance istituzionale);
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di performance organizzativa e individuale;
 - i risultati conseguiti in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - la percezione di efficacia dei servizi resi dall’Ateneo al personale tecnico amministrativo (PTA), ai docenti, ai dottorandi, agli assegnisti di ricerca e agli studenti.
- **Sezione III - Organizzazione e Capitale Umano** – illustra i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa, l’andamento dell’attuazione del Piano di Fabbisogno del personale, le attività formative realizzate, i risultati sul lavoro agile, nonché quelli di genere e pari opportunità;
- **Sezione IV - Processo di redazione della Relazione sulla Performance** – dà dimostrazione dell’effettivo rispetto delle indicazioni contenute nel SMVP 2024, esplicitando le modalità con le quali si è svolto l’intero processo di misurazione e valutazione della performance. Tale sezione espone anche una panoramica delle eventuali criticità che caratterizzano il ciclo della performance dell’Ateneo, e le azioni previste per migliorare l’intero processo.

La Relazione è approvata del Consiglio di Amministrazione, e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione (OIV), entro il 30 giugno di ogni anno.

Nel rispetto della disciplina sulla trasparenza, la Relazione sulla Performance 2024 viene pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente* del portale di Ateneo al seguente link

https://unibas.etrasparenza.it/pagina715_relazione-sulla-performance.html

¹ Le linee guida forniscono indicazioni in merito alle modalità di redazione della Relazione annuale sulla performance da parte delle amministrazioni, e alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

² Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 febbraio 2024, con parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 28 febbraio 2024.

Sezione I - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

1.1 Contesto esterno di riferimento

Il sistema universitario è ormai alle prese con diverse sfide. All'intensa proliferazione normativa che incide sulla programmazione e gestione delle attività istituzionali, si affiancano gli effetti del calo demografico, la competizione territoriale tra atenei, le modeste risorse destinate alla formazione universitaria e l'incalzare delle università telematiche. Criticità che impattano maggiormente sugli Atenei del sud Italia.

Il calo demografico incide sia sull'entità delle rette sia sull'erogazione dell'FFO, in quanto l'entità della componente quota base è anche funzione del numero degli studenti. Secondo l'ultimo rapporto sul sistema universitario italiano condotto dall'Area Studi Mediobanca³, assumendo costante il tasso di passaggio dalla scuola superiore all'università, nel 2041 il minore introito da rette di frequenza per la riduzione degli iscritti è stimabile, in via prudenziale, in circa 500 milioni di euro, per effetto di circa 415mila studenti in meno (-21,2%). Il depauperamento della popolazione universitaria è atteso più evidente nel Mezzogiorno, con flessioni superiori al 30% in Molise, Basilicata, Puglia e Sardegna che portano il Sud e le Isole a un calo complessivo del 27,6%. Meno acuti, ma comunque preoccupanti, i saldi negativi del Nord (-18,6%) e del Centro Italia (-19,5%). Una prima forma di contrasto al calo demografico, e alla conseguente riduzione del numero di studenti universitari, è il potenziamento dell'attrattività internazionale, azione che però vede proprio gli atenei del Sud sfavoriti con appena il 2,5% di iscritti internazionali. Ancora, la competizione territoriale in Italia nell'ultimo decennio ha ulteriormente danneggiato gli Atenei del Sud (-16,7% di iscritti) e delle Isole (-17,1%), a fronte dei progressi di quelle del Nord Ovest (+17,2%) e del Nord Est (+13,4%). La migrazione degli studenti del Sud e delle Isole verso gli Atenei del Nord dipende anche dalle infrastrutture: il tempo medio necessario per raggiungere la sede degli studi nel Mezzogiorno supera i 150 minuti, mentre la media italiana è di 88 minuti. La migratorietà universitaria si deve poi confrontare con la modesta ricettività degli studentati universitari: si valuta essi offrano un posto ogni 9 studenti fuorisede, ma alcune stime portano il rapporto a 1:21. Purtroppo, il limitato investimento dell'Italia nell'educazione terziaria non aiuta ad affrontarne le sfide: l'1% del PIL del nostro Paese si confronta con l'1,3% medio della UE e l'1,5% dei Paesi OCSE; il nostro 1,5% in termini di spesa pubblica ci distacca dal 2,3% della UE e dal 2,7% dell'OCSE. Lo Stato contribuisce alla spesa per la formazione universitaria per il 61% del totale, rispetto al 76% della UE e al 67% dell'OCSE. La quota residua è per lo più sostenuta dalle famiglie: 33% in Italia contro il 14% della UE e il 22% dell'OCSE.

Il finanziamento che gli atenei statali ricevono annualmente dallo stato Italiano è rappresentato dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO). L'FFO costituisce la prima fonte di entrate per le università ed è utilizzato per coprire le spese istituzionali, tra cui i costi del personale e di funzionamento, nonché le spese correnti e per sostenere le attività istituzionali di didattica, ricerca e terza missione. Il CUN, nell'esprimere il proprio parere sullo *Schema di Decreto Ministeriale relativi ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario* per l'anno 2024, asserisce

³ *Il sistema universitario in Italia tra dinamica demografica e innovazione – Area Studi Mediobanca. Marzo 2024*

che, nonostante nel corso degli anni (dal 2016 al 2023) la progressione delle risorse messe a disposizione degli Atenei sia risultata significativa (2,3 miliardi di euro) e abbia, in larga parte, contribuito a ripristinare la situazione antecedente il 2010, il consistente divario esistente tra il livello di finanziamento degli Atenei italiani e quello dei principali paesi europei non risulta colmato. Il CUN, nello stesso documento, fa anche notare come la tendenza del Governo Italiano ad accrescere la quota parte di risorse da assegnare in base a meccanismi di natura premiale può rendere difficoltosa la copertura delle spese. Infatti, non si tiene in considerazione che una fetta consistente dei costi di funzionamento degli Atenei sono incomprimibili, e che solo in parte possono essere coperti da risorse derivanti da criteri selettivi. Ad esempio, l'aumento del costo di gran parte dei fattori di produzione che gli Atenei hanno sostenuto in questi ultimi tre anni non può essere finanziato da risorse provenienti prevalentemente da meccanismi di natura "premiata". Dunque, la scelta operata nel tempo dal legislatore di progettare un sistema di ripartizione delle risorse connesso al raggiungimento di obiettivi riguardanti di diversa natura mette sempre di più in discussione la possibilità per molti Atenei di disporre delle risorse necessarie per mantenere adeguata la propria offerta (didattica, ricerca e valorizzazione delle conoscenze). Va anche detto che una parte, sempre più consistente, dell'FFO è a destinazione vincolata (soprattutto i piani straordinari, fondo giovani, fondo borse post lauream, ...). Gli Atenei dunque vedono ridursi il grado di flessibilità nella copertura delle voci di costi per le attività operative e strategiche. È da ritenersi preoccupante che tanti dei fondi dell'FFO 2024 vengono da piani straordinari che, in quanto tali, non sono destinati a diventare ordinari e che vengono utilizzati per rendere meno visibili i tagli effettuati. Ma anche se diventassero ordinari, sarebbe chiaro che servono altri fondi per supportare lo sviluppo in settori chiave quali la sostenibilità, l'intelligenza artificiale, lo sviluppo di chip sui quali altri paesi, anche europei, stanno facendo grandi investimenti. A tal proposito il CUN mette in evidenza come il sistema universitario necessiti di maggiori finanziamenti, con particolare riguardo a quelli non vincolati, sia per far fronte a costi incomprimibili, sia per assicurare il rispetto del principio di autonomia degli Atenei, che appare fondamentale anche per il conseguimento degli obiettivi indicati nel PNRR. Inoltre, l'insieme delle risorse assegnate non risulta adeguato a sostenere sia gli oneri legati agli scatti stipendiali, sia i maggiori obblighi stipendiali attesi, cui le università devono far fronte in relazione agli adeguamenti definiti dall'ISTAT. La dinamica inflattiva degli ultimi anni è risultata particolarmente rilevante anche per il sistema universitario e si è tradotta in maggiori oneri che gli Atenei hanno dovuto sostenere su un ampio ventaglio di spese (si pensi, ad esempio, all'energia e al costo dei servizi esterni di diversa natura).

Altro fattore che minaccia l'operatività delle Università tradizionali è la forte capacità attrattiva delle università telematiche, che in 10 anni, a decorrere dall'anno accademico 2011/2012, hanno registrato un +410,9% di iscritti (a fronte di uno scenario di stabilità delle università tradizionali che registrano +0,1%), +444% di immatricolati, +112,9% di corsi, e hanno raddoppiato sia le unità di personale docente sia di personale tecnico amministrativo. Il successo dell'insegnamento a distanza deriva da molteplici fattori, in primis demografici. L'allungamento dell'età media, e con essa quella del pensionamento, comporta carriere lavorative più estese che a loro volta si confrontano con un contesto in cui le competenze professionali tendono a divenire precocemente obsolete e a convivere con percorsi lavorativi che possono subire repentini cambiamenti e richiedere interventi di re-skilling o up-skilling. La longevità, inoltre, offre a coloro che hanno concluso il proprio percorso professionale l'occasione di approfondire in età matura conoscenze o interessi che non è stato possibile coltivare in precedenza, e che la formazione a distanza

rende più facilmente fruibili. Inoltre, le università telematiche rappresentano un'opzione per quanti intendono seguire l'offerta universitaria extra regione senza doverne sopportare i costi. Infatti, il 42,8% (vs 35,6% per le tradizionali) degli immatricolati delle università telematiche è residente nel Meridione. Anche il profilo anagrafico degli studenti delle telematiche è peculiare: quelli con età superiore a 28 anni sono pari al 57,3% (vs 13,6% per le tradizionali) e l'età media degli studenti è di 27,6 anni. D'altra parte, il 45,2% degli iscritti agli atenei a distanza proviene da una precedente carriera in atenei in presenza.

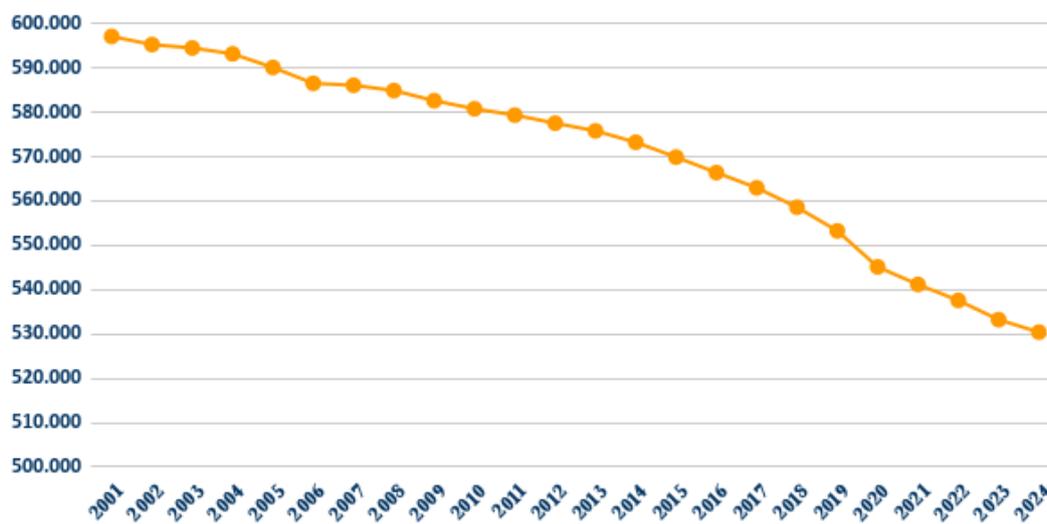
1.2 Il contesto regionale: andamento demografico e implicazioni sul capitale umano

I dati ISTAT e gli studi condotti dalla Banca D'Italia⁴ sull'economia della regione Basilicata confermano ancora una volta due criticità importanti:

- calo demografico;
- invecchiamento.

La Regione presenta una popolazione residente⁵ di 530.423 abitanti (al 30/11/2024), con una densità pari a 53 ab./Km², pari al 27% della densità media nazionale (194 ab/Km²). La bassa densità della popolazione trova giustificazione nel declino demografico che costituisce da tempo una delle criticità di maggiore rilevanza. A tale fenomeno si aggiunge quello dell'invecchiamento della popolazione: al 31/12/2023 l'indice di vecchiaia⁶ risultava pari a 229,8 (vale a dire circa 230 anziani ogni 100 giovani) contro un valore nazionale di 199,8.

