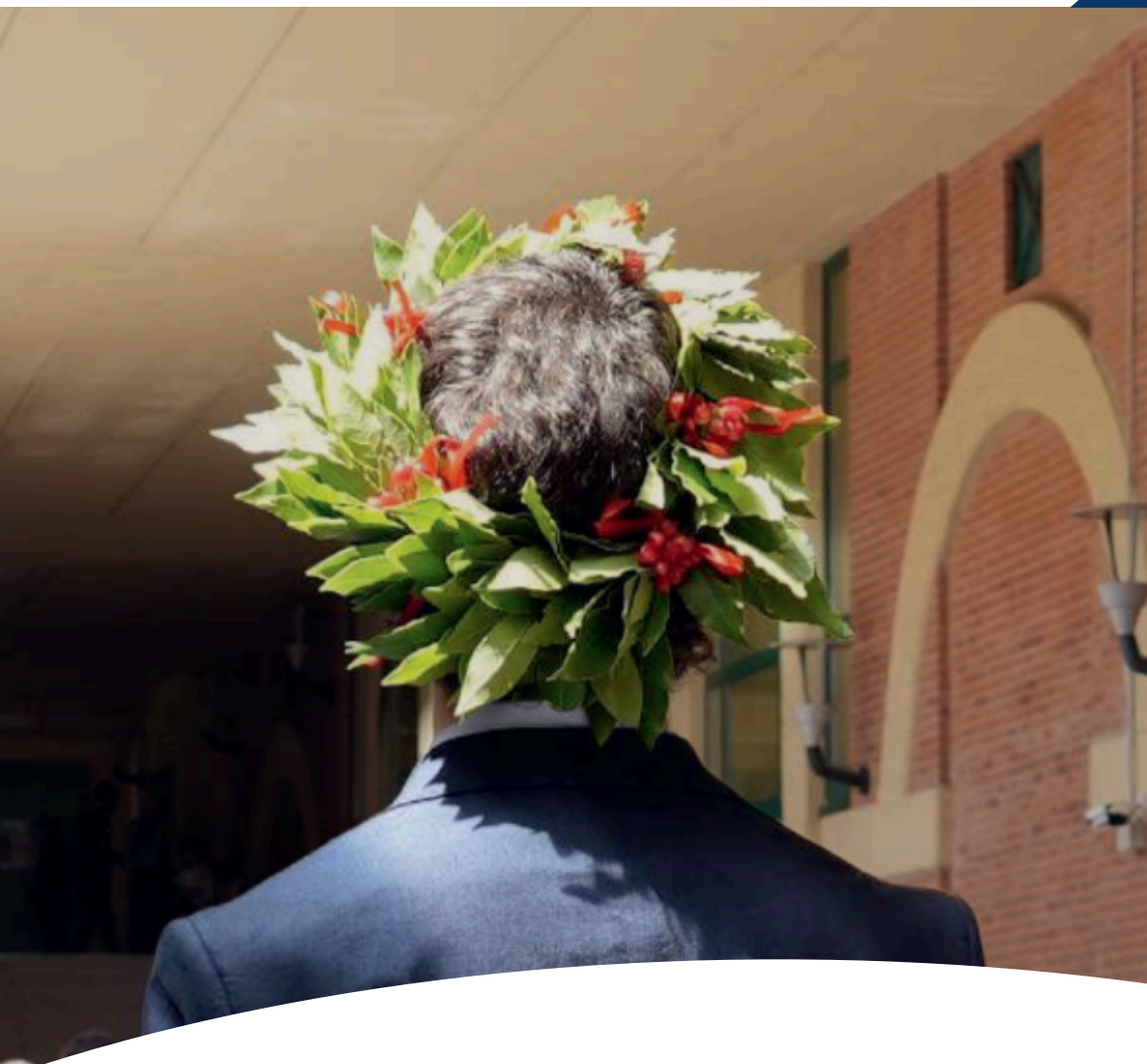




RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

DIREZIONE GENERALE

Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità

Approvata con Delibera di Consiglio di Amministrazione
n. 113 del 01/07/2026

INDICE

Presentazione	1
Sezione I - Informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	2
1.1 Sintesi dei principali risultati	2
1.2. Contesto esterno.....	2
1.2.1 Dinamica demografica	2
1.2.2 Contesto economico e mercato del lavoro	5
1.2.3 Mobilità territoriale e migrazione del capitale umano	6
1.2.4 La concorrenza delle telematiche	11
1.2.5 Le trasformazioni del contesto: implicazioni per l'Ateneo	12
1.3 Contesto interno	13
1.3.1 Identità istituzionale dell'Università degli Studi della Basilicata	13
1.3.2 Salute economico finanziaria	14
1.3.3 Evoluzione dell'assetto organizzativo	16
1.3.4 Consistenza del personale e sostenibilità organizzativa	19
1.3.5 Formazione e sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo	20
1.3.6 Stato di attuazione del lavoro agile.....	22
1.3.7 Benessere organizzativo.....	24
1.3.8 Pari opportunità.....	24
Sezione II- Risultati di Performance	25
2.1 Monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi.....	25
2.1.1 Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici.....	25
2.1.2 Monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del PIAO	26
2.2 Risultati di performance	27
2.2.1 Risultati di performance organizzativa	27
2.2.2 Risultati di performance individuale	30
2.2.3 Stato di attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza	31
2.2.4 Risultati della qualità dei servizi: esito delle rilevazioni di customer satisfaction.....	31
Sezione III – Processo di redazione della relazione sulla performance	35
3.1 Fasi del processo di formazione della Relazione sulla Performance	35
3.2 Innovazioni e azioni di miglioramento del ciclo della performance.....	36
3.3 Criticità del ciclo della performance e interventi di miglioramento.....	37

Presentazione

Con la presente *Relazione sulla Performance*, l'Università degli Studi della Basilicata (UniBas) illustra ai cittadini e agli stakeholder i principali risultati conseguiti nel corso del 2025 in attuazione degli obiettivi programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

La Relazione rappresenta uno strumento di trasparenza, accountability e miglioramento continuo attraverso il quale l'Ateneo rende conto del grado di attuazione degli obiettivi definiti nell'ambito della propria programmazione strategica e operativa.

Il documento, redatto 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. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rendiconta il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027* sulla base della metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale definita nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025*.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal Nucleo di Valutazione (OIV) entro il 30 giugno di ogni anno, è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale di Ateneo.

Nel documento l'uso del solo genere maschile è da intendersi in senso neutro e inclusivo. Tale scelta costituisce una convenzione stilistica finalizzata a favorire la scorrevolezza e la leggibilità del testo.

L'immagine di copertina, di proprietà dell'Università degli Studi della Basilicata, è stata fornita dal Servizio Comunicazione di Ateneo.

Sezione I - Informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

1.1 Sintesi dei principali risultati

Tra gli eventi di maggiore rilievo dell'anno figura il conseguimento dell'accREDITAMENTO periodico da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), con il giudizio di "Soddisfacente"¹. Il Rapporto² ANVUR posto a fondamento del relativo provvedimento ministeriale ha evidenziato, tra i principali punti di forza dell'Ateneo, il forte radicamento territoriale, il ruolo strategico svolto nel contesto regionale, la solidità economico-finanziaria e la recente riorganizzazione delle strutture.

Particolarmente rilevante è stato inoltre il rafforzamento della collaborazione strategica con la Regione Basilicata attraverso la sottoscrizione del Piano dodicennale 2025-2036, che prevede un contributo annuo pari a 14 milioni di euro destinato a sostenere lo sviluppo dell'Ateneo, del sistema regionale della ricerca e del Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia. Tale accordo rappresenta un importante investimento sul capitale umano e sulla crescita del territorio regionale.

Sul piano della sostenibilità economico-finanziaria, l'Ateneo ha confermato il rispetto degli indicatori ministeriali di equilibrio e degli indicatori di tempestività dei pagamenti, facendo anche registrare risultati di esercizio positivi. Sul versante istituzionale e organizzativo, nel 2025 è proseguito il percorso di sviluppo e potenziamento del Dipartimento di Scienze della Salute, attraverso l'attuazione delle attività propedeutiche al reclutamento del personale docente, all'allestimento di laboratori e aule e allo sviluppo dell'offerta formativa, con particolare riguardo alle Scuole di Specializzazione. Parallelamente, è stata completata la riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale ed è stato dato impulso al rafforzamento degli organici mediante l'attuazione del piano assunzionale.

Contestualmente, l'Ateneo ha continuato a investire nella digitalizzazione dei processi, nello sviluppo delle competenze del personale e nel miglioramento dei servizi a supporto della comunità universitaria.