Figura 1 - Andamento della popolazione residente in Basilicata



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT a cura della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità di Ateneo

⁴ *Economie Regionali – L'economia della Basilicata. Rapporto annuale Banca D'Italia n. 17 – Giugno 2024*

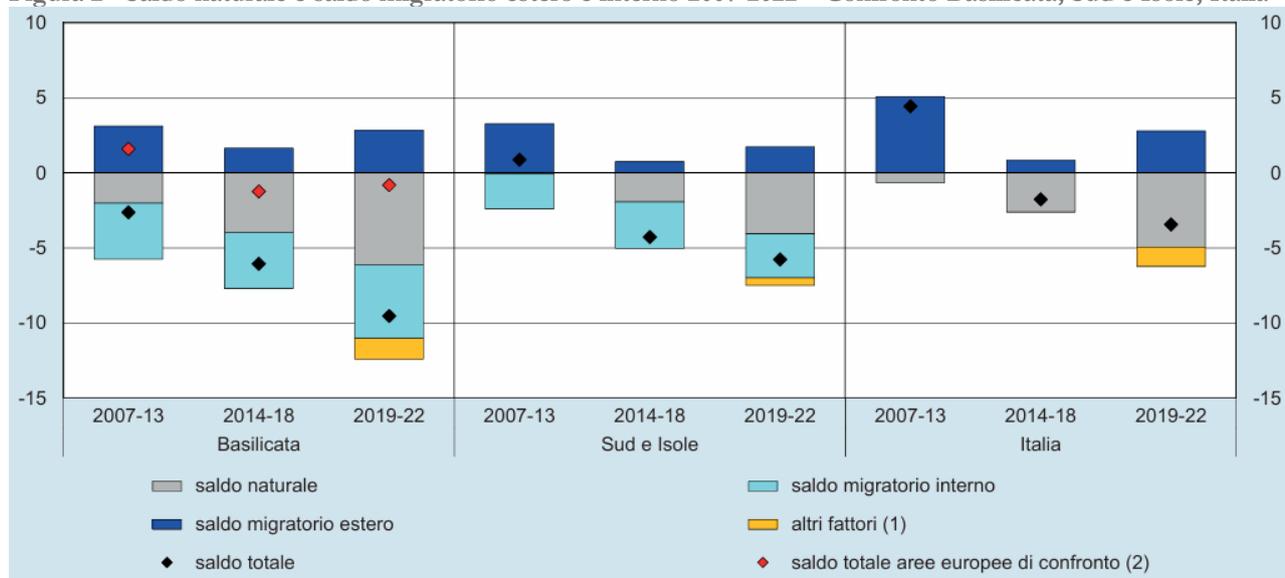
⁵ *Popolazione conteggiata alla fine di ogni anno sulla base dei soli flussi della dinamica demografica naturale (nascite e decessi) e migratoria (interna e con l'estero).*

⁶ *Rapporto demografico di coesistenza, definito come il rapporto percentuale tra la popolazione in età anziana (65 anni e più) e la popolazione in età giovanile (meno di 15 anni), calcolato al 1° gennaio di ogni anno. Si tratta di uno dei possibili indicatori demografici (es. indice di dipendenza anziani, età media, indice di ricambio) adottato per misurare il livello di invecchiamento di una popolazione.*

Nel periodo 2007-22 la popolazione regionale è diminuita in media d'anno del 5,4 per mille. La dinamica è risultata peggiore, soprattutto negli anni più recenti, rispetto al Mezzogiorno e all'Italia, ma anche nel confronto con quella delle regioni europee simili per struttura economica e demografica (Figura 2).

Il calo è da attribuire sia al saldo migratorio interno⁷ sia a quello naturale⁸, entrambi negativi; il saldo migratorio estero⁹ è risultato invece positivo, così come avvenuto a livello nazionale.

Figura 2 - Saldo naturale e saldo migratorio estero e interno 2007-2022 – Confronto Basilicata, Sud e Isole, Italia



Fonte: Economie Regionali – L'economia della Basilicata. Rapporto annuale Banca D'Italia n. 17 – Giugno 2024. (Elaborazioni su dati Istat ed Eurostat. Cfr. nelle Note metodologiche. Rapporti annuali regionali sul 2023 le voci Determinanti e previsioni dell'andamento demografico regionale).

(1) La voce altri fattori comprende il saldo per rettifiche anagrafiche (le rettifiche post-censuarie, le cancellazioni per irreperibilità o per scadenza del permesso di soggiorno e le iscrizioni per ricomparsa) e gli aggiustamenti statistici.

(2) Le aree europee di confronto sono basate su analogie tra la Basilicata e le altre regioni europee in termini di popolazione, PIL pro capite e quota del valore aggiunto dell'industria in senso stretto.

La tabella n. 1 dimostra che anche per il 2023 è confermato lo stesso andamento per tutti e tre i saldi.

⁷ Differenza tra il numero degli iscritti per trasferimento di residenza da altro Comune e il numero dei cancellati per trasferimento di residenza in altro Comune

⁸ Differenza tra il numero di iscritti per nascita e il numero di cancellati per decesso dai registri anagrafici dei residenti

⁹ Differenza tra il numero degli iscritti per trasferimento di residenza dall'estero ed il numero dei cancellati per trasferimento di residenza all'estero

Tab. 1 - Bilancio demografico 2023 - Confronto Basilicata, Sud e Isole, Italia

	Basilicata	Sud e Isole	Italia
Popolazione a gennaio 2023 (a)	537.577	19.856.831	58.997.201
Nati vivi	3.123	136.891	379.890
Morti	6.659	226.295	671.065
Saldo naturale (b)	-3.536	-89.404	-291.175
Iscritti da altri comuni	6.548	341.838	1.433.803
Cancellati per altri comuni	9.830	406.046	1.433.803
Saldo migratorio interno (c)	-3.282	-64.208	0
Iscritti dall'estero	4.224	110.674	439.658
Cancellati per l'estero	1.296	41.667	158.438
Saldo migratorio estero (d)	2.928	69.007	281.220
Aggiustamento statistico * (e)	-454	10.749	-16.016
Popolazione a dicembre 2023 (a ± b ± c ± d ± e)	533.233	19.782.975	58.971.230

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT a cura della Direzione Pianificazione Controllo e Qualità di Ateneo

*L'aggiustamento statistico è la somma di due componenti, il saldo delle poste relative a iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per altri motivi e il saldo delle operazioni di sovra e sotto copertura censuaria. Prende corpo e visibilità nel bilancio demografico definitivo dell'anno, in seguito al rilascio dei dati dell'ultimo censimento permanente.

L'invecchiamento della popolazione e il calo demografico influiscono sull'offerta di lavoro e si ripercuotono sul potenziale di crescita economica della regione.

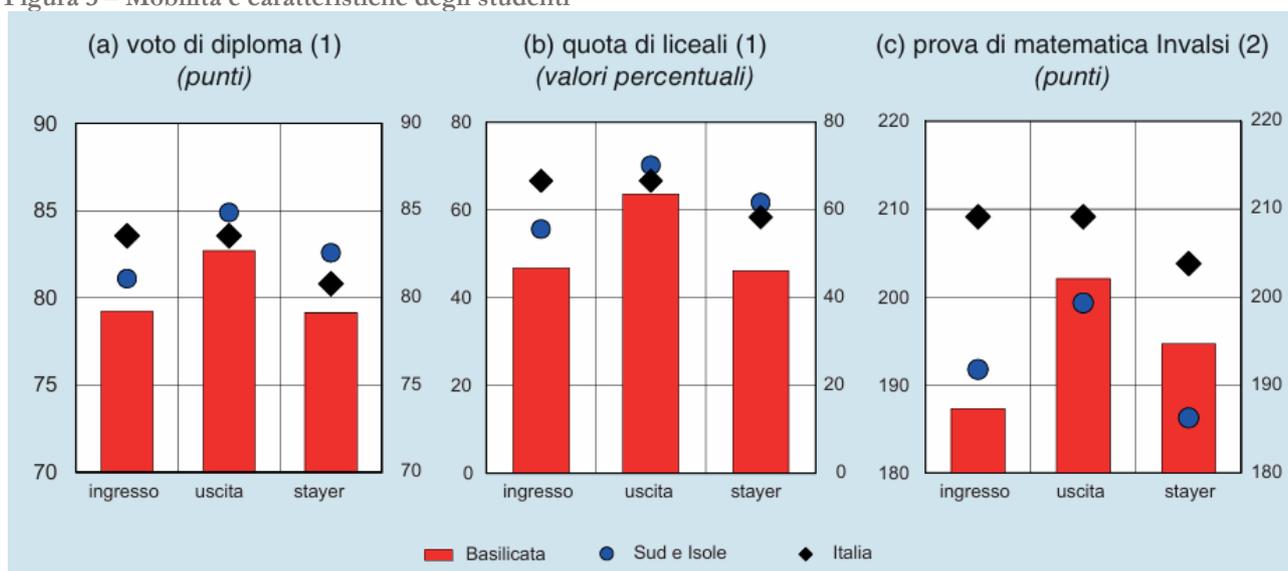
La disponibilità di forza lavoro qualificata è un prerequisito essenziale per lo sviluppo economico: sulla sua crescita incide la capacità del sistema dell'istruzione locale e, più in generale, dei territori, di generare, attrarre e trattenere capitale umano. Sempre secondo il rapporto 2024 di Banca D'Italia, nel 2022 il tasso di immatricolazione¹⁰ calcolato in base ai nuovi ingressi nelle strutture universitarie lucane si è attestato al 19,8%, di molto inferiore a quello riferito agli studenti con residenza in regione (56,1%): la difformità tra i due indicatori è ascrivibile all'elevata mobilità degli studenti. Gli immatricolati in uscita rappresentavano quasi i tre quarti di quelli residenti in Basilicata, un valore molto elevato anche nel confronto con le altre regioni meridionali. Rispetto al 2010 l'incidenza è rimasta sostanzialmente stabile, con una riduzione della mobilità verso gli altri atenei meridionali compensata dalla crescita di quella verso il Centro Nord. Di contro, la mobilità in ingresso si è mantenuta modesta. La quota di iscritti in atenei fuori regione a un corso di laurea specialistica raggiungeva anch'essa i tre quarti.

Gli studenti in uscita, quelli in ingresso e quelli che rimangono in regione (*stayers*) mostrano differenze significative tra loro. Il voto medio di diploma della scuola secondaria superiore degli immatricolati in uscita è sensibilmente

¹⁰ Il tasso di immatricolazione è dato dal rapporto tra gli immatricolati residenti (al netto di quelli delle università telematiche) e la popolazione nella fascia d'età 18-20. Può essere quindi scomposto come prodotto del rapporto tra immatricolati residenti e diplomati e di quello tra diplomati e popolazione.

maggiore sia rispetto a quello degli stayers, sia a quello degli studenti in ingresso¹¹ (figura 3, pannello a); una simile relazione si riscontra anche per la quota di immatricolati provenienti da licei, anch'essa maggiore tra gli studenti in uscita (figura 3, pannello b). La presenza di un fenomeno di selezione, che vede spesso gli studenti con caratteristiche più favorevoli in termini di inserimento lavorativo spostarsi in atenei fuori regione, emerge anche dall'analisi congiunta dei dati del Ministero dell'Università e della Ricerca con quelli delle prove Invalsi relativi all'ultimo anno di scuola superiore¹²: i punteggi risultano sensibilmente più elevati tra gli immatricolati in uscita, rispetto agli stayers e, ancor di più, agli studenti provenienti da altre regioni (figura 3, pannello c). Gli andamenti descritti e, più in generale, le caratteristiche degli studenti incidono anche sul tasso di abbandono al primo anno, un indicatore che ha una capacità predittiva della probabilità di conseguimento del titolo di studio¹³.

Figura 3 – Mobilità e caratteristiche degli studenti



Fonte: Economie Regionali – L'economia della Basilicata. Rapporto annuale Banca D'Italia n. 17 – Giugno 2024 (elaborazioni su dati Ministero dell'Università e della ricerca e Invalsi)

(1) Medie degli anni accademici tra il 2015-16 e il 2020-21 – (2) Media del punteggio nelle prove Invalsi ottenuto in matematica dalla coorte di studenti all'ultimo anno di frequenza della scuola secondaria di secondo grado che si sono immatricolati in una università italiana (escluse quelle telematiche) nel 2021.

Sono definiti "stayers" gli immatricolati residenti nell'area e iscritti in un ateneo della stessa area, "in uscita" quelli residenti nell'area e immatricolati in un ateneo di un'altra regione, "in ingresso" quelli residenti fuori dall'area e immatricolati in un ateneo dell'area.

L'evoluzione demografica, la mobilità studentesca, nonché i più alti tassi di abbandono, concorrono a spiegare, assieme alle migrazioni successive al completamento degli studi, la scarsa capacità di accumulazione di capitale umano che si osserva nella regione. Secondo le stime Eurostat, nel 2023 l'incidenza dei laureati tra i giovani lucani (25-34 anni), sebbene in forte crescita nell'ultimo ventennio, si attestava al 27,8 %, risultando inferiore nel raffronto con la media italiana e soprattutto con quella europea (rispettivamente 30,6% e 43,1 %).

¹¹ Per quest'ultimo gruppo il dato potrebbe essere però influenzato da prassi diverse, tra la Basilicata e altre aree, nell'attribuzione dei voti di diploma, che tendono a essere particolarmente elevati nel Mezzogiorno, nonostante livelli di competenze più contenuti.

¹² In particolare, i risultati seguenti sono stati ottenuti attraverso l'utilizzo di una base dati nella quale a ciascuno studente immatricolato in una università italiana nel 2021 (a esclusione di quelli delle telematiche) è stato associato il relativo punteggio nella prova di matematica Invalsi svolta nell'ultimo anno di scuola superiore.

¹³ Il tasso di abbandono è definito come la probabilità che uno studente abbandoni gli studi tra il primo e il secondo anno di frequenza.

1.3 Il contesto Unibas

L'Università degli Studi della Basilicata (Unibas) è stata istituita con una precisa missione, sancita nei principi ispiratori della legge 219 del 14 maggio 1981: la ricostruzione, la rinascita e lo sviluppo della Basilicata disastata dal terremoto.

L'Unibas costituisce punto di riferimento culturale, ma anche sociale. È stata concepita come Università di “prossimità”, a forte vocazione locale, con un’offerta formativa calibrata sulle proprie inclinazioni territoriali, e conserva il suo ruolo di ascensore sociale e volano per l’accrescimento della scolarizzazione e la valorizzazione del capitale umano. Basti pensare che ancora oggi molti studenti Unibas sono i primi laureati delle loro famiglie. Studentesse e studenti sono, dunque, al centro della mission formativa. Per tale ragione molti sono gli sforzi profusi nelle azioni di orientamento, di tutorato e di placement, così come nelle azioni di sostegno e di assistenza agli studenti con disabilità o disturbi specifici dell’apprendimento.

Il nostro Ateneo è perfettamente consapevole che il suo ruolo non è soltanto quello di formare laureati, ma è soprattutto quello di renderli in grado di affrontare le esigenze future, ma anche capaci di risolvere agevolmente, e in modo innovativo, problemi oggi neanche immaginabili, oltre che allenarli ad accogliere e governare velocemente i cambiamenti. Pertanto, accanto ai tradizionali corsi, l’Ateneo eroga anche un ampio catalogo di moduli sulle competenze trasversali, cui gli studenti accedono gratuitamente.

L'Università degli Studi della Basilicata si colloca tra gli atenei di piccole dimensioni, ed è proprio questo il suo fattore di vantaggio. Essere un piccolo ateneo agevola le relazioni tra i dipendenti, tra docenti e studenti e tra gli studenti stessi.

Unibas, oltre a porre l’accento su equità e inclusività, si è molto impegnata sul fronte della sostenibilità. Gli interventi di rifunzionalizzazione energetica volti a migliorare l’efficienza energetica e la sostenibilità ambientale hanno permesso all’Ateneo scalare la classifica mondiale “*UI GreenMetric World University Rankings 2024*”, passando in quattro anni dalla posizione 607 alla posizione 240, e di collocarsi quindicesima in Italia.

Nel corso del 2024, inoltre, apprezzabile è stato l’impegno profuso nel riorganizzare l’Ateneo (Amministrazione Centrale, Dipartimenti e Centri) per dotarlo di un’architettura maggiormente rispondente alle esigenze gestionali, e nel rafforzare il suo organico attraverso svariate procedure concorsuali (di cui due particolarmente impegnative viste le numerose candidature ricevute).

Infine, notevole è stato lo sforzo dell’Ateneo nel riformare i dipartimenti preesistenti e nell’istituirne uno nuovo: il Dipartimento di Scienze della Salute. Questo nuovo dipartimento, che è sede amministrativa del corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Farmacia e del corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia, consentirà nel prossimo futuro di portare nel mercato del lavoro e, in particolare, nel Sistema Sanitario Nazionale nuovi medici, e altrettante professionalità sanitarie, arricchendo il tessuto economico e migliorando lo stato di salute dei cittadini. Al contempo contribuirà ad accrescere la reputazione dell’Ateneo e la capacità di attrarre nuovi studenti e fondi a sostegno della attività del Dipartimento e/o della ricerca medica

Anche l’Unibas deve affrontare le sfide che accomunano l’intero sistema universitario, vale a dire:

- il calo demografico;
- la competizione territoriale tra atenei;
- l'incalzare delle università telematiche;
- le modeste risorse destinate alla formazione universitaria.

Essendo l'Unibas un Ateneo a vocazione locale, è facile attendersi che il calo demografico regionale inciderà negativamente sul numero degli immatricolati, degli iscritti e, di conseguenza, anche sull'entità delle entrate da FFO e da contribuzione studentesca.

Crescente è poi la competizione con gli altri Atenei del sistema universitario: sono infatti molti gli studenti lucani che migrano verso altri Atenei, soprattutto del nord Italia.

Tutto ciò tende ad impattare a cascata sui valori di alcuni indicatori ANVUR e Pro3 che potrebbero mostrarsi non performanti, e diversi da quelli programmati e attesi (avvii di carriera al primo anno, proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM, proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente, proporzione di laureati di secondo livello occupati a un anno dal titolo, ...).

Non va poi sottovalutato il boom delle telematiche che attraggono non solo neodiplomati, ma anche coloro che, seppur già inseriti nel mercato del lavoro, necessitano di interventi di re-skilling o up-skilling.

L'Unibas, al pari di altri Atenei nazionali, subisce la criticità legata alle modeste risorse destinate alla formazione universitaria. La tabella che segue mette a confronto per gli anni 2023 e 2024 i pesi sul Sistema Universitario, e le assegnazioni ministeriali delle tre principali voci di finanziamento del FFO (quota base, quota premiale, quota perequativa).

Tab.2 – Assegnazioni FFO 2024 e 2023 a confronto

Voci FFO	2024			2023			Δ 2024 vs 2023		
	Unibas € (a)	Sistema Universitario € (b)	Incidenza % (a/b)	Unibas € (c)	Sistema Universitario € (d)	Incidenza % (c/d)	Unibas € (e)	Sistema Universitario € (f)	Incidenza % (c/d)
Quota base (a)	16.305.541	4.308.629.522	0,38%	16.758.699	4.460.505.820	0,38%	-453.158	-151.876.298	0,00%
di cui:									
quota costo standard	8.218.299	2.200.000.000	0,37%	8.244.305	2.200.000.000	0,37%	-26.006	0	0,00%
quota storica e per legge	6.389.327	1.758.629.522	0,36%	8.012.391	2.120.505.820	0,38%	-1.623.064	-361.876.298	-0,02%
integrazione quota base	536.098	150.000.000	0,36%	502.003	140.000.000	0,36%	34.095	10.000.000	0,00%
Consolidamento scatti stipendiali	914.491	150.000.000	0,61%	-	-	-	-	-	-
Consolidamento risorse TA	247.326	50.000.000	0,49%	-	-	-	-	-	-
Quota premiale (b)	10.729.484	2.400.000.000	0,45%	12.202.006	2.500.000.000	0,49%	-1.472.522	-100.000.000	-0,04%
di cui:									
valutazione VQR (2015-2019)	8.252.465	1.440.000.000	0,57%	8.608.586	1.500.000.000	0,57%	-356.121	-60.000.000	0,00%
valutazione politiche di reclutamento	868.864	480.000.000	0,18%	1.638.179	500.000.000	0,33%	-769.315	-20.000.000	-0,15%
Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari	1.608.155	480.000.000	0,34%	1.955.241	500.000.000	0,39%	-347.086	-20.000.000	-0,05%
Intervento perequativo (c)	1.107.915	136.000.000	0,81%	930.511	150.000.000	0,62%	177.404	-14.000.000	0,19%
Importo una tantum da attribuire/recuperare (d)	25.757			2.224					
Tot. FFO (a+b+c+d)	28.168.697	6.844.629.522	0,41%	29.893.440	7.110.505.820	0,42%	-1.724.743	-265.876.298	-0,01%
Piani straordinari (e)	6.682.993	1.133.526.106	0,59%	4.922.067	801.630.000	0,61%	1.760.926	331.896.106	-0,02%
Tot FFO inclusivo dei piani straordinari (a+b+c+d+e)	34.851.690	7.978.155.628	0,44%	34.815.507	7.912.135.820	0,44%	36.183	66.019.808	0,00%

Fonte: MUR, Tabella 1 - quadro generale FFO 2023 e 2024

Nello specifico, l'incidenza della quota base è rimasta invariata, quella della quota premiale si è leggermente ridotta, mentre è cresciuta l'incidenza della quota perequativa.

Sebbene il totale del FFO assegnato all'Ateneo per l'anno 2024 abbia tendenzialmente mantenuto la stessa incidenza del 2023 sul Sistema Universitario (0,41% nel 2024 e 0,42% nel 2023), si registra una riduzione in valore assoluto delle somme assegnate all'Ateneo, come riflesso della generale riduzione all'interno del Sistema Universitario delle quote FFO. Unica eccezione riguarda il valore dei piani straordinari, per il quale si registra un aumento sia a livello di Ateneo che di intero Sistema Universitario

Analogie si riscontrano nelle assegnazioni del FFO ai piccoli¹⁴ Atenei.

Tab. 3 - Benchmark piccoli Atenei – 2024 vs 2023

Ateneo	Anno	FFO		Quota Base		Quota Premiale		Fondo Perequativo	
		€ (*)	Peso sul Sistema Universitario (%)	€	Peso sul Sistema Universitario (%)	€	Peso sul Sistema Universitario (%)	€	Peso sul Sistema Universitario (%)
Basilicata	2023	29.893.440	0,42%	16.758.699	0,38%	12.202.006	0,49%	930.511	0,62%
	2024	28.168.697	0,41%	16.305.541	0,38%	10.729.484	0,45%	1.107.915	0,81%
	Variazione	-1.724.743	-0,01%	-453.158	0,00%	-1.472.522	-0,04%	177.404	0,19%
Camerino	2023	35.791.981	0,51%	22.329.148	0,50%	11.918.387	0,48%	1.994.605	1,33%
	2024	34.307.123	0,50%	21.281.481	0,49%	11.476.382	0,48%	1.514.061	1,11%
	Variazione	-1.484.858	-0,01%	-1.047.667	-0,01%	-442.005	0,00%	-480.544	-0,22%
Cassino	2023	28.633.515	0,41%	19.036.075	0,43%	9.766.093	0,39%	369.113	0,25%
	2024	27.954.804	0,41%	17.949.375	0,42%	9.690.812	0,40%	307.469	0,23%
	Variazione	-678.711	0,00%	-1.086.700	-0,01%	-75.281	0,01%	-61.644	-0,02%
Macerata	2023	36.294.363	0,51%	23.655.508	0,53%	11.420.456	0,46%	1.218.399	0,81%
	2024	34.381.970	0,50%	21.449.464	0,50%	10.250.440	0,43%	2.621.129	1,93%
	Variazione	-1.912.393	-0,01%	-2.206.044	-0,03%	-1.170.016	-0,03%	1.402.730	1,12%
Molise	2023	32.990.703	0,46%	20.094.276	0,45%	12.467.473	0,50%	428.954	0,29%
	2024	30.893.593	0,45%	18.984.545	0,44%	11.361.101	0,47%	535.498	0,39%
	Variazione	-2.097.110	-0,01%	-1.109.731	-0,01%	-1.106.372	-0,03%	106.544	0,10%
Reggio Calabria	2023	27.417.005	0,39%	15.371.179	0,34%	10.563.985	0,42%	1.481.841	0,99%
	2024	25.818.758	0,38%	14.807.009	0,34%	9.904.337	0,41%	1.082.251	0,39%
	Variazione	-1.598.247	-0,01%	-564.170	0,00%	-659.648	-0,01%	-399.590	-0,60%
Sannio	2023	22.008.859	0,31%	13.046.114	0,29%	8.163.346	0,33%	799.399	0,53%
	2024	20.651.019	0,30%	11.964.693	0,28%	7.629.800	0,32%	1.032.522	0,76%
	Variazione	-1.357.840	-0,01%	-1.081.421	-0,01%	-533.546	-0,01%	233.123	0,23%
Teramo	2023	25.438.979	0,36%	15.802.213	0,35%	9.299.435	0,37%	799.399	0,22%
	2024	24.063.321	0,35%	15.129.998	0,35%	8.656.895	0,36%	270.148	0,20%
	Variazione	-1.375.658	-0,01%	-672.215	0,00%	-642.540	-0,01%	-529.251	-0,02%
Tuscia	2023	38.323.360	0,54%	24.048.067	0,54%	13.761.937	0,55%	513.356	0,34%
	2024	37.439.727	0,53%	23.665.828	0,53%	13.666.764	0,57%	104.701	0,08%
	Variazione	-883.633	0,01%	-382.239	0,01%	-95.173	0,02%	-408.655	-0,26%

(*) Include importo una tantum. Esclude i piani straordinari.