1.2. Contesto esterno

1.2.1 Dinamica demografica

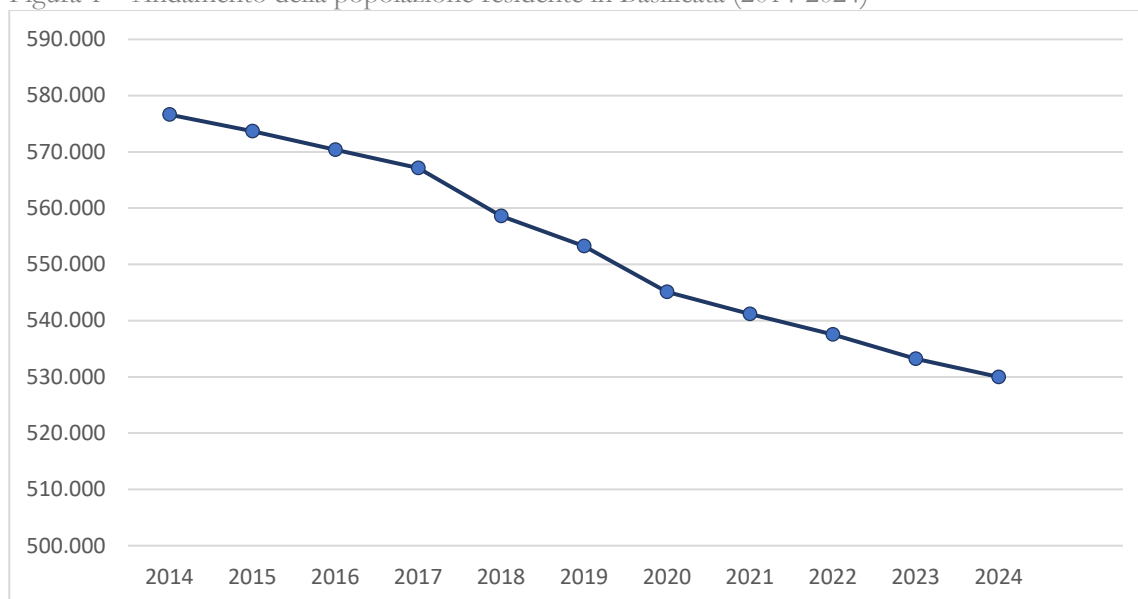
Il contesto territoriale nel quale opera l'Università degli Studi della Basilicata continua a essere caratterizzato da dinamiche demografiche particolarmente critiche, con progressiva riduzione della popolazione residente, invecchiamento della popolazione e significativa mobilità giovanile.

Nel periodo 2014-2024 la popolazione residente ha registrato un progressivo decremento, confermando dinamiche strutturali di spopolamento (Figura 1).

¹ DM 1090/2025 - https://www.anvur.it/sites/default/files/2026-04/DM%201090_2025_Basilicata.pdf

² https://www.anvur.it/sites/default/files/2025-12/Rapporto%20AP_BASILICATA.pdf

Figura 1 – Andamento della popolazione residente in Basilicata (2014-2024)



Fonte: elaborazioni Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati ISTAT

Nel periodo 2014-2024 la popolazione residente in Basilicata si è ridotta dell'8,08%, passando da 576.619 a 530.004 abitanti. Nello stesso periodo, il processo di invecchiamento della popolazione si è ulteriormente accentuato: nel 2024 l'indice di vecchiaia³ ha raggiunto il valore di 240, superiore alla media nazionale (207,7).

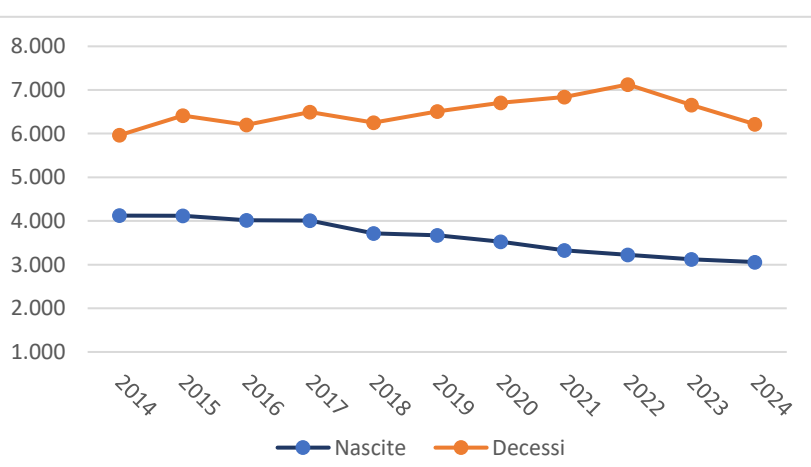
La contrazione demografica regionale risulta strettamente connessa sia al **saldo naturale**⁴ negativo (Tab. 1) sia ai persistenti **fenomeni migratori in uscita** (par. 1.2.3), che interessano soprattutto la popolazione più giovane; fattori che incidono anche sul potenziale bacino di utenza dell'Ateneo.

Il progressivo peggioramento del saldo naturale, determinato dalla riduzione delle nascite e dal permanere di un numero di decessi superiore alle nascite, conferma la persistente contrazione demografica regionale (Figura 2).

Tab. 1 – Nascite, decessi e saldo naturale in Basilicata (2014-2024)

Anno	Nascite	Decessi	Saldo Naturale
2014	4.123	5.964	-1.841
2015	4.122	6.414	-2.292
2016	4.017	6.203	-2.186
2017	4.007	6.495	-2.488
2018	3.717	6.251	-2.534
2019	3.672	6.508	-2.836
2020	3.523	6.711	-3.188
2021	3.330	6.838	-3.508
2022	3.221	7.126	-3.905
2023	3.123	6.659	-3.536
2024	3.059	6.213	-3.154

Figura 2 - Andamento nascite e decessi in Basilicata (2014-2024)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati ISTAT.

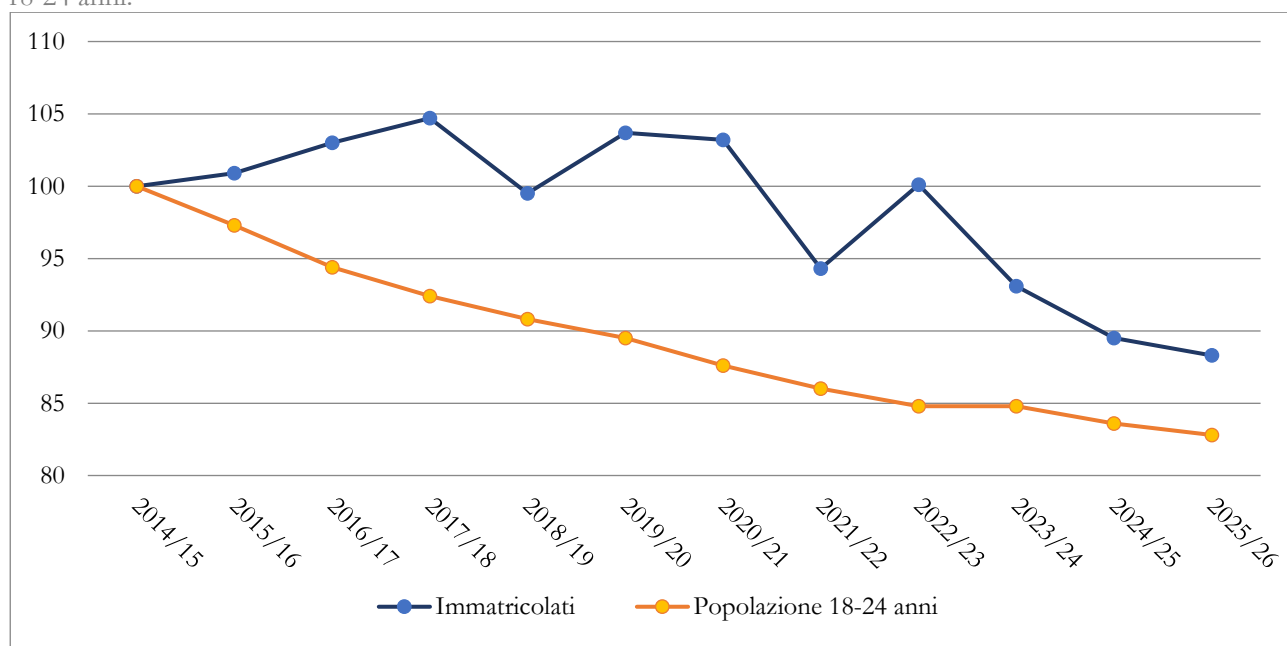
³ Rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100 (ISTAT).

⁴ Differenza tra il numero di nati vivi e il numero di decessi all'interno di una popolazione in un dato periodo

Secondo il Rapporto SVIMEZ, entro il 2050 la Basilicata potrebbe registrare la più marcata diminuzione della popolazione a livello nazionale, con una contrazione stimata del 22,5%. A incidere su tale dinamica contribuiscono la riduzione della popolazione femminile in età feconda e l'insufficienza dei flussi migratori in entrata.

L'andamento delle immatricolazioni dell'Università degli Studi della Basilicata (Figura 3) mostra una progressiva riduzione del numero degli immatricolati⁵ nel periodo considerato. Tale dinamica si inserisce in un contesto regionale caratterizzato da un costante decremento della popolazione residente nella fascia di età 18-24 anni, corrispondente alla principale componente della domanda potenziale di formazione universitaria.

Figura 3- Confronto dell'evoluzione delle immatricolazioni UniBas e della popolazione residente nella fascia di età 18-24 anni.