Mettendo a confronto i piccoli atenei si evince che, al pari dell'anno 2023, anche per il 2024 l'Università della Tuscia si conferma in prima posizione nell'assegnazione delle quote base e premiale, e nel valore complessivo del FFO. L'Unibas invece mantiene la quinta posizione per il totale FFO e la sesta per la componente quota base, mentre per la quota premiale scende di una posizione passando dalla terza alla quarta, ma inverte la posizione per la quota perequativa salendo dalla quarta alla terza posizione.

¹⁴ Classificazione Censis (fino a 10.000 iscritti). Per consentire la comparabilità rispetto al 2023, non si è tenuto conto dell'ingresso tra i piccoli atenei dell'Università di Napoli L'Orientale, che nel 2023 rientrava nella categoria degli atenei medi.

Tab. 4 – Posizionamento piccoli Atenei nell’assegnazione delle risorse libere dell’FFO per il 2024

Piccoli Atenei	FFO 2024			Quota Base			Quota Premiale			Fondo Perequativo		
	€ (*)	Peso %	Ranking	€	Peso %	Ranking	€	Peso %	Ranking	€	Peso %	Ranking
Basilicata	28.168.697	0,41%	5	16.305.541	0,38%	6	10.729.484	0,45%	4	1.107.915	0,81%	3
Camerino	34.307.123	0,50%	3	21.281.481	0,49%	3	11.476.382	0,48%	2	1.514.061	1,11%	2
Cassino	27.954.804	0,41%	6	17.949.375	0,42%	5	9.690.812	0,40%	7	307.469	0,23%	7
Macerata	34.381.970	0,50%	2	21.449.464	0,50%	2	10.250.440	0,43%	5	2.621.129	1,93%	1
Molise	30.893.593	0,45%	4	18.964.545	0,44%	4	11.361.101	0,47%	3	535.498	0,39%	6
Reggio Calabria	25.818.758	0,38%	7	14.807.009	0,34%	8	9.904.337	0,41%	6	1.082.251	0,80%	4
Sannio	20.651.019	0,30%	9	11.964.693	0,28%	9	7.629.800	0,32%	9	1.032.522	0,76%	5
Teramo	24.063.321	0,35%	8	15.129.998	0,35%	7	8.656.895	0,36%	8	270.148	0,20%	8
Tuscia	37.439.727	0,55%	1	23.665.828	0,55%	1	13.666.764	0,57%	1	104.701	0,08%	9
Totale Sistema Universitario	6.844.629.522			4.308.629.522			2.400.000.000			136.000.000		

(*) Include importo una tantum. Esclude i piani straordinari.

Malgrado la criticità legata alla flessione delle risorse, l’ente presenta una buona “salute finanziaria”.

Anzitutto l’Unibas gode di un’ulteriore fonte di proventi rappresentata dal finanziamento ordinario dodicennale derivante dall’accordo con la Regione Basilicata - *Piano dodicennale 2013-2024 - Sostegno all’Università degli Studi della Basilicata* - sottoscritto ai sensi della L.R. 12/2006, art. 3 e della L.R. 33/2010, artt. 12 e 13, in funzione del quale la Regione si è impegnata a trasferire un importo annuale di 10 milioni di euro, successivamente incrementato di ulteriori 4 milioni di euro da destinare al finanziamento del corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia. Con deliberazione della Giunta regionale n. 618 del 17.10.2024, e successiva approvazione del Consiglio regionale del 19.12.2024 avvenuta con atto amministrativo n. 35/2024, è stato approvato il nuovo Piano dodicennale 2025-2036 che conferma lo stanziamento complessivo di 14 milioni di euro, di cui 10 milioni volti a sostenere lo sviluppo dell’Ateneo e del sistema regionale della ricerca scientifica, e 4 milioni destinati al finanziamento del corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia.

In secondo luogo, nonostante i budget annuali e triennali risentano dell’incidenza delle spese di personale e delle spese generali di gestione, global service, riscaldamento/condizionamento, energia elettrica e gas (i cui aumenti subiti negli ultimi anni hanno messo a dura prova i bilanci delle Amministrazioni Pubbliche), non è stato necessario ricorrere all’utilizzo di riserve di patrimonio non vincolate per garantire il risultato economico del pareggio di bilancio, né all’accensione di mutui. Risultato conseguito grazie a una gestione oculata delle risorse, alla definizione prudentiale delle poste di bilancio e al rispetto degli ulteriori principi generali. La sostenibilità degli equilibri economico-finanziari è desumibile dai risultati degli ultimi bilanci approvati e dai più recenti indicatori di bilancio.

I bilanci d’esercizio¹⁵ delle annualità 2021, 2022 e 2023 hanno avuto i seguenti risultati:

- 2021: utile € 369.959,61;
- 2022: utile € 852.110,12;
- 2023: utile € 315.319,28.

¹⁵ Bilancio consuntivo 2024 in corso di formazione

La tabella sottostante riporta invece i valori degli indicatori ISEF, IP e IDEB, estratti dal bilancio consuntivo 2023 dell'Università della Basilicata (Unibas), e ufficializzati dal MUR con decreto DM n. 36 del 23 gennaio 2025 "Contingente Assunzionale delle Università Statali per l'anno 2024". I dati dimostrano che l'Unibas ha rispettato i vincoli previsti dalla normativa vigente. In particolare, l'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF), pari a 1,31, soddisfa il target, poiché superiore a 1; l'indicatore sulle spese del personale (IP), essendo risultato pari al 62,57%, rispetta il limite dell'80% previsto dalla normativa; mentre l'indicatore di indebitamento (IDEB) risulta pari a zero in quanto l'Ateneo non ha acceso mutui.

Tab. 5- Indicatori di bilancio Unibas

Indicatore	Riferimento Bilancio 2023	Vincoli
ISEF	1,31	>1
IP	62,57 %	< = 80 %
IDEB	0	<=10 %

In aggiunta, l'Ateneo è stato in grado di pagare i propri fornitori rispettando le tempistiche dettate dalla normativa¹⁶. Infatti [l'indice di tempestività dei pagamenti](#) ha registrato una buona performance nell'anno 2024. Nello specifico, l'Ateneo ha garantito tempi di pagamento medi annuali pari a -8,10, il che equivale a dire che nel 2024 i pagamenti dell'Unibas sono avvenuti mediamente con **8 giorni di anticipo** rispetto alle scadenze delle fatture.

¹⁶Il D.Lgs. 231/2002 ha attuato la direttiva europea sui ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali, stabilendo che le pubbliche amministrazioni debbano pagare le fatture entro 30 giorni dalla ricezione, salvo alcune eccezioni come il comparto sanitario che osserva un termine di 60 giorni. L'art. 4 del decreto fissa puntualmente i termini di pagamento e le modalità di calcolo, prevedendo la decorrenza automatica degli interessi moratori in caso di ritardo. È ammessa la possibilità di estendere i termini fino a 60 giorni, ma solo in presenza di specifiche giustificazioni legate alla natura del contratto e con espressa pattuizione scritta.

1.4 L'Ateneo in cifre

I LUOGHI

Sedi	Potenza Matera
------	-------------------

Campus universitari	Via dell'Ateneo Lucano, Macchia Romana - Potenza Via Nazario Sauro - Potenza Via Lanera - Matera
---------------------	--

LE STRUTTURE

Amministrazione Centrale	5 Aree 2 Direzioni 15 Servizi 19 Uffici
--------------------------	--

Dipartimenti	Dipartimento di Ingegneria (DiING) Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari ed Ambientali (DAFE) Dipartimento di Scienze della Salute (DiSS) Dipartimento di Scienze di Base e Applicate (DiSBA) Dipartimento per l'Innovazione Umanistica, Scientifica e Sociale (DIUSS)
--------------	---

Scuole di Specializzazione	Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici (SSBA)
----------------------------	--

Centri di Ateneo	Centro Linguistico di Ateneo (CLA) Biblioteca Centrale di Ateneo (BCA) Centro di ateneo per i percorsi di Orientamento, Lifelong learning e supporto agli studenti (POLiS)
------------------	--

ORGANIZZAZIONE E SPAZI

Aule a disposizione	136
---------------------	-----

N° posti nelle biblioteche	308
----------------------------	-----

N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche	1158
---	------

N° posti nelle sale studio	430
----------------------------	-----

OFFERTA FORMATIVA a.a. 2023/2024

Corsi di laurea triennale	15
Corsi di laurea magistrale	16
Corsi di laurea a ciclo unico	4
Corsi di dottorato (XXXIX ciclo) con sede amministrativa in Unibas	5
Corsi di dottorato in forma associata (XXXIX ciclo) con sede amministrativa presso altro Ateneo	1
Corsi di dottorato di interesse nazionale (XXXIX ciclo) con sede amministrativa presso altro Ateneo	11
Corsi di Specializzazione	1
Master I e II livello	1
INTERNAZIONALIZZAZIONE	
Studenti outgoing in mobilità Erasmus – aa 2023/24	49
Studenti incoming in mobilità Erasmus – aa 2023/24	28
Corsi di studio con rilascio di doppio titolo su mobilità internazionale	4
Cattedra Jacques Maritain	1
Cattedre UNESCO	1
Visiting Professor outgoing	18
Visiting Professor incoming	11

PERSONALE

Docenti	315
Professori Ordinari	56
Professori Associati	168
Ricercatori	91
Assegnisti (al 26 febbraio)	142
Dottorandi	137
di cui:	
XXXVIII ciclo	75
XXXIX ciclo	38
XL ciclo	24
Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario	246
Dirigenti	2
Elevate Professionalità	8
Funzionari	74
Collaboratori e Operatori	157
CEL	5

STUDENTI – A.A. 2023/24

Iscritti Corsi di Laurea, Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico e Corsi di Laurea Magistrale	5.889
di cui I anno	1.480
di cui regolari (<i>entro 1 anno FC</i>)	4.386

di cui internazionali	60
di cui provenienti da altre Regioni	1.656
Laureati anno solare 2024	916
Laureati a.a. 2023/2024	823
Specializzandi	36

Sezione II – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Misurazione del Valore Pubblico

La creazione del Valore Pubblico dell'Unibas dipende dal raggiungimento degli obiettivi strategici, pertanto l'Ateneo ha identificato come obiettivi di Valore Pubblico gli obiettivi strategici esplicitati nel [Piano Strategico 2024- 2026](#) (obiettivi di performance istituzionale). Il monitoraggio della generazione di Valore Pubblico avviene dunque monitorando annualmente il valore degli indicatori associati agli obiettivi di performance istituzionale del triennio 2024-2026.

Il monitoraggio annuale degli indicatori di performance istituzionale è curato dalla neo istituita Direzione Pianificazione Controllo e Qualità (Direzione PCQ).

Il monitoraggio annuale del Piano Strategico, non è finalizzato soltanto alla verifica dell'andamento degli indicatori, ma anche all'aggiornamento dei dati e alla revisione dei sui contenuti, con l'intento di migliorare la descrizione degli obiettivi e individuare adeguatamente valori, indicatori e target.

I valori assunti dagli indicatori di performance istituzionale per l'anno 2024 sono riportati nell'Allegato 1 - Monitoraggio annuale obiettivi di performance istituzionale 2024 – 2026, cui si rimanda.

2.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In conformità a quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, la performance organizzativa delle strutture di Ateneo viene misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati. Nello specifico, ad ogni obiettivo è associato almeno un indicatore, e il relativo valore target atteso. Per ciascun obiettivo, il grado di raggiungimento del valore target viene misurato attraverso il proprio indicatore. Il grado di realizzazione del singolo obiettivo è espresso in percentuale. Sono previsti cinque livelli di raggiungimento dell'obiettivo, come da tabella seguente.

Tab. 6 - Livelli di realizzazione dell'obiettivo

Livello	Descrizione	% Realizzazione obiettivo
Totalmente raggiunto	Nessuno scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo	100%
Sostanzialmente raggiunto	Minimo scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo	90% - 99%
Parzialmente raggiunto	Discreto scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo	89% - 75%
Scarsamente raggiunto	Evidente scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo	74% - 50%
Non raggiunto	Totale scostamento rispetto al pieno raggiungimento dell'obiettivo	< 50%

Al pieno raggiungimento del target fissato per un determinato obiettivo è attribuito il valore massimo del 100%. In caso di superamento del valore target, non può comunque riconoscersi un valore superiore a 100%.

Per gli obiettivi il cui target è rappresentato dal rispetto di una data per la presentazione o realizzazione di un output, la percentuale massima di realizzazione dell'obiettivo (100%) viene ridotta in funzione del numero di giorni di ritardo.

In caso di più indicatori per obiettivo, il grado di raggiungimento viene calcolato facendo la media dei valori assunti degli indicatori ad esso associati.

Nelle unità organizzative (UOR) con più di un obiettivo organizzativo, la performance complessiva registrata è espressa in termini percentuali ed è calcolata come media del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo ponderata in base al corrispondente peso.

La performance organizzativa delle Strutture di Ateneo, composte a loro volta da UOR, è calcolata come media dei risultati di performance delle unità organizzative che la compongono.

La Performance Organizzativa di Ateneo è calcolata come media dei risultati di performance prodotti dalle diverse Strutture di Ateneo, suddivise in strutture dell'Amministrazione Centrale e Strutture Decentrate (Dipartimenti e Centri di Ateneo).

La tabella n. 7 mostra sinteticamente la performance organizzativa delle unità organizzative, delle strutture e quella complessiva di Ateneo.

Tab. 7 – Performance Organizzativa di Ateneo

Strutture	Unità organizzativa (UOR)	% Realizzazione obiettivo	
Rettorato	Ufficio di Staff	100%	100%
Area Direzione Generale	Ufficio di Staff	100%	83%
	Settore Prevenzione e Protezione	75%	
	Centro Gestione Documentale	75%	
Area Programmazione, Controllo Strategico e Qualità	Settore Informazione e Comunicazione	97%	88%
	Settore Pianificazione e Programmazione	81%	
	Settore Assicurazione Qualità	100%	
	Settore Controllo di Gestione	73%	
Area Risorse Finanziarie e Umane	Settore Bilancio	75%	90%
	Settore Contabilità	100%	
	Settore Personale Trattamento Giuridico	100%	
	Settore Personale Trattamento Economico	83%	
Area Didattica, Ricerca e Relazioni Internazionali	Settore Servizi alla Didattica	100%	98%
	Settore Servizi alla Ricerca	93%	
	Settore Relazioni Internazionali	100%	
Area Servizi Tecnici e Gestione del Patrimonio	Settore Gestione Infrastrutture e Servizi Tecnici	100%	100%
	Settore Approvvigionamenti e Patrimonio Mobiliare	100%	
Area Affari Generali e Legali	Settore Affari Istituzionali	100%	100%
	Settore Affari Legali	100%	
	Settore Affari Generali	100%	
Area Servizi di Ateneo (Centri di Ateneo)	CLA	100%	91%
	Centro Infrastrutture Sistemi ICT	65%	
	Biblioteca Centrale di Ateneo	100%	
	Centro di Ateneo Orientamento Studenti	100%	
Strutture Primarie (Dipartimenti/Scuole)	Settore Gestione della Didattica delle 6 strutture primarie	100%	100%
	Settore Gestione della Ricerca delle 6 strutture primarie	100%	
	Settore Servizi Amministrativo Contabili delle 6 strutture primarie	100%	

% Performance Organizzativa di Ateneo

(% Media Performance Organizzativa Strutture Amministrazione Centrale e Decentrate)

94%

Dal monitoraggio finale emerge un quadro virtuoso, il livello medio di performance organizzativa dell'Ateneo risulta infatti essere del 94%.

Per un maggior grado di dettaglio si rinvia all'Allegato 2 – Risultati della performance organizzativa.

La performance organizzativa coincide:

- per il Direttore Generale, con il risultato della performance organizzativa di Ateneo;
- per i Dirigenti, con il risultato della performance organizzativa della struttura alla cui direzione sono preposti;
- per il restante personale tecnico amministrativo (TAB), con la performance realizzata nell'UOR (Settore, Centro, Ufficio) cui afferiscono.

La valutazione della performance organizzativa avviene assegnando il punteggio corrispondente al valore percentuale che sintetizza la performance complessiva registrata nella singola Struttura o UOR di Ateneo. Tale punteggio non è univoco, ma varia in base al profilo professionale/categoria di personale che si sta valutando, e che afferisce alla specifica UOR o Struttura.

Ove opportuno, la valutazione tiene conto di eventuali contingenze che ne hanno influenzato la realizzazione.

2.3 Monitoraggio intermedio

Il monitoraggio delle azioni previste dal PIAO, curato dal precedente Settore Pianificazione e Programmazione (disattivato il 31/12/2024), si è concluso tardivamente a causa dell'importante carenza di personale, criticità che insiste anche nella nuova unità organizzativa Direzione Pianificazione Controllo e Qualità, attiva dal 01/01/2025.

Il monitoraggio ha interessato:

- gli obiettivi strategici di Ateneo. Monitoraggio effettuato attraverso le banche dati Pro3, Osservatorio Anagrafe Nazionale Studenti e il data warehouse di Ateneo. I risultati sono stati comunicati attraverso report semestrali al Rettore, ai Prorettori e al Direttore Generale;
- l'FFO e i punti organico. Effettuata l'analisi della modalità di ripartizione dell'FFO e delle sue componenti, dedicando particolare attenzione alle variabili che ne determinano l'entità e l'assegnazione all'Ateneo;
- Piano triennale dei fabbisogni di personale. Monitoraggio effettuato in itinere attraverso le banche dati Proper e il data warehouse di Ateneo. I risultati sono stati comunicati attraverso report semestrali al Rettore e al Direttore Generale;
- la performance. Monitoraggio eseguito a cadenza semestrale con l'ausilio di report inviati al Direttore Generale.

In particolare, le attività di monitoraggio e di analisi hanno riguardato:

- l'analisi degli indicatori PRO3 (triennio 2021 – 2023);
- l'andamento delle immatricolazioni e delle iscrizioni (confronto a.a. 2023/24 – 2024/25);

- l'andamento del personale docente e TAB in relazione alle cessazioni dal servizio dell'anno in corso, le proiezioni delle cessazioni per anzianità relative al triennio 2025–2027, l'analisi dell'evoluzione della numerosità e dell'età media del personale TAB, l'analisi sull'evoluzione della numerosità e dell'età media del personale docente;
- l'andamento delle procedure di reclutamento a valere sui piani straordinari RTDB, RU, Docenti e personale TAB;
- la proiezione delle tenure track degli RTDB;
- l'analisi del potenziale assunzionale (punti organico) in funzione delle cessazioni avvenute, e la proiezione delle cessazioni previste per anzianità nel triennio 2025-2027;
- il monitoraggio delle rilevazioni attinenti al progetto GP 2023/2024 del Polimi (Customer satisfaction Docenti, PTA e studenti, benessere organizzativo del PTA);
- il monitoraggio dei periodi trascorsi all'estero dei dottorandi di ricerca;
- il monitoraggio degli indicatori relativi all'attuazione dell'accordo di programma triennale 2022-2024 tra Regione Basilicata e Unibas.

Il monitoraggio degli obiettivi di performance è stato condotto attraverso comunicazioni informali con i responsabili delle strutture tese ad individuare eventuali difficoltà o ritardi nel raggiungimento degli obiettivi. Tale attività non ha portato a riscontri tali da rendere necessarie rimodulazioni di obiettivi, target e/o scadenze nel corso dell'anno.

2.4 Misurazione e valutazione degli obiettivi di performance individuale

In conformità a quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, la misurazione della performance legata agli obiettivi individuali ricalca lo stesso schema operativo utilizzato per la misurazione della performance organizzativa.

Il PIAO 2024-2026 assegna obiettivi individuali al Direttore Generale, ai Dirigenti, alle Elevanti Professionalità e ai Funzionari titolari di posizione organizzativa.

Al pieno raggiungimento del target fissato per un determinato obiettivo è attribuito il valore massimo del 100%. In caso di superamento del valore target, non può comunque riconoscersi un valore superiore a 100%.

Per gli obiettivi il cui target è rappresentato dal rispetto di una data per la presentazione o realizzazione di un output, la percentuale massima di realizzazione dell'obiettivo (100%) viene ridotta in funzione del numero di giorni di ritardo.

In caso di più indicatori per obiettivo, il grado di raggiungimento viene calcolato facendo la media dei valori assunti degli indicatori ad esso associati.

Qualora sia stato assegnato più di un obiettivo individuale, la performance complessiva registrata, espressa in termini percentuali, è calcolata come media del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo ponderata in base al corrispondente peso.

Le tabelle che seguono mostrano le performance registrate dagli assegnatari degli obiettivi individuali.

Tab. 8 – Performance del Direttore Generale, dei Dirigenti e delle Elevate Professionalità titolari di Posizione Organizzativa

Profilo Professionale	Cod.	% Realizzazione Obiettivo Individuale
Direttore Generale	DG	100%
Dirigente	D1	93%
	D2	100%
Elevate Professionalità	EP1	100%
	EP2	97%
	EP3	96%
	EP4	91%
	EP5	100%
	EP6	100%
	EP7	74%
	EP8	100%

Tab. 9 – Performance dei Funzionari titolari di Posizione Organizzativa

Profilo Professionale	Cod.	% Realizzazione Obiettivo Individuale
Funzionari	F1	100%
	F2	100%
	F3	100%
	F4	50%
	F5	64%
	F6	100%
	F7	100%
	F8	100%
	F9	100%
	F10	100%
	F11	100%
	F12	100%
	F13	100%
	F14	100%
	F15	100%
	F16	100%
	F17	100%

Per un maggior grado di dettaglio si rinvia all'Allegato 3 – Risultati della performance individuale.

La valutazione della performance legata agli obiettivi individuali avviene assegnando il punteggio corrispondente alla percentuale che esprime il grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi assegnati. Tale punteggio non è univoco, ma varia in base al profilo professionale cui sono stati assegnati gli obiettivi individuali. A tal proposito si riporta la corretta gradazione di punteggio della Tab. 16 del SMVP 2024 (*Performance di risultato degli obiettivi individuali dei Dirigenti*).

Fasce	Grado di raggiungimento obiettivi individuali (%)	Punti
1	100%	40
2	90% - 99%	30
3	89% - 75%	20
4	74% - 50%	10
5	< 50%	0

Ove opportuno, la valutazione tiene conto di eventuali contingenze che hanno influenzato la realizzazione dell'obiettivo individuale.

2.5 Misurazione e valutazione della performance individuale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024 prevede la valutazione della totalità del personale tecnico amministrativo (PTA), come di seguito riportato:

- Direttore Generale;
- Dirigenti;
- Personale con incarico di posizione organizzativa;
- Personale con incarico di responsabilità o funzione specialistica;
- Personale non titolare di incarico.

La valutazione individuale passa attraverso i punteggi di valutazione assegnati alle seguenti tre dimensioni:

- Performance organizzativa della Struttura /UOR di afferenza;
- Performance di risultato degli obiettivi individuali;
- Comportamenti organizzativi.

Alla prima dimensione si attribuisce il punteggio corrispondente alla percentuale che sintetizza la performance complessiva registrata per la singola Struttura/UOR.

Alla seconda dimensione si attribuisce il punteggio corrispondente alla percentuale che esprime il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi individuali.

Per la terza dimensione, i valutatori indicati nella matrice Valutatore-Valutato del SMVP 2024 (pag. 19) esprimono un punteggio per ogni comportamento organizzativo. Per i comportamenti organizzativi la valutazione discende dall'osservazione diretta da parte del valutatore dell'atteggiamento del dipendente, e tiene conto del livello di frequenza con cui si manifesta. La tabella che segue esprime il significato associato a ciascun livello.

Tab. 10 - Declaratoria dei livelli di frequenza dei comportamenti organizzativi

Descrizione	Livello
Comportamento esibito sistematicamente	5
Comportamento esibito frequentemente	4
Comportamento esibito mediamente	3
Comportamento esibito raramente	2
Comportamento non esibito	1

La valutazione del singolo comportamento organizzativo avviene associandogli il punteggio corrispondente al livello che esprime la frequenza con cui lo stesso si manifesta. A tal proposito si riporta la corretta gradazione di punteggio delle tabelle 28 e 29 del SMVP 2024 che si riferiscono rispettivamente ai comportamenti “*Qualità dei processi di valutazione*” e “*Capacità di adattamento e gestione delle situazioni critiche*” del personale con incarico di posizione organizzativa.

Valutazione	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3	Liv. 2	Liv. 1
Punti	3	2,5	2	1	0

A ciascuna dimensione è inoltre associato un peso che sta a indicare l'importanza relativa di una dimensione rispetto all'altra.

I punteggi delle tre dimensioni variano in funzione della categoria di appartenenza del PTA, come stabilito nelle griglie riportate nel SMVP 2024. Relativamente al personale con incarico di responsabilità o funzione specialistica, si puntualizza che non sono sorte esigenze gestionali tali da rendere necessario assegnare loro obiettivi individuali, pertanto il punteggio massimo di 25 previsto per la dimensione “*Performance di risultato degli obiettivi individuali*” migra nella dimensione “*Performance organizzativa di struttura*” aumentandone così il punteggio massimo da 25 a 50.

Conseguentemente, viene interamente aggiornata la gradazione di punteggio della Tab. 31 del SMVP 2024 (*Valutazione della Performance organizzativa di struttura e relativi punteggi*), come di seguito riportato.

Fasce	Grado di raggiungimento obiettivi individuali (%)	Punti
1	100%	50
2	90% - 99%	40
3	89% - 75%	30
4	74% - 50%	20
5	< 50%	0

La valutazione individuale complessiva si determina sommando i punteggi delle tre dimensioni.