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati MUR-USTAT (immatricolazioni UniBas) e ISTAT (popolazione residente 18-24 anni). I dati della popolazione residente sono stati associati al primo anno dell'anno accademico di riferimento (es.: A.A. 2014/15 = anno 2014), in coerenza con il periodo in cui si concentra la maggior parte delle immatricolazioni.

La figura rappresenta l'evoluzione delle immatricolazioni e della popolazione residente nella fascia 18-24 anni attraverso numeri indice (base 2014/15 = 100), che esprimono le variazioni intervenute rispetto all'anno iniziale. La popolazione giovanile evidenzia una diminuzione costante nel tempo, mentre le immatricolazioni mostrano un andamento più variabile, caratterizzato da alcune fasi di recupero e successive flessioni. Nel complesso, entrambe le serie confermano una dinamica decrescente. Nel periodo considerato la popolazione residente nella fascia 18-24 anni si è ridotta del 17,2%, mentre le immatricolazioni UniBas hanno registrato una contrazione dell'11,7%. Tali evidenze confermano che la contrazione del bacino potenziale di studenti rappresenta un importante fattore di contesto per l'andamento delle immatricolazioni. La domanda di formazione universitaria appare tuttavia influenzata anche da ulteriori fattori di natura socioeconomica, tra cui:

⁵Da MUR-USTAT: studente che si iscrive per la prima volta nella vita nell'a.a. $t/t+1$ ad un corso universitario presso un'università italiana (sono esclusi i corsi di laurea magistrale biennale).

- limitata capacità del sistema produttivo regionale di espandere comparti industriali e servizi avanzati ad elevato contenuto innovativo, con conseguente debolezza della domanda di lavoro altamente qualificato;
- difficoltà di accesso dei giovani al mercato del lavoro regionale;
- la perdita di potere d'acquisto dei salari reali nel Mezzogiorno.

Tra gli elementi che incidono sulle scelte formative degli studenti assume rilievo anche la crescente competitività delle università telematiche, che stanno progressivamente modificando le modalità di accesso alla formazione universitaria e intercettando una quota crescente della domanda di istruzione terziaria, in particolare nei territori periferici e nelle aree interne.

1.2.2 Contesto economico e mercato del lavoro

Il contesto socioeconomico nel quale opera l'Università degli Studi della Basilicata continua a essere caratterizzato da elementi di fragilità strutturale tipici del Mezzogiorno, sebbene la regione presenti alcuni indicatori migliori rispetto alla media meridionale. In tale scenario, l'Ateneo assume un ruolo strategico non soltanto nell'ambito della formazione superiore e della ricerca, ma anche quale leva di sviluppo territoriale, innovazione e valorizzazione del capitale umano.

Secondo il Rapporto SVIMEZ 2025, nel 2024 il PIL della Basilicata è cresciuto dello 0,6%, valore inferiore sia alla media del Mezzogiorno (+1%) sia alla media nazionale (+0,7%). Ancora più significativo appare il dato relativo alla crescita cumulata del periodo 2021-2024, pari al +2,3%, tra le più contenute dell'intero Mezzogiorno.

La dinamica regionale risulta sostenuta prevalentemente dal settore dei servizi (+0,9%) e dalle costruzioni (+1,2%), mentre permane una contrazione del valore aggiunto industriale (-0,9%). Anche l'agricoltura mostra una situazione sostanzialmente stagnante. Nel periodo cumulato 2021-2024 il comparto delle costruzioni registra la dinamica più espansiva (+28,5%), sostenuta dagli investimenti pubblici e dagli incentivi edilizi, i servizi invece crescono del +6,7%. Permane una significativa debolezza del settore industriale (-14,1%), che segnala le difficoltà del sistema produttivo regionale nel rafforzare comparti manifatturieri e attività a maggiore contenuto innovativo. Tale tendenza appare confermata anche nel primo semestre del 2025, risentendo in particolare delle difficoltà dello stabilimento Stellantis di Melfi, uno dei principali poli produttivi regionali, che continuano a incidere sull'intero comparto dell'automotive e sull'indotto manifatturiero lucano⁶.

Il quadro economico regionale resta fortemente orientato verso comparti tradizionali, con una domanda di lavoro altamente qualificato ancora debole e conseguenti fenomeni di mobilità dei giovani laureati verso territori con maggiori opportunità occupazionali.

Anche il mercato del lavoro regionale presenta un quadro articolato. Nel 2024 la Basilicata registra un tasso di attività del 60,1%, un tasso di occupazione del 56% e un tasso di disoccupazione del 6,7%. Pur risultando migliori rispetto alla media del Mezzogiorno, tali indicatori restano inferiori rispetto alle restanti macroaree (Centro-Nord, Centro, Nord-est, Nord-ovest). Particolarmente significativo appare il differenziale tra il tasso di disoccupazione complessivo e quello giovanile. Nel 2024 la Basilicata registra infatti un tasso di disoccupazione pari al 6,7%, mentre la disoccupazione giovanile raggiunge il 22,3%. Tale differenziale appare riconducibile alle persistenti difficoltà

⁶ Banca d'Italia, Economie regionali. L'economia della Basilicata – Aggiornamento congiunturale, n. 38, novembre 2025.

incontrate dai giovani nell'accesso al mercato del lavoro regionale, mentre gli occupati già inseriti tendono a presentare una più elevata stabilità occupazionale.

Il dato della disoccupazione deve inoltre essere interpretato insieme agli indicatori di mancata partecipazione e sottoutilizzo del lavoro. Il tasso di mancata partecipazione⁷ in Basilicata raggiunge il 19,6%, mentre l'indicatore di slack⁸ del lavoro si attesta al 24,8%. Pur risultando inferiori rispetto alla media del Mezzogiorno (rispettivamente 25,5% e 30,3%), il confronto territoriale evidenzia come la Basilicata continui a mostrare livelli elevati di sottoutilizzo della forza lavoro e fragilità occupazionale rispetto al Centro-Nord, dove il tasso di mancata partecipazione si attesta al 7,7% e lo slack del lavoro all'11,6%, ma anche rispetto al contesto nazionale (rispettivamente 13,3% e 17,5%) ed europeo (rispettivamente 8,5% e 10,8%). I dati indicano che una quota significativa di popolazione lucana potenzialmente attiva non riesce a inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro oppure rinuncia alla ricerca di occupazione.

Altra criticità è la perdita di potere d'acquisto dei salari reali, che nel Mezzogiorno risulta superiore rispetto al resto del Paese: tra il 2021 e il 2025 il Sud registra una riduzione dei salari reali pari al -10,2%, contro il -8,2% del Centro-Nord e il -8,8% della media italiana. Tale fenomeno riduce ulteriormente l'attrattiva territoriale e contribuisce ad alimentare la mobilità dei giovani qualificati verso aree caratterizzate da maggiori opportunità professionali e retributive.

1.2.3 Mobilità territoriale e migrazione del capitale umano

A fronte del contesto socioeconomico illustrato, particolare rilievo assumono i fenomeni migratori.

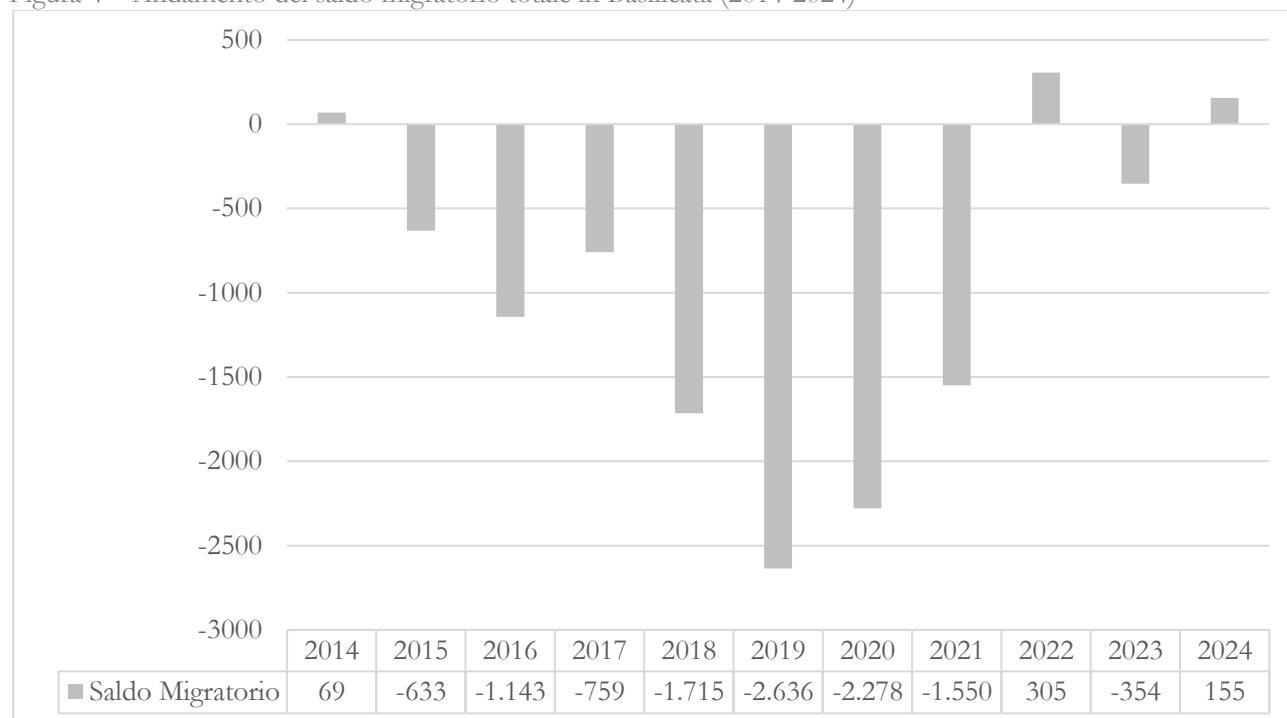
L'andamento del saldo migratorio totale⁹ regionale evidenzia, nel periodo 2014-2024 (Figura 4), una prevalenza dei flussi in uscita rispetto ai flussi in entrata, con valori particolarmente negativi tra il 2018 e il 2021. Sebbene negli anni più recenti si registrino lievi segnali di riequilibrio, il trend complessivo conferma la persistenza di dinamiche migratorie che contribuiscono al progressivo decremento della popolazione residente, seppur con ritmi meno sostenuti negli ultimi anni.