2.6 Rischi corruttivi e trasparenza - esito del monitoraggio delle misure per il trattamento del rischio

Con riferimento all'esito del monitoraggio delle misure, generali e specifiche, di trattamento del rischio corruttivo si rimanda all'Allegato 4 – TAB. D) – Misure attuate 2024

2.7 Esito delle rilevazioni di customer satisfaction

L'Università degli Studi della Basilicata ha partecipato nel 2024 al progetto Good Practice (GP) del Politecnico di Milano, al fine di poter trarre indicazioni utili a valutare l'efficacia dei servizi dell'Ateneo.

L'indagine sull'efficacia è volta a misurare la percezione di efficacia dei servizi erogati da ciascuna struttura, o unità organizzativa, di Ateneo (es: aree dell'amministrazione centrale, dipartimento, biblioteca, ...) da parte di tre categorie di utenti:

- Docenti, Dottorandi e Assegnisti di Ricerca (questionario DDA);

- Personale Tecnico Amministrativo (questionario PTA);
- Studenti (questionario STUD I e STUD II).

Per gli studenti sono previsti due questionari: uno rivolto ai soli studenti del primo anno, e uno rivolto a soli studenti degli anni successivi al primo. Ciò in quanto, oltre ai servizi comuni a entrambe le categorie, ve ne sono alcuni specifici rivolti o all'una, o all'altra categoria. In particolare, gli studenti del primo anno sono chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per i servizi di job placement e di internazionalizzazione.

I questionari di customer satisfaction vengono somministrati nei primi mesi dell'anno (tra gennaio e marzo) e le domande sono volte a raccogliere informazioni sull'efficacia percepita dei servizi di Ateneo nell'anno precedente.

L'esito delle rilevazioni condotte nel 2024, e riferite all'efficacia percepita nel 2023 dagli utenti dei servizi di Ateneo è riportato nell'Allegato 5 –Rilevazioni Customer Satisfaction GP 2023/2024

Sezione III – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 La nuova struttura organizzativa dell'Ateneo

Nel PIAO 2024-2026 si è fatto cenno delle criticità riscontrate nell'Ateneo anche grazie ai risultati restituiti delle indagini di customer satisfaction (rilevazioni GP2023 su efficacia percepita per l'anno 2022). In particolare si segnalava la bassa efficacia percepita dei servizi offerti dall'Ateneo da parte del PTA, dei docenti e degli studenti. Salvo poche eccezioni, i risultati si collocavano sotto la soglia media, sia rispetto al benchmark nazionale, sia rispetto al benchmark dei piccoli Atenei.

È apparso subito evidente che le difficoltà dell'Amministrazione nel far fronte alle richieste di supporto da parte di personale tecnico amministrativo, docenti e studenti erano sostanzialmente legate a due fattori di debolezza dell'Amministrazione:

- la carenza di personale;
- il disegno organizzativo, sia dell'Amministrazione centrale che delle Strutture primarie.

Per il primo punto si rinvia al paragrafo 3.3 *“Attuazione del Piano dei Fabbisogni del personale tecnico amministrativo”*. Mentre per quanto riguarda la seconda criticità, si segnala che nel corso del 2024 l'Ateneo ha attraversato una profonda fase di riorganizzazione, che ha interessato tutte le sue Strutture, sia amministrative che di didattica, di ricerca e di servizio, e che è stata indotta, tra le altre cose, anche dalla istituzione del nuovo dipartimento di Scienze della Salute, che ha reso necessario riassegnare docenti e personale tecnico amministrativo.

“Ripensare l'organizzazione, potenziare le tecnologie e valorizzare le risorse per un Ateneo dinamico” costituisce l'obiettivo strategico del Fattore di Sostegno Trasversale *“Risorse e organizzazione”*, come da Piano Strategico di Ateneo 2024-2026.

Nel Programma delle Azioni Strategiche tale obiettivo strategico viene declinato nei seguenti obiettivi specifici:

- Ottimizzare la struttura tecnico-amministrativa mediante il rafforzamento delle competenze preesistenti, nonché l'assunzione di risorse umane;
- Riorganizzare le strutture primarie dell'Ateneo in un'ottica di ottimizzazione delle risorse;
- Promuovere la transizione digitale mediante la revisione e la completa digitalizzazione dei processi amministrativi.

Anche il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV), nella Relazione 2024, raccomandava come *“L'Ateneo potrebbe considerare un consolidamento deciso della struttura amministrativa, non solo in termini di numerosità delle risorse, ma anche di formazione e motivazione, creando un ecosistema più incisivo per lo svolgimento ordinato delle attività dei diversi organi, senza la necessità di ricorrere sovente a una gestione emergenziale che non genera i presupposti di un'azione serena ed efficiente”*.

Altri fattori hanno contribuito a rendere sempre più opportuna una decisa riorganizzazione della struttura dell'Ateneo. Tra questi, particolare rilievo assume l'attivazione del Corso di Laurea a ciclo unico in Medicina e Chirurgia che ha condotto alla istituzione del nuovo Dipartimento di Scienze della Salute e alla contestuale nuova dipartimentazione che, ad oggi, vede la presenza di 5 Dipartimenti in luogo delle precedenti 6 Strutture Primarie (4 Dipartimenti e 2 Scuole).

Per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale, è stata avvertita la necessità di una importante razionalizzazione organizzativa (come raccomandato anche dal Nucleo di Valutazione), in presenza di una parcellizzazione di strutture, di competenze e di personale su un numero eccessivo di unità organizzative.

I criteri generali che hanno guidato la riorganizzazione da un punto di vista amministrativo-gestionale sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 14/2024 in data 22 dicembre 2024. In particolare:

- Valorizzazione del ruolo del Personale di categoria EP;
- Revisione della struttura delle Aree dirigenziali;
- Ridenominazione dei “Settori” in “Servizi”;
- Revisione del numero dei Servizi e degli Uffici secondo i seguenti criteri di massima:
 - Servizi = minimo 5 persone;
 - Uffici = minimo 3 persone;
- Eliminazione delle Unità Amministrative ove non strettamente necessarie;
- Riduzione allo stretto necessario degli Interim;
- Assegnazione dei Servizi, di norma, a personale di livello EP o D;
- Assegnazione degli Uffici, di norma, a personale di livello D o C tramite procedure di job posting aperte con commissioni esterne;
- Revisione dell'attuale sistema delle indennità di responsabilità;
- Attivazione di una Avvocatura di Ateneo;
- Riorganizzazione e potenziamento del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Per quanto riguarda le Strutture Primarie (Dipartimenti):

- Revisione della struttura organizzativa dei Dipartimenti tenendo conto della loro dislocazione, anche territoriale;
- Introduzione della figura di Segretario di Dipartimento (cat. EP o D) e, ove necessario, della figura di Vice Segretario;
- Richiesta al Personale dei Dipartimenti di esprimere una preferenza di afferenza (anche presso l'Amministrazione Centrale), da soddisfarsi, ove possibile, applicando i seguenti criteri di massima:
 - Numero minimo e massimo Personale per Struttura e per qualifica (tenendo conto del numero del Personale docente e ricercatore, del numero degli studenti, della logistica, dei laboratori e del budget gestito);
 - Equilibrio nell'età media delle diverse Strutture;
 - Equilibrio di genere;
 - Equilibrio nella distribuzione delle attuali indennità di responsabilità;
 - Coerenza tra formazione personale e aree scientifiche dei Dipartimenti.
- Job Posting aperto per la posizione di Segretario di Dipartimenti

Infine, per quanto riguarda i Centri di Ateneo si procederà ad una analisi e alla eventuale revisione del loro assetto organizzativo in coerenza con i criteri generali adottati per l'Amministrazione Centrale.

I nuovi Dipartimenti sono stati attivati, a decorrere dal 2 settembre 2024, con Decreti del Rettore nn. 504, 505, 506, 507 e 508 del 7 agosto 2024.

Con Decreto del Direttore Generale n. 114 del 15 maggio 2024 è stato assegnato il personale tecnico amministrativo agli attivandi Dipartimenti e, con Decreto del Direttore Generale n. 172 del 12 giugno 2024 è stata istituita la figura del Segretario di Dipartimento. Con Decreto del Direttore Generale n. 205 del 6 agosto 2024 sono stati, quindi, nominati i Segretari di Dipartimento, ad esito delle procedure di job posting (ai sensi del vigente CCNL) avviate il 18 giugno 2024 con avviso emanato dall'Area Risorse Finanziarie e Umane.

Con successivi decreti del Direttore Generale (nn. 213, 214, 215, 216 e 217 del 9 settembre 2024), è stata definita l'articolazione degli Uffici dei Dipartimenti, di seguito riportata in tabella, ed avviati i job posting (ai sensi del vigente CCNL) per le posizioni di responsabile di ufficio (attribuite, poi, con Decreto del Direttore Generale n. 248 del 30 settembre 2024).

Tab. 11 - Nuova articolazione degli uffici dei Dipartimenti di Unibas

 Dipartimento di Ingegneria	Ufficio Amministrazione e contabilità
	Ufficio Didattica
	Ufficio Ricerca
 Dipartimento di Scienze Agrarie	Ufficio Amministrazione e contabilità
	Ufficio Didattica
	Ufficio Ricerca
 Dipartimento di Scienze della salute	Ufficio Amministrazione, contabilità e ricerca
	Ufficio Didattica
 Dipartimento di Scienza di Base e Applicate	Ufficio Amministrazione e contabilità
	Ufficio Didattica
	Ufficio Ricerca
 Dipartimento per l'Innovazione umanistica, scientifica e sociale	Ufficio Affari Generali ed Istituzionali (sede Potenza)
	Ufficio Didattica (sede Matera)
	Ufficio Ricerca (sede Matera)
	Ufficio Amministrazione e Contabilità Progetti

Con Decreti del Direttore Generale n. 282 del 18 ottobre 2024 e n. 285 del 24 ottobre 2024 sono stati definiti articolazioni e funzioni rispettivamente del **Centro bibliotecario di Ateneo** e del Centro di Ateneo per i percorsi di orientamento, Lifelong learning e Supporto agli studenti (**POLiS**).

Infine, con Decreto del Direttore Generale n. 286 del 24 ottobre 2024 è stata istituita l'**Avvocatura di Ateneo**.

Per quanto riguarda l'**Amministrazione Centrale**, la nuova Struttura è stata attivata, **a decorrere dal 1° gennaio 2025**, con Decreto del Direttore Generale n. 334 del 23 dicembre 2024.

Le posizioni organizzative del Personale appartenente all'Area delle Elevate professionalità sono state attribuite con Decreto del Direttore Generale n. 294 del 31 ottobre 2024, mentre le posizioni organizzative al Personale appartenente all'Area dei Funzionari sono state attribuite con Decreti del Direttore Generale n. 331 e n. 332 del 20 dicembre 2024, ad esito delle procedure di job posting (ai sensi del vigente CCNL) per i Servizi e gli Uffici non già attribuiti a Personale appartenente all'Area delle Elevate professionalità.

L'attuale articolazione organizzativa dell'Ateneo è descritta di seguito.

Dipartimenti:

- Dipartimento di Ingegneria (DiIng);
- Dipartimento di Scienze della Salute (DiSS);
- Dipartimento di Scienze di Base e Applicate (DiSBA);
- Dipartimento per l'Innovazione Umanistica, Scientifica e Sociale (DIUSS);
- Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari e Ambientali (DAFE).

Centri di Ateneo:

- Centro bibliotecario di Ateneo;
- Centro di Ateneo per i percorsi di orientamento, Lifelong learning e Supporto agli studenti (POLiS);
- Centro linguistico di Ateneo.

Avvocatura di Ateneo.

Amministrazione Centrale:

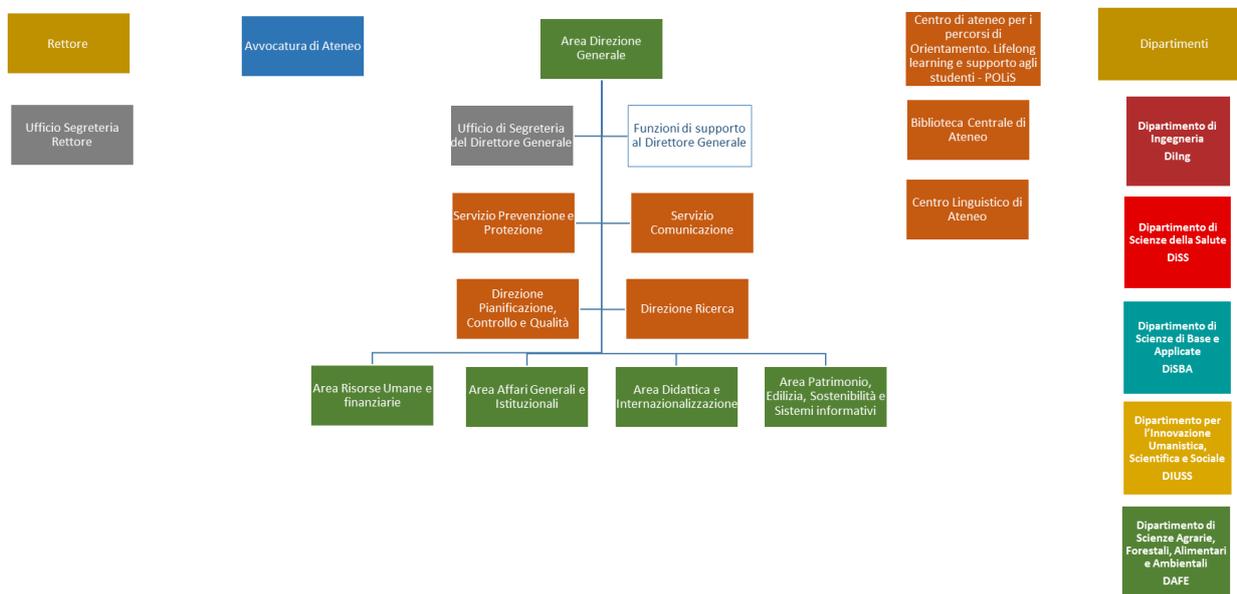
- Area della Direzione Generale;
- Area Risorse Umane e Finanziarie;
- Area Affari Generali e Istituzionali;
- Area Didattica e Internazionalizzazione;
- Area Patrimonio, Edilizia, Sostenibilità e Servizi Informatici.

Le Aree sono articolate in:

- a) Direzioni e Servizi, quali unità organizzative cui corrispondono responsabilità di primo livello;
- b) Uffici, quali unità organizzative cui corrispondono responsabilità di secondo livello.

Si riporta, di seguito, l'organigramma vigente.

Figura 4 – Nuovo Organigramma di Ateneo



A dicembre 2024 è stato sottoscritto l'“*Accordo stralcio parte economica indennità di ateneo personale TAB (2025)*” applicabile al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario appartenente all'Area degli Operatori, dei Collaboratori, dei Funzionari e degli EP dell'Ateneo, che ha come obiettivo primario la valorizzazione delle professionalità del personale TAB. Il citato accordo prevede la definizione delle posizioni organizzative e professionali, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative e la definizione delle modalità di attribuzione delle funzioni specialistiche per i tecnici di laboratorio.

Rispetto alla struttura organizzativa precedente, la nuova articolazione appare più consolidata. La precedente Struttura organizzativa, infatti, constava di 4 livelli gerarchici: Aree, Settori, Uffici, Unità amministrative, presentando spesso Uffici e Unità amministrative (ma anche un Settore) composte dal solo responsabile. Erano presenti 5 Centri (di cui uno in amministrazione Centrale) e 6 Strutture primarie, per un totale di 134 posizioni organizzative, delle quali alcune ad interim.

Di seguito si riporta una illustrazione della nuova articolazione in confronto con la precedente.

Figura 5 – Articolazione amministrativa precedente e attuale a confronto

1 gennaio 2024	1 gennaio 2025
6 Aree	5 Aree
17 Settori	15 Servizi
65 Uffici	2 Direzioni
23 Unità amministrative	19 Uffici
	4 Funzioni di Staff
	- Direttore Generale
	- Area Risorse Umane e Finanziarie (funzione fiscale)
	- Staff Segretario POLiS
	- Staff Segretario CBA
6 Strutture primarie (18 Settori)	5 Dipartimenti (5 Segretari + 15 Uffici)
5 Centri	3 Centri
	1 Avvocatura
TOTALE: 134 Strutture organizzative	TOTALE: 69 Strutture organizzative

3.2 Stato di attuazione del lavoro agile

L'Università degli Studi della Basilicata, con opportuni provvedimenti, ha introdotto a partire dall'anno 2020 lo strumento del lavoro agile; inizialmente per fronteggiare l'evento pandemico COVID-19, e successivamente per meglio rispondere ai principi generali di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Gli obiettivi che l'Ateneo intende perseguire avvalendosi di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sono:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il miglioramento del benessere individuale e organizzativo;
- promuovere modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati e alla valorizzazione di competenze individuali quali, ad esempio, spirito di iniziativa e flessibilità operativa;
- diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie per un utilizzo equilibrato ed efficace dei nuovi strumenti;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro, anche per la realizzazione di economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti e la diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze.

L'Ateneo ha propedeuticamente verificato la fattibilità dell'implementazione del lavoro agile al suo interno al fine di individuare eventuali elementi critici che avrebbero potuto ostacolarlo o, al contrario, favorirne il successo. L'analisi ha consentito di individuare alcune condizioni abilitanti all'impiego del lavoro agile nella sua struttura tra i quali la presenza di attività e mansioni che si prestano ad essere svolti secondo le modalità del lavoro agile, il

favorevole accoglimento da parte del personale tecnico amministrativo e la presenza di una piattaforma per la rilevazione dei dipendenti in smart working ai fini del monitoraggio e del conteggio delle presenze in servizio.

Per rendere conforme lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile alle esigenze previste dalla nuova struttura organizzativa, l'Ateneo, a far data dal 3 giugno 2024, si è dotato dell'apposito "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile", emanato con D.R. n. 288 del 14 maggio 2024.

In Unibas il lavoro in modalità agile viene prestato nel rispetto dei principi **della rotazione del personale** e della **prevalenza del lavoro in presenza**, e non pregiudica, né riduce, la fruizione dei servizi a favore degli utenti in quanto il Regolamento di cui sopra esclude che possa essere attivato per l'espletamento delle attività lavorative effettuate in turno e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Nel 2024, ai lavoratori che ne hanno fatto richiesta, sono stati attivati accordi individuali per lo svolgimento del lavoro agile, previa verifica della "telelavorabilità" delle loro mansioni, oltre che dell'assenza di potenziali pregiudizi per l'organizzazione dell'Amministrazione e la fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

Alle funzioni dirigenziali non è ammesso ricorrere al lavoro agile data la centralità che assumono relativamente all'individuazione delle attività che possono svolgersi in lavoro agile, e alla gestione e al controllo delle sue modalità di svolgimento, come sottolineato nel testo della L. 81/2017.

La tabella che segue mostra per gli anni 2023 e 2024 il numero di contratti di lavoro agile attivi nell'Ateneo, distinti per genere.

Tab. 12 - Stato di attuazione del lavoro agile nell'Ateneo

Anno di riferimento	N. contratti attivi	Uomini	Donne
2023	117	37	80
2024	99	35	64

Fonte: Ufficio Stato Giuridico di Ateneo

Tra questi ve ne sono alcuni che hanno riguardato lavoratori in condizione di fragilità che usufruiscono del lavoro agile al 100%, come da tabella seguente.

Tab. 13 - Quota parte di lavoratori in condizione di fragilità che usufruiscono del lavoro agile al 100%

Anno di riferimento	N. contratti in agile al 100%	Uomini	Donne
2023	7	1	6
2024	5	2	3

Fonte: Ufficio Stato Giuridico di Ateneo

La riduzione del numero di contratti di lavoro agile, avvenuta tra il 2023 e il 2024, è dovuta principalmente agli effetti del turnover. Nel corso del 2024, infatti, diverse unità di personale con contratto individuale di lavoro agile sono cessate dal servizio e, a fronte di tali pensionamenti, sono state assunte nuove risorse che non hanno fatto

richiesta di lavoro in modalità agile. Con riferimento all'entità del ricorso da parte del personale tecnico amministrativo (PTA) al lavoro agile, la percentuale è passata dal 50% del 2023 al 40,24% del 2024.

Tab. 14 - Incidenza contratti lavoro agile sul totale dei dipendenti PTA

Anno di riferimento	N. contratti attivi	PTA in servizio al 31/12	Incidenza Lavoro Agile
2023	117	230	50,87%
2024	99	246	40,24%

Fonte: Dati Ateneo

Le indagini di customer satisfaction (CS) sul benessere organizzativo condotte nell'ambito del progetto “*Good Practice*”(GP) del Politecnico di Milano, cui l'Unibas aderisce, possono offrire uno spunto per monitorare la qualità percepita del lavoro agile all'interno dell'Ateneo da parte del PTA. Nello specifico, il questionario richiede di valutare su una scala da 1 a 6 (1=Completamente in disaccordo – 6=Completamente d'accordo) ciascuna delle seguenti tre domande, volte ad investigare proprio tale aspetto:

- Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile;
- Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo;
- Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo.

Per l'anno 2023, il valore medio rilevato per le tre domande di cui sopra è stato pressoché 4; valore tendenzialmente in linea con quello dei piccoli atenei, come riepilogato nella tabella seguente.

Tab. 15 - Livello medio di soddisfazione percepita nel 2023 dal PTA sulla qualità del lavoro agile.

Domande questionario GP sul Lavoro Agile (LA)	Unibas	Piccoli Atenei
Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	4,32	3,76
Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	4,23	4,84
Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	3,96	4,38

Fonte: Good Practice 2023/2024 – Rilevazione sul benessere organizzativo percepito nel 2023

3.3 Attuazione del Piano dei Fabbisogni del personale tecnico amministrativo

Il fabbisogno di PTA indicato nel PIAO 2024-2026 ricalca quanto già definito nel Piano dei Fabbisogni del 2022 – 2024 e 2023-2025, oggetto della delibera di Cda 143/2022, di assegnazione delle risorse, aggiornato rispetto alle cessazioni intervenute nel corso del 2023 e quelle che avverranno nel triennio 2024 – 2026.

Il PIAO 2024-2026 prevedeva per il personale TAB il seguente fabbisogno

Unità di PTA a tempo indeterminato complessivamente in fabbisogno	58
Unità di PTA a tempo determinato	17
Punti Organico assegnati con Delibera CdA 143/2022 del 21/09/2022	14,63

Con Provvedimento del Direttore Generale 280/2022 del 30/11/2022 e 09/2023 del 19/01/2023 aventi ad oggetto "*Programmazione procedure di reclutamento personale tecnico - amministrativo anno 2023*" e, in ultimo, con Decreto del Direttore Generale n. 35/2024 del 15/02/2024 avente ad oggetto "*Programmazione procedure di reclutamento personale tecnico - amministrativo anno 2024*", sono state definite le programmazioni dalle quali hanno preso avvio le procedure di reclutamento che hanno portato all'assunzione nel corso del 2024 di 34 unità di PTA:

- 3 unità di PTA dell'Area dei Collaboratori con programmazione 2023;
- 20 unità di PTA dell'Area dei Collaboratori con programmazione 2024;
- 11 unità di PTA dell'Area dei Funzionari con programmazione 2024.

A questi si devono aggiungere altre due unità di PTA, una derivante dall'applicazione della L 68/92 e l'altra da procedura concorsuale di precedente programmazione, **per un totale 36 unità di PTA.**

Altre due unità di PTA dell'Area dei Funzionari, le cui procedure sono state avviate nel 2024, hanno preso servizio nei primi mesi del 2025.

Sono in corso due procedure di reclutamento avviate nel 2024 per 3 unità di PTA dell'Area dei Funzionari.

Restano da avviare ulteriori due procedure di reclutamento: la prima rivolta a 1 unità di PTA dell'Area Funzionari e la seconda rivolta a 1 unità di PTA dell'Area delle Elevate Professionalità.

Tab. 16– Stato di attuazione delle procedure di reclutamento programmate per il 2024

Area Professionale	Programmato 2024	Attuato 2024
Collaboratori	20	20
Funzionari	17	11
Elevate Professionalità	1	0
Totale	38	31

3.4 Attività formative realizzate nel 2024

Nel corso del 2024 sono state svolte numerose attività formative rivolte al personale tecnico amministrativo (corsi in remoto, corsi in presenza, partecipazione a convegni aventi valore di formazione, partecipazione a lavori di comunità professionali). Le tabelle che seguono rendicontano le attività formative distinte per aree tematiche, le attività formative in materia di anticorruzione e i corsi di alta formazione del Programma ValorePA.

In aggiunta, nel periodo ottobre – dicembre 2024, sono state proposte iniziative di orientamento e formazione dedicate al personale di nuova assunzione curate direttamente dal personale di Ateneo (10 incontri in presenza per un totale di 43 ore).

Tab. 17 - Attività formative 2024

Area Tematica	Numero di corsi	Partecipanti complessivi	Ore di formazione complessive
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	3	10	101
project management	1	1	24 ore
Sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro	1 (formazione generale)	26(Neoassunti)	104
	1 (aggiornamento Antincendio)	3	48
Affidamento dei contratti pubblici (Area Amministrativa – Contabile: Contratti)	9	21	307
Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti	5	21	320
Competenze informatiche	4 (**)	3	40
Formazione tecnico pratica applicativi	1	16	48
	1 (Easy)	29	304,5
Amministrazione digitale	1	1	2,5
	Corsi Syllabus	ND (*)	-
	2 corsi ISOIVA		
	- 58° corso	8	154
	- 59° corso	4	70
	-		
Adesione comunità professionali università	3 corsi PROCEDAMUS		
	- 1° corso	8	
	- 2° corso	8	
	- 3° corso	8	132
Ricerca e trasferimento tecnologico	1	1	13,5
	1	2	18
Comunicazione	2	5	35
Uffici Legali	1	1	8

Gestione risorse umane	9	21	
	1	2	16
Altro	1	1	4
	1	1	4
	1	1	13,5
Biblioteca	1	8	96

(*) Dato non ancora consolidato.