⁷ Il tasso di mancata partecipazione misura la quota di popolazione potenzialmente attiva che non partecipa pienamente al mercato del lavoro. Include disoccupati ufficiali, persone scoraggiate e persone disponibili al lavoro, ma non immediatamente occupabili.

⁸ Misura quanta forza lavoro è inutilizzata o sottoutilizzata in un territorio. Oltre a comprendere le componenti del tasso di mancata partecipazione, include anche i sotto-occupati (coloro che lavorano part-time, ma vorrebbero lavorare a tempo pieno)

⁹ Sommatoria tra saldo migratorio interno e saldo migratorio con l'estero.

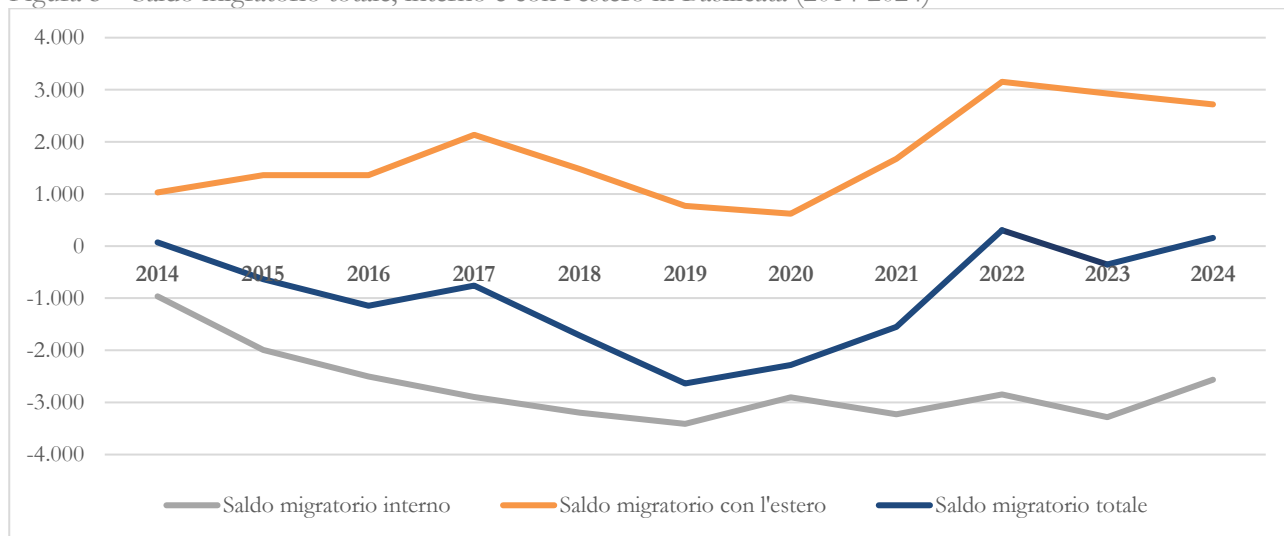
Figura 4 – Andamento del saldo migratorio totale in Basilicata (2014-2024)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati ISTAT

Il confronto tra saldo migratorio interno¹⁰ e saldo migratorio con l'estero¹¹ indica che la Basilicata continua a perdere popolazione verso le altre regioni italiane; tale perdita viene attenuata, ma nel complesso non completamente compensata, dai flussi migratori provenienti dall'estero (Figura 5).

Figura 5 – Saldo migratorio totale, interno e con l'estero in Basilicata (2014-2024)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati ISTAT

¹⁰ 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.

¹¹ Differenza tra il numero degli iscritti per trasferimento di residenza dall'estero ed il numero dei cancellati per trasferimento di residenza all'estero.

Tale andamento risulta coerente con quanto evidenziato nel Rapporto SVIMEZ 2025, secondo cui nel Mezzogiorno la popolazione continua a diminuire non solo per effetto del calo demografico, ma anche a causa di un saldo migratorio interno negativo che gli arrivi dall'estero non riescono a compensare. Nel 2024 oltre 116 mila residenti del Mezzogiorno hanno trasferito la propria residenza verso regioni del Centro-Nord e i tassi di emigrazione per mille abitanti più elevati si registrano proprio in Basilicata (5‰).

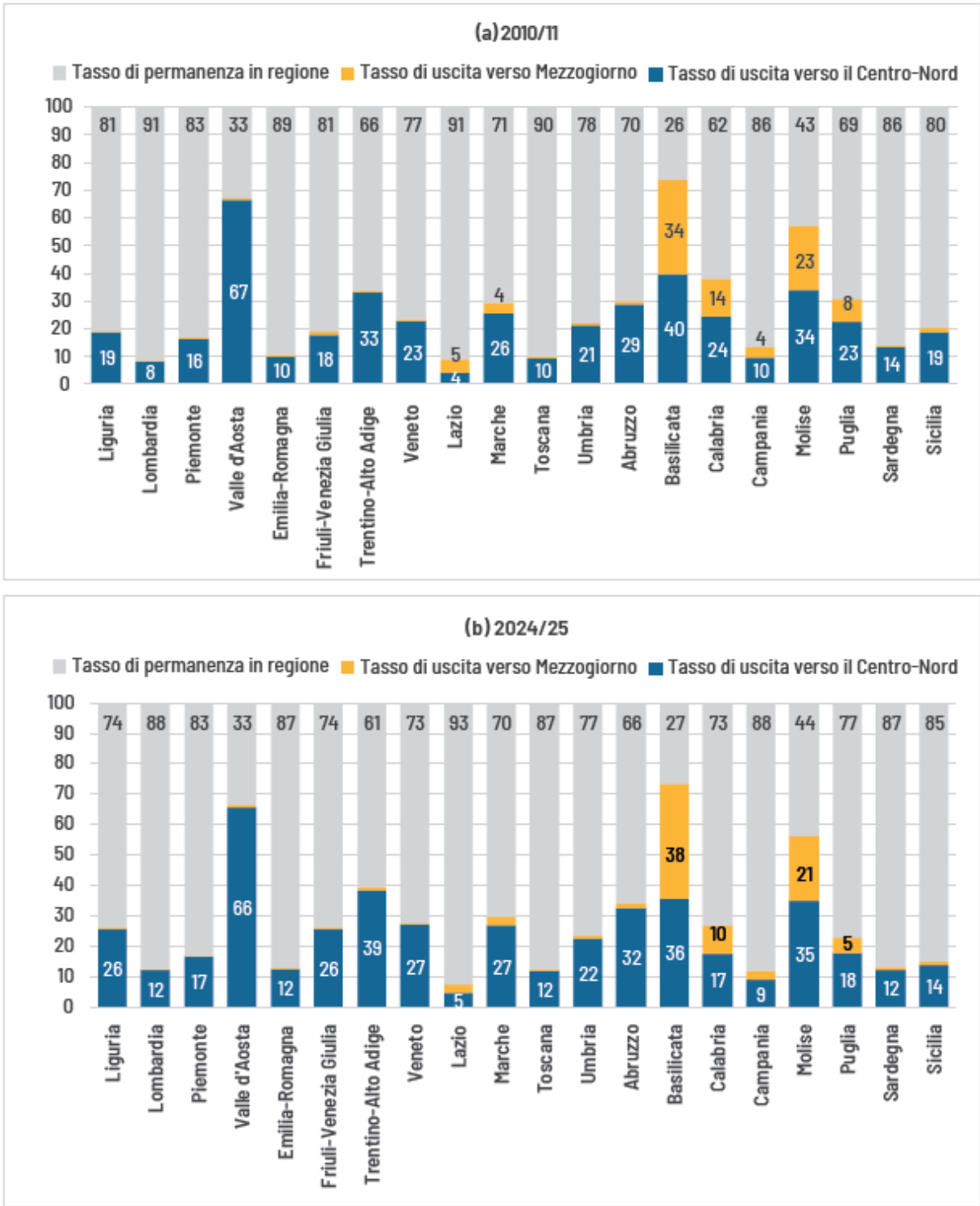
Altro dato rilevante è che, nel 2024, oltre il 73% delle persone che hanno lasciato il Mezzogiorno per trasferirsi nel Centro-Nord apparteneva alla fascia d'età compresa tra i 20 e i 34 anni e l'87,2% dei migranti tra i 25 e i 34 anni possedeva almeno un titolo di scuola secondaria.

Tali dinamiche risultano potenzialmente rilevanti anche per il sistema universitario regionale, in quanto incidono sulla consistenza del bacino potenziale di studenti e sulla capacità del territorio di trattenere capitale umano qualificato.

Nell'a.a. 2024/25 la Basilicata risulta essere la regione con il più alto tasso di uscita universitaria¹²: il 74% degli immatricolati infatti sceglie di studiare fuori regione, con flussi quasi equamente distribuiti sia verso il Centro-Nord sia verso altri Atenei del Mezzogiorno, situazione rimasta pressoché immutata rispetto all'A.A. 2010/11 (Figura 6).

¹² *Calcolato come quota percentuale degli immatricolati che si spostano dalla regione sul totale degli immatricolati con residenza nella regione. Nel calcolo non sono comprese le università telematiche (Rapporto SVIMEZ 2025).*

Figura 6 - Tassi di permanenza e di uscita dalla regione di residenza lauree triennali e ciclo unico (% immatricolati)

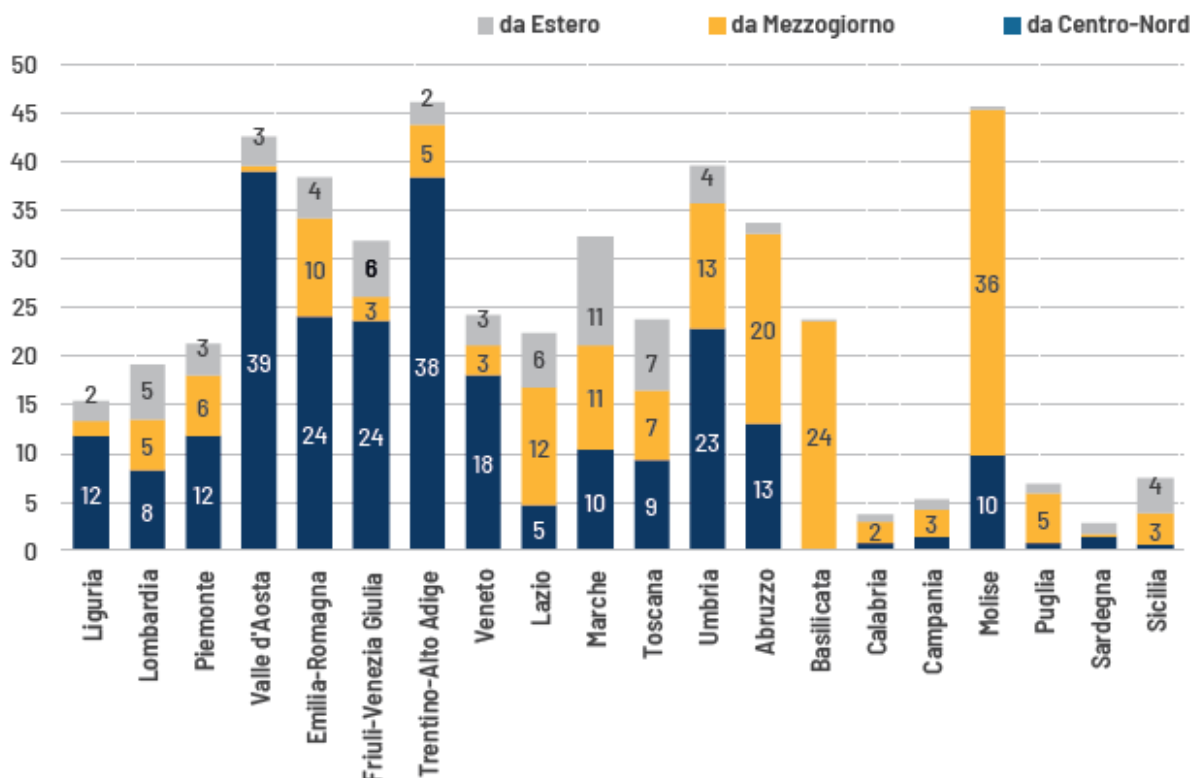


Fonte: Rapporto SVIMEZ 2025

Parallelamente, il Rapporto evidenzia anche la capacità attrattiva della regione Basilicata, che registra un tasso di attrattività di immatricolati fuori regione¹³ pari al 24%, sostanzialmente provenienti dal Mezzogiorno (Figura 7).

¹³ Calcolato come quota percentuale degli immatricolati residenti fuori regione sul totale immatricolati in regione. Le università telematiche non sono incluse nel calcolo (Rapporto SVIMEZ 2025).

Figura 7 - Tassi di attrattività delle sedi universitarie regionali per provenienza degli immatricolati triennali e ciclo unico fuorisede nell'A.A 2024/25 (%)



Fonte: Rapporto SVIMEZ 2025

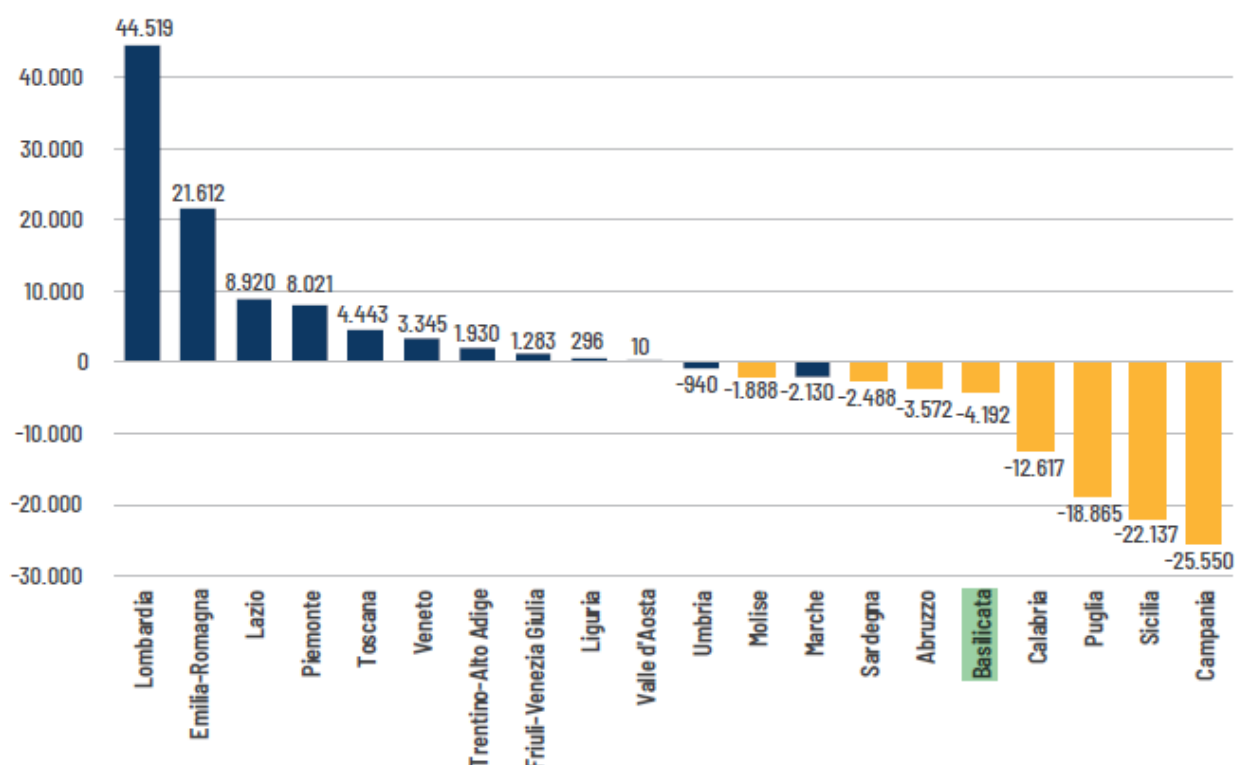
SVIMEZ evidenzia inoltre che, nel corso dell'ultimo decennio, il profilo formativo dei meridionali che si trasferiscono al Centro-Nord si è profondamente trasformato: gli emigrati con la sola licenza dell'obbligo si sono ridotti (-66,7%), mentre i diplomati sono aumentati di un quinto e i laureati sono raddoppiati.

Il grafico sui saldi migratori interni dei giovani laureati tra i 25 e i 34 anni¹⁴ nel quinquennio 2019-2023 (Figura 8) mostra che le regioni del Centro-Nord attraggono giovani qualificati, mentre il Mezzogiorno registra consistenti perdite di capitale umano. In questo contesto, la Basilicata presenta un saldo migratorio negativo pari a -4,2 mila laureati: un dato che, sebbene inferiore in valore assoluto rispetto a regioni più grandi, quali Campania, Sicilia o Puglia, assume particolare rilevanza se rapportato alla dimensione demografica regionale.