(**) Esclude il corso Excel programmato nel 2024, e per il quale sono in corso le attività propedeutiche alla sua attivazione.

Tab. 18 - Attività formative in materia di anticorruzione (Legge 190/2012) anno 2024

Attività formativa	Descrizione	Partecipanti	Durata corso
Mappatura dei processi	Principi della gestione dei rischi. L'analisi del contesto. La mappatura dei processi. Formazione specifica	35	10 ore
Protezione dei dati personali	Formazione di base indirizzata a tutto il PTA	218	8 ore

Tab.19 – Corsi di formazione Valore PA 2023 - 2024

Area Tematica	Titolo del corso dell'Università degli Studi della Basilicata	Partecipanti Unibas	Durata corso	Ore di formazione complessive effettive
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: nuove sfide nel monitoraggio e nella comunicazione pubblica dei risultati finanziari e non finanziari	5	80 ore	350
La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'informatica (I livello)	CRACO – Creazione di nuove competenze e pratiche nella pubblica amministrazione nell'adozione delle strategie contenute nel PNRR per la transizione digitale	5	60 ore	252
Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali. (I livello)	Il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni	6	60 ore	336
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social	P.A. e social media: comunicazione e ascolto efficace, organizzazione e scambio delle informazioni, relazioni innovative tra Pubblica Amministrazione e cittadini	4	60 ore	175

- Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (I livello) Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione di processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza – Qualità del servizio pubblico (livello A) Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (II livello A) Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (I livello)				
	I sistemi di assicurazione della qualità nella pianificazione, organizzazione, misurazione e valutazione delle performance nella Pubblica Amministrazione	5	50 ore	205
	ALIANO – Avanzamenti della PA nella Logistica dei documenti dIgitAli presso le banche dati di interesse Nazionale: autenticazione e management	2	60 ore	107
	Il PIAO strumento di gestione manageriale della PA: dalla pianificazione strategica alla programmazione integrata per la creazione del Valore Pubblico	3	50 ore	111

3.5 Il benessere organizzativo

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in ultimo, ad aumentare la produttività.

L'Università degli Studi della Basilicata rileva il livello di Benessere Organizzativo del proprio personale tecnico amministrativo tramite l'apposito questionario previsto dal progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano.

L'indagine monitora le opinioni del personale tecnico amministrativo su alcuni significativi aspetti dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, sul grado di conoscenza del sistema di valutazione e, infine, sulla valutazione del superiore gerarchico.

Nello specifico, l'indagine mira a rilevare le percezioni del PTA su: ambiente di lavoro; discriminazioni; equità; carriera e sviluppo professionale; colleghi; senso di appartenenza; performance organizzativa e individuale; funzionamento del sistema di valutazione.

Il questionario sul benessere organizzativo viene somministrato nei primi mesi dell'anno (generalmente tra marzo e maggio) e le domande sono volte a raccogliere informazioni sul benessere organizzativo percepito dal PTA nell'anno precedente.

L'esito delle rilevazioni condotte nel 2024, e riferite al benessere organizzativo percepito dal PTA nel 2023, è riportato nell'Allegato 6 – Rilevazioni Benessere Organizzativo GP 2023/2024.

3.6 Pari Opportunità

Per quanto riguarda le Politiche di Pari Opportunità si rinvia al più recente bilancio di genere (BDG) “*Bilancio di Genere Università della Basilicata 2023*” approvato dal Senato Accademico nella seduta del 28/02/2024, e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/02/2024.

Il documento esplora gli elementi di criticità del gender gap per poterne poi valutare l'andamento nel tempo. Il prossimo passo del gruppo di lavoro del BdG consisterà nell'individuare, di concerto con il CUG e con la governance di Ateneo, obiettivi di parità chiari e sostenibili, nonché le relative azioni da mettere in campo.

Il documento è pubblicato sul portale di Ateneo ed è consultabile al seguente link

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

In tema di pari opportunità opera il [Comitato Unico di Garanzia](#) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito con decreto rettorale n. 188 del 31 maggio 2013, a norma dell'articolo 16 dello [Statuto di Ateneo](#).

Il CUG è organo di Ateneo con funzioni propositive, consultive e di verifica nelle materie che gli sono demandate dalla normativa di riferimento, relativamente a tutte le componenti della comunità universitaria. Il CUG, in particolare, opera affinché venga contrastata ogni forma di abuso psicologico e di violenza morale lesiva della dignità personale e professionale, nonché della salute psico-fisica del lavoratore, di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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

Le azioni attuate dal CUG nel biennio 2023-2024 sono riportate nella relazione consultabile al seguente link

<https://cug.unibas.it/site/home/documenti-e-normativa.html>

Le azioni positive del CUG sono riportate al seguente link

<https://cug.unibas.it/site/home/funzioni/azioni-positive.html>

Sezione IV - Processo di redazione della Relazione sulla Performance

4.1 Il processo di misurazione e valutazione della performance

Il diagramma di Gantt che segue, descrive sinteticamente le fasi, le tempistiche e gli attori coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance 2024.

Tab. 20 – Fasi del processo di misurazione e valutazione della performance

Fasi	2025					
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Raccolta dati e rendicontazione della Performance Organizzativa riferita all'anno precedente			Direzione PCQ			
Raccolta dati e rendicontazione della Performance Individuale realizzata dagli assegnatari degli obiettivi individuali, e riferita all'anno precedente			Direzione PCQ			
Raccolta dati e rendicontazione della Performance Istituzionale per il monitoraggio annuale del PSA			Direzione PCQ			
Predisposizione schede di valutazione e valutazione del personale				Valutatori preposti (pag. 19 SMVP 2024)		
Redazione della Relazione sulla Performance riferita all'anno precedente				Direzione PCQ, Funzioni di supporto al DG, Servizio Personale, Servizio Affari Generali		
Valutazione del Direttore Generale sui risultati conseguiti nell'anno precedente					Rettore, CDA, NdV	
Approvazione della Relazione sulla Performance					CDA	
Validazione della Relazione sulla Performance						NdV

Nel corso del mese di marzo 2025 il Direttore Generale, i Dirigenti, il personale dell'area delle Elevate Professionalità e dei Funzionari titolari di posizione organizzativa sono stati invitati a trasmettere alla Direzione Pianificazione Controllo e Qualità (Direzione PCQ) le relazioni sull'operato svolto per raggiungere gli obiettivi (organizzativi e individuali) assegnati per l'anno 2024, con le opportune evidenze.

Nello stesso periodo, il personale con incarico di responsabilità è stato invitato a trasmettere alla Direzione PCQ la relazione sull'attività svolta nell'anno 2024, corredata dal parere del proprio Responsabile.

La Direzione PCQ, sulla base dei contenuti delle relazioni ricevute, ha predisposto le schede di rendicontazione delle performance organizzativa e individuale, e verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture/UOR, e di quelli individuali assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti, alle Elevanti Professionalità e ai Funzionari titolari di posizione organizzativa.

La Direzione PCQ, coerentemente con i contenuti del SMVP 2024, ha predisposto le schede di valutazione e le ha successivamente trasmesse ai valutatori preposti.

Nell'applicazione del SMPV 2024 sono emerse delle discrepanze che sono state oggetto di rettifica, come indicato nei paragrafi 2.4 e 2.5.

La misurazione e la valutazione delle performance organizzativa e individuale è, quindi, avvenuta nel rispetto delle indicazioni presenti nel SMVP 2024, e delle rettifiche apportate, secondo le modalità operative riportate nei rispettivi paragrafi della Sezione II “*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*”.

La redazione della Relazione è stata curata e coordinata dalla Direzione PCQ, e ha coinvolto: il personale deputato a relazionare circa gli obiettivi organizzativi e individuali; gli uffici deputati all'estrazione dei dati funzionali al monitoraggio annuale dello stato di avanzamento del Piano Strategico di Ateneo; e il personale competente in materia di trasparenza e rischi corruttivi e quello impegnato nella programmazione e formazione del personale.

4.2 Criticità che caratterizzano il ciclo della performance e interventi di miglioramento

Criticità	Interventi migliorativi proposti
SMVP 2024 articolato e complesso	Stesura di un nuovo SMVP che superi le difficoltà di applicazione e le criticità del precedente Sistema
Non capillare disseminazione del SMVP 2024 tra il PTA	Potenziare la comunicazione interna rivolta a tutto il PTA in tema di SMVP, Ciclo della Performance, Performance Organizzativa e Individuale, Correlazione tra Performance e Premialità, anche tramite il coinvolgimento dei responsabili delle UOR (formulazione calendario incontri con il PTA e con i loro Responsabili, invio di comunicazioni e note operative, utilizzo del sistema Titulus per la corretta e certificata notifica di provvedimenti e comunicazioni ai destinatari, ...)
Insufficiente consapevolezza degli obiettivi di performance organizzativa di Struttura/UOR tra il PTA ad essa afferente	
Coerenza tra obiettivi operativi e obiettivi strategici non sempre riscontrata	Formare il personale preposto: 1) a contribuire alla definizione di obiettivi, indicatori e target del PSA, del PIAO e di altri strumenti di pianificazione e programmazione; 2) ad assistere/supportare il PTA nella compilazione delle schede di performance organizzativa e individuale
Criticità nell'individuazione e descrizione degli obiettivi operativi e nell'individuazione dei relativi indicatori	
Insufficiente cultura del dato	Formare e responsabilizzare il personale preposto all'aggiornamento, all'elaborazione, all'estrazione e alla trasmissione dei dati
<p>Difficoltà operativa nell'attuazione della fase di rendicontazione dei risultati di performance organizzativa e individuale causata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da relazioni sui risultati dai contenuti poco chiari, che richiedono ulteriori approfondimenti; - dall'assenza di un form standardizzato che agevoli la compilazione evitando le incertezze; - dal mancato rispetto delle tempistiche di presentazione delle relazioni sui risultati (la cronica carenza di PTA rallenta lo svolgimento delle ordinarie operazioni gestionali e genera ritardi negli adempimenti). 	<p>Introdurre procedure informatizzate per la gestione del ciclo della performance e la valutazione del personale</p> <p>Potenziare la dotazione di personale della Direzione PCQ</p>
<p>Difficoltà operativa nell'attuazione della fase di valutazione del PTA dovuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'assenza di una procedura di valutazione consolidata; - alla necessità di predisporre schede di valutazione calibrate sul SMVP 2024, senza l'ausilio di gestionali; - alla dilatazione dei tempi per l'invio delle schede di valutazione ai diversi valutatori, e per l'attesa della loro restituzione (curando privacy e rischio di alterazione dati); - alla mancanza di un gestionale a supporto della procedura e di tutto il ciclo della performance; - alla carenza di personale dedicato. 	

Criticità	Interventi migliorativi proposti
<p>Difficoltà nel mantenere costantemente aggiornato l'organigramma di Ateneo nel 2024 per via dei numerosi e continui provvedimenti volti a riorganizzare interamente l'Ateneo, oltre che ad assegnare e riassegnare il personale. Criticità che ha successivamente richiesto un dispendioso impegno di ricostruzione dello storico al fine di individuare correttamente valutatori e valutati.</p>	<p>Mantenere l'organigramma di Ateneo costantemente aggiornato in quanto le schede di valutazione seguono il dipendente</p>
<p>Criticità della fase di monitoraggio annuale degli indicatori del PSA e del monitoraggio periodico degli indicatori del PIAO e degli altri indicatori ministeriali/istituzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lentezza nella trasmissione del dato richiesto; - la presenza di indicatori dal significato poco puntuale rende difficile comprendere quale sia il dato corretto da estrarre; - Assenza di un cruscotto di raccolta di tutti gli indicatori di Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> - Abilitare il personale assegnato alla Direzione PCQ all'accesso alle principali piattaforme e formarlo per renderlo autonomo nel loro utilizzo; - Definire correttamente la metrica degli indicatori; - Allestire un cruscotto contenente tutti gli indicatori complessivamente monitorati dall'Ateneo; - Identificare i soggetti referenti di taluni dati; - Predisporre calendario con le tempistiche di aggiornamento e release dei dati.
<p>Mancanza del controllo di gestione e del sistema di contabilità analitica per insufficiente dotazione organica.</p>	<p>Rafforzare la dotazione organica tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuove assunzioni; - Riassegnazioni del personale in funzione delle mutate esigenze gestionali e organizzative; - Reskilling del personale per riassegnazione su altri processi, mansioni, uffici; <p>Costituire un gruppo di lavoro dedicato allo sviluppo del sistema di contabilità analitica e al controllo di gestione</p>