Il grafico fa emergere come le regioni con saldi positivi coincidano, tendenzialmente, con quelle in cui si concentrano i principali poli universitari, economici e occupazionali del Paese, confermando quanto rappresentato in apertura: la capacità di attrarre studenti e trattenere laureati dipende non solo dalla qualità dell'offerta universitaria, ma anche dalla presenza di un contesto territoriale dinamico e capace di offrire opportunità professionali.

¹⁴ Differenza tra il numero di laureati tra i 25 e i 34 anni che si trasferiscono in una regione provenendo da altre regioni italiane e il numero di laureati della stessa fascia d'età che lasciano quella regione per trasferirsi in altre aree del Paese.

Figura 8 - Saldi migratori interni dei giovani di 25-34 anni laureati, cittadini italiani (migliaia), 2019-2023



Fonte: Rapporto SVIMEZ 2025

1.2.4 La concorrenza delle telematiche

Negli ultimi anni il sistema universitario italiano ha registrato una significativa crescita delle università telematiche. Secondo il Rapporto ANVUR 2026¹⁵, nell'a.a. 2024/25 gli studenti iscritti agli atenei telematici rappresentano il 15% del totale degli iscritti universitari, a fronte del 6,8% rilevato nell'a.a. 2018/19, con oltre 307 mila iscritti. Il Rapporto rileva inoltre come gli atenei del Mezzogiorno siano interessati da una “*doppia erosione*”, determinata sia dalla mobilità studentesca verso le università del Centro-Nord sia dalla crescente attrattività dell’offerta formativa a distanza. In tale contesto, la quota di studenti meridionali iscritti agli atenei telematici risulta la più elevata del Paese (18-20%, contro il 14% del Nord-Ovest).

Il Rapporto ANVUR 2026 osserva anche come, nel Mezzogiorno, la crescita delle università telematiche si accompagni a livelli contenuti di permanenza territoriale degli studenti. Tra il 2018/19 e il 2024/25 la quota di iscritti magistrali alle università telematiche è passata dall’11,6% al 20,9% nel Sud e dal 12,6% al 24,5% nelle Isole, mentre i livelli di permanenza territoriale degli studenti restano pari al 51,8% nel Sud e al 47,9% nelle Isole. Tali dinamiche suggeriscono che, per una quota crescente di studenti meridionali, la formazione a distanza possa rappresentare un’alternativa alla tradizionale mobilità studentesca verso atenei di altre regioni.

Il fenomeno delle università telematiche va interpretato come una trasformazione strutturale del sistema universitario nazionale. La crescita della formazione a distanza introduce nuove dinamiche competitive anche per gli atenei territoriali del Mezzogiorno, chiamati a investire ulteriormente nella qualità della didattica, nei servizi agli studenti, nell’innovazione digitale e nella capacità attrattiva della propria offerta formativa.

¹⁵ ANVUR, *Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca 2026*

1.2.5 Le trasformazioni del contesto: implicazioni per l'Ateneo

Quanto esposto nei paragrafi precedenti evidenzia come l'Università degli Studi della Basilicata operi in un contesto caratterizzato da significative trasformazioni demografiche, economiche e sociali. La riduzione della popolazione giovanile, i persistenti fenomeni migratori, le caratteristiche del mercato del lavoro regionale e l'evoluzione del sistema universitario nazionale, caratterizzato da una crescente mobilità degli studenti e dall'espansione della formazione a distanza, incidono sul bacino potenziale di utenza dell'Ateneo e sulle scelte formative degli studenti. In tale scenario, risulta fondamentale che l'Ateneo orienti le proprie politiche di sviluppo in modo coerente con le trasformazioni in atto, rafforzando il proprio posizionamento competitivo e la capacità di attrazione nei confronti degli studenti, della comunità scientifica e degli stakeholder territoriali.

1.3 Contesto interno

1.3.1 Identità istituzionale dell'Università degli Studi della Basilicata

L'Università degli Studi della Basilicata (UniBas) è stata istituita con una precisa missione, richiamata nei principi ispiratori della Legge n. 219 del 14 maggio 1981: contribuire alla ricostruzione, alla rinascita e allo sviluppo della Basilicata colpita dal sisma del 1980. Tale vocazione continua a rappresentare un elemento identitario dell'Ateneo, fortemente radicato nel territorio e orientato alla valorizzazione del capitale umano regionale.

L'UniBas costituisce non soltanto un presidio culturale e formativo, ma anche un importante punto di riferimento per il territorio. Fin dalla sua istituzione è stata concepita come Università di prossimità, con una forte vocazione territoriale e un'offerta formativa coerente con le caratteristiche e i fabbisogni del contesto regionale.

In tale contesto, l'Ateneo contribuisce ad ampliare le opportunità di partecipazione all'istruzione terziaria, in particolare in un territorio caratterizzato dalla presenza di aree interne e da una limitata offerta universitaria alternativa a livello regionale.

I dati AlmaLaurea evidenziano infatti che nel 2025 il 78,8% dei laureati dell'Università degli Studi della Basilicata proviene da famiglie in cui nessuno dei genitori è laureato (82,7% nel 2024), a fronte di un dato nazionale pari al 64% (66,7% nel 2024). La quota rilevata presso l'Ateneo risulta pertanto superiore alla media nazionale di 14,8 punti percentuali, evidenziando una maggiore presenza di laureati provenienti da famiglie prive di precedenti esperienze universitarie. Pur registrando una lieve riduzione rispetto all'anno precedente, il dato si mantiene su livelli elevati ed è coerente con il ruolo dell'Ateneo quale presidio formativo di prossimità e con la significativa presenza di studenti provenienti da contesti familiari tradizionalmente meno rappresentati nel sistema universitario. A ciò si aggiunge che il 35% dei laureati UniBas proviene da famiglie appartenenti alla classe del lavoro esecutivo¹⁶, valore superiore alla media nazionale AlmaLaurea pari al 23,3%. Inoltre, il 42,2% dei laureati ha beneficiato di borse di studio, a fronte di una media nazionale AlmaLaurea del 28,8%. Tali dati evidenziano una presenza relativamente più elevata, rispetto al contesto nazionale, di laureati provenienti da contesti socioeconomici meno favoriti e di studenti che hanno usufruito di misure di sostegno al diritto allo studio.

Con riferimento alla qualità percepita dell'esperienza universitaria¹⁷, nel 2025 poco più dell'89% dei laureati dell'UniBas esprime un giudizio complessivamente positivo sul percorso svolto presso l'Ateneo. Elevato risulta anche il livello di soddisfazione per i rapporti con il corpo docente¹⁸, espresso dall'89,7% dei laureati. Inoltre, il 75,2% degli intervistati dichiara che sceglierebbe nuovamente un corso di studi presso l'Università degli Studi della Basilicata¹⁹.

I dati AlmaLaurea evidenziano inoltre un andamento complessivamente positivo della condizione occupazionale dei laureati UniBas. Nel 2025 il tasso di occupazione dei laureati di secondo livello a un anno dal conseguimento

¹⁶ Impiegati esecutivi, operai, subalterni e assimilati. Fonte: AlmaLaurea. Profilo dei Laureati 2025. Rapporto 2026 Note metodologiche alle schede-dati on line.

¹⁷ La percentuale corrisponde all'incidenza delle risposte positive («Decisamente sì» e «Più sì che no») alla domanda «Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea». Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati 2025.

¹⁸ La percentuale corrisponde all'incidenza delle risposte positive («Decisamente sì» e «Più sì che no») alla domanda «Sono soddisfatti dei rapporti con i docenti in generale». Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati 2025.

¹⁹ La percentuale corrisponde all'incidenza delle risposte positive («Sì, allo stesso corso dell'Ateneo» e «Sì, ma ad un altro corso dell'Ateneo») alla domanda «Si iscriverebbero di nuovo all'università». Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati 2025.

del titolo è pari al 75,7%, in lieve aumento rispetto al 75% del 2024 e al 73,5% del 2023, evidenziando una crescita moderata rispetto al 2023 e una sostanziale stabilità rispetto al 2024.

Nel 2025 l'Ateneo ha ottenuto l'accreditamento periodico con validità quinquennale per la sede e triennale per i corsi di studio, conseguendo il giudizio "Soddisfacente". Tra i principali punti di forza riconosciuti dalla Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) dell'ANVUR risultano il forte radicamento territoriale dell'Università della Basilicata e il suo ruolo strategico nel contesto regionale, quale presidio di sviluppo culturale, sociale ed economico, in stretta collaborazione con la Regione Basilicata.

Il Rapporto valorizza anche la solidità economico-finanziaria dell'Ateneo, la capacità di programmare e gestire efficacemente le risorse e la recente riorganizzazione amministrativa e dipartimentale, orientata a rendere il sistema di governance più funzionale, partecipato e coerente con gli obiettivi strategici dell'istituzione. Vengono inoltre riconosciuti la qualità delle infrastrutture e dei servizi, gli investimenti nella digitalizzazione, nell'innovazione tecnologica e nella sostenibilità ambientale.

Tra le buone pratiche segnalate figurano il sistema integrato BIM per la gestione del patrimonio edilizio e infrastrutturale, il progetto SO | STA del corso di Architettura, finalizzato alla coprogettazione di spazi comuni con studenti e dottorandi, e la predisposizione, nel Corso di Dottorato di Ricerca in *Cities and landscapes: architecture, archaeology, cultural heritage, history and resources*, di un Vademecum operativo a supporto della partecipazione dei dottorandi a convegni e missioni.

1.3.2 Salute economico finanziaria

La solidità economico finanziaria rappresenta uno dei punti di forza riconosciuti all'UniBas nel Rapporto ANVUR di accreditamento periodico.

Tra gli indicatori di salute economico-finanziaria assumono particolare rilievo:

- gli indicatori di bilancio (ISEF, IP e IDEB);
- i risultati di esercizio;
- gli indicatori relativi ai tempi di pagamento.

La tabella che segue riporta i valori degli indicatori ISEF, IP e IDEB del precedente triennio, ufficializzati dal MUR con i rispettivi decreti ministeriali di assegnazione del potenziale assunzionale.

Tab. 2 - Indicatori di bilancio (2022-2024)

Indicatore	2022 (dm 1560/23)	2023 (dm 36/2025)	2024 (dm 719/25)	Target
ISEF	1,34	1,31	1,15	>1
IP	61,09%	62,52 %	71,29 %	< = 80 %
IDEB	0	0	0	<=10 %

I dati dimostrano il rispetto dei target previsti dalla normativa vigente. In particolare, l'indicatore di indebitamento (IDEB) risulta pari a zero, in quanto l'Ateneo non ha acceso mutui.

Inoltre, la gestione oculata delle risorse, la definizione prudentiale delle poste di bilancio e il rispetto dei principi contabili generali hanno consentito, nel corso degli anni, il rispetto del principio del pareggio di bilancio in sede di

predisposizione del bilancio di previsione, senza necessità di ricorrere all'utilizzo di riserve patrimoniali. Con riferimento ai risultati gestionali, i bilanci d'esercizio delle ultime tre annualità hanno registrato i seguenti utili.

Tab. 3 - Utili di esercizio (2022-2024)

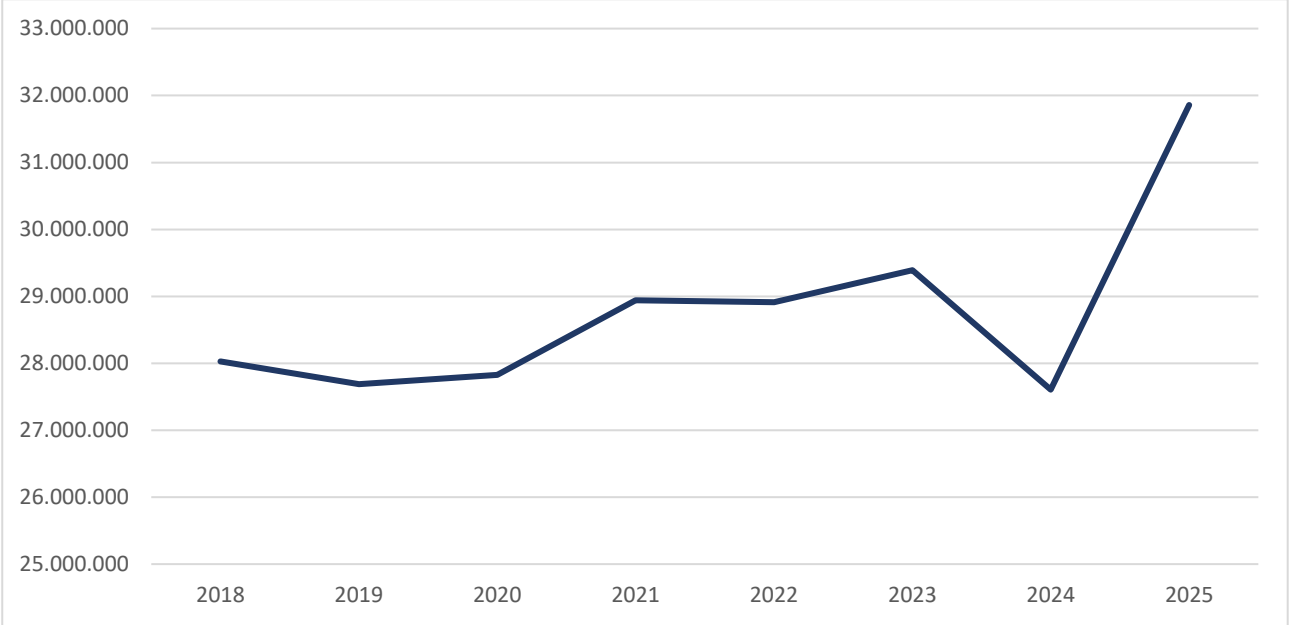
2022	2023	2024
€ 852.110,12	€ 315.319,28	€ 391.161,24

Fonte: Bilancio consolidato di Ateneo - anni 2022, 2023, 2024

Il rispetto dei tempi di pagamento è monitorato sia attraverso l'Indicatore di tempestività dei pagamenti, sia mediante l'indicatore di tempo medio ponderato di ritardo della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC). L'indicatore di tempestività dei pagamenti dell'Ateneo registra, per l'anno 2025, un valore medio pari a -6,11, evidenziando la capacità dell'Amministrazione di effettuare i pagamenti entro i termini previsti e, mediamente, in anticipo rispetto alle scadenze. Anche l'indicatore del tempo medio ponderato di ritardo, pari a -8,37, conferma l'assenza di ritardi medi nei pagamenti delle transazioni commerciali.

Relativamente alle assegnazioni del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) all'Ateneo, con riferimento alle sole componenti quota base, perequativa e premiale, nel periodo 2018-2025 si osserva un andamento complessivamente crescente, pur con alcune oscillazioni nel corso degli anni (Figura 9).

Figura 9 – Andamento del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) UniBas: quota base, perequativa e premiale (2018-2025)



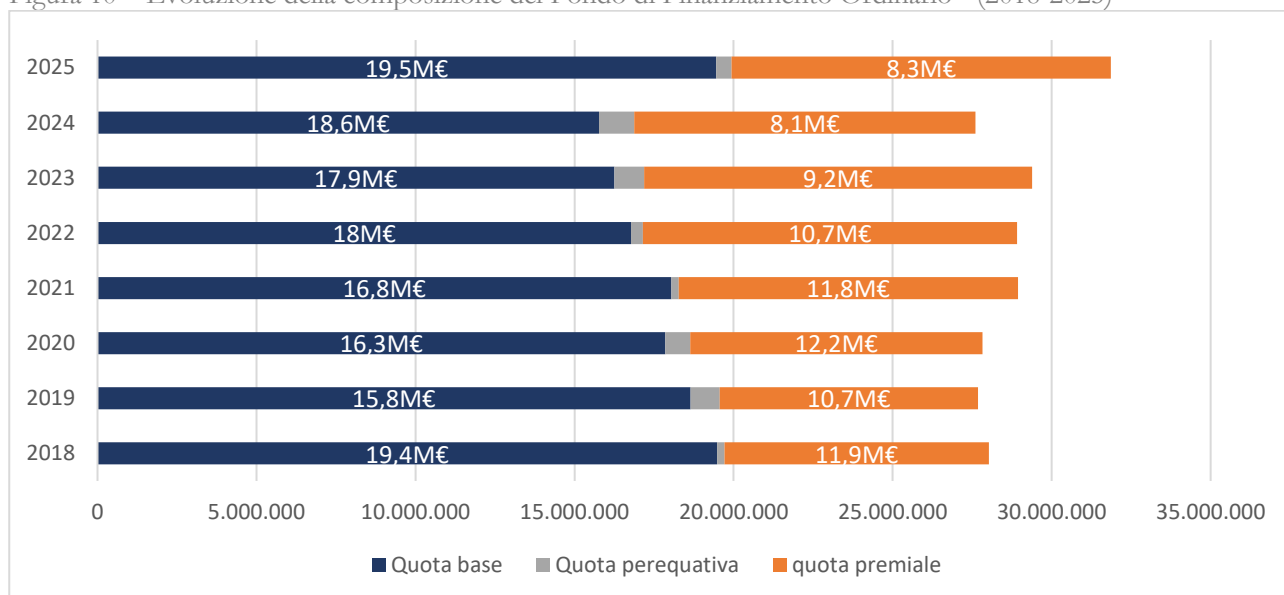
Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati del Cruscotto FFO del CINECA

Nel 2025, sempre con riferimento alle sole componenti quota base, perequativa e premiale, si registra un incremento significativo dell'FFO rispetto al 2024 (+15%), con un'incidenza sul sistema universitario dello 0,43% (0,41% nel 2024). Tale incremento si inserisce in un quadro nazionale caratterizzato da una crescita complessiva dello stanziamento FFO 2025, che il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) valuta positivamente in quanto in

grado di invertire la dinamica recessiva rilevata nell'anno precedente e di sostenere le esigenze economico-finanziarie del sistema universitario²⁰.

La crescita dell'FFO dell'UniBas interessa principalmente la quota base e determina, per l'anno 2025, il livello di assegnazione più elevato dell'intera serie storica 2018-2025 (Figura 10). L'incremento della quota base si inserisce in una dinamica comune all'intero sistema universitario nazionale. Nel Parere sul riparto FFO 2025, il CUN evidenzia infatti come la ricostituzione delle risorse della quota base (aumentata complessivamente di circa 667 milioni di euro rispetto all'anno precedente) rappresenti un elemento particolarmente positivo, in quanto consente agli Atenei di disporre di risorse consolidate per far fronte all'aumento dei costi dei fattori produttivi, in particolare del personale e dell'energia, nonché per sostenere le strategie di sviluppo istituzionale.

Figura 10 – Evoluzione della composizione del Fondo di Finanziamento Ordinario²¹ (2018-2025)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati del Cruscotto FFO del CINECA

A ciò si unisce il sostegno della Regione Basilicata, formalizzato nel *Piano dodicennale 2025-2036 - accordo strategico tra Regione Basilicata e UniBas per lo sviluppo del territorio e dell'Ateneo*, che prevede l'impegno della Regione a trasferire annualmente risorse pari a 14 milioni di euro: 10 milioni destinati a sostenere lo sviluppo dell'Ateneo e del sistema regionale della ricerca scientifica e 4 milioni finalizzati al finanziamento del Corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia.

1.3.3 Evoluzione dell'assetto organizzativo

In coerenza con il Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 e in continuità con il percorso avviato nel 2024, è proseguito il processo di riorganizzazione delle strutture amministrative, finalizzato a rendere l'Ateneo più efficiente, efficace e flessibile. A decorrere dal 1° gennaio 2025 è stata attivata la nuova articolazione dell'Amministrazione Centrale, composta dall'Avvocatura di Ateneo e da cinque Aree gestionali: Direzione

²⁰ Parere sullo schema di decreto ministeriale relativo ai criteri di ripartizione del FFO 2025, Adunanza del 9 luglio 2025.

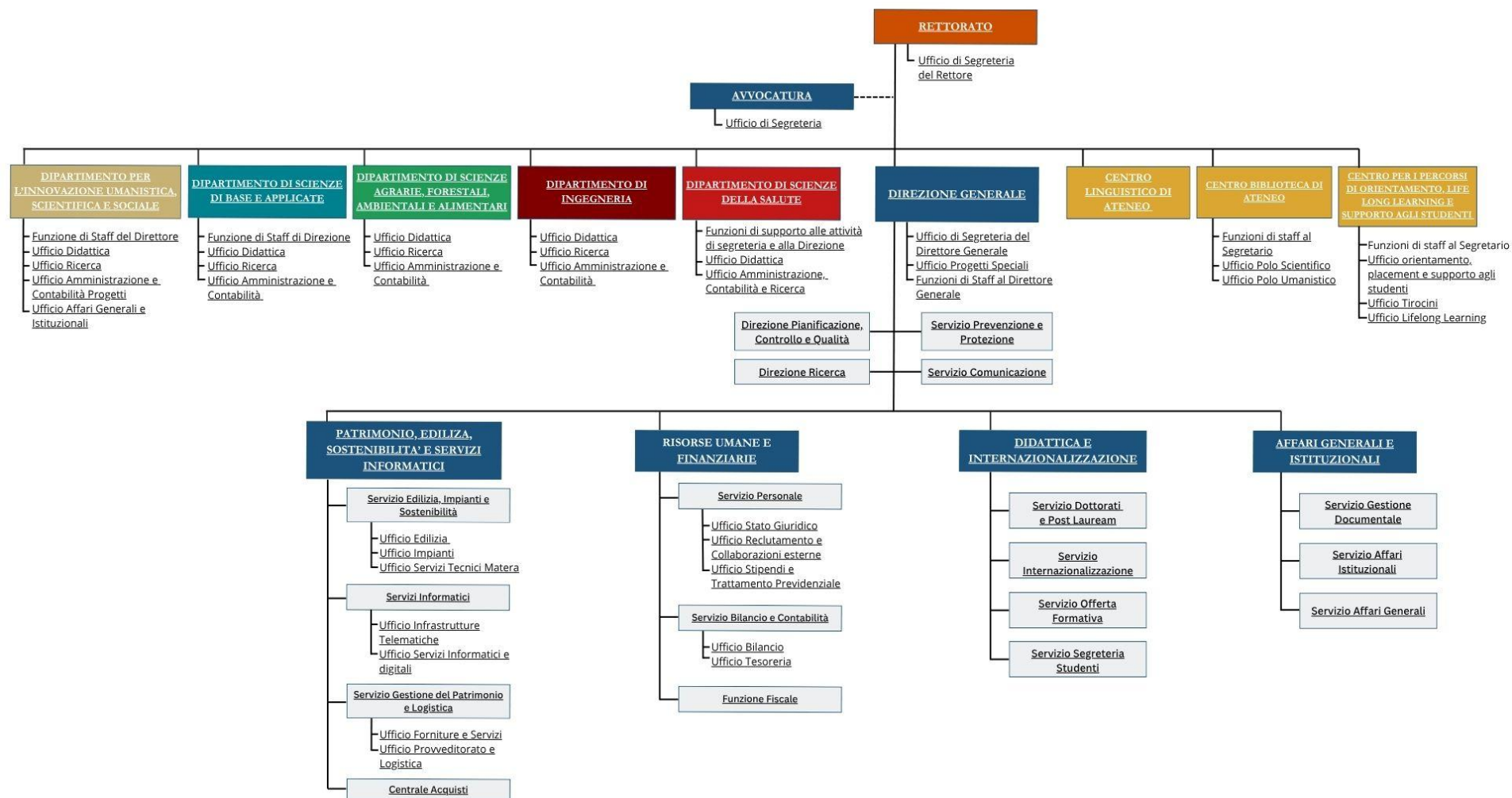
²¹ Il valore esclude i piani straordinari e l'integrazione quota base

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

Le Aree si articolano in Direzioni, Servizi e Uffici, secondo un modello organizzativo orientato a favorire specializzazione, integrazione dei processi e capacità di risposta alle esigenze della comunità universitaria.

Di seguito si riporta l'organigramma di Ateneo vigente nel 2025.

Figura 11 – Organigramma di Ateneo



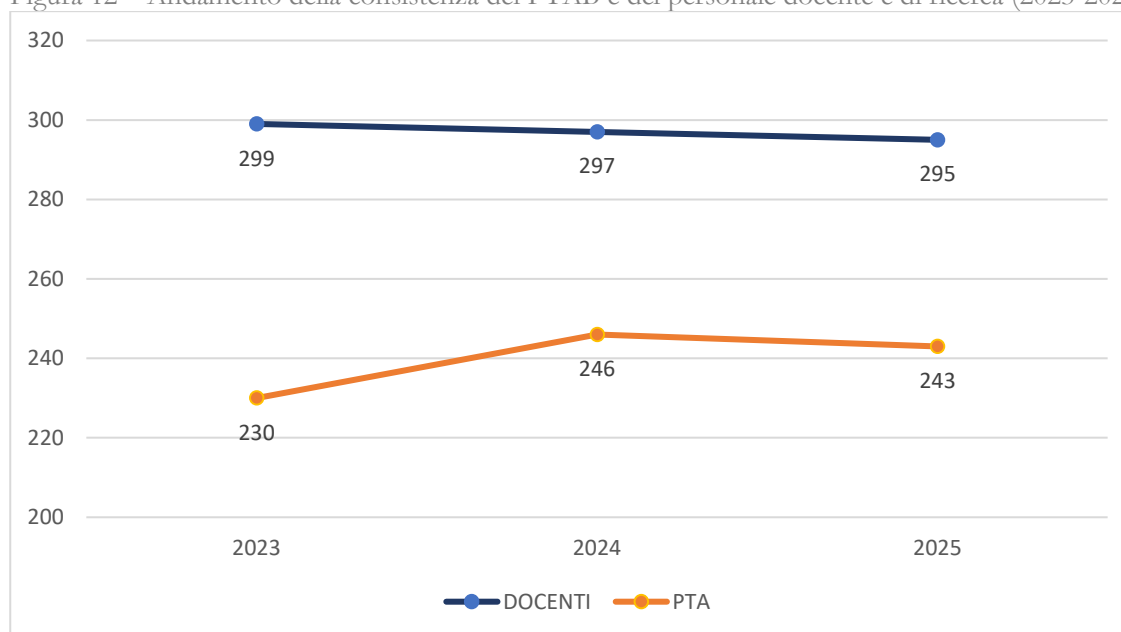
Parallelamente, è proseguita l'attuazione del piano assunzionale. A fronte delle 24 unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB) previste nella programmazione del PIAO 2025-2027, sono state effettivamente assunte 26 unità di personale, tra contratti a tempo determinato e indeterminato, sebbene con una composizione parzialmente differente rispetto a quella originariamente programmata.

1.3.4 Consistenza del personale e sostenibilità organizzativa

L'analisi congiunta dell'evoluzione del personale docente e del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB) nel periodo 2023-2025 (Figura 12) evidenzia come le variazioni del rapporto PTAB/personale docente e di ricerca²² (Figura 13) appaiano maggiormente correlate alle variazioni della consistenza del PTAB, a fronte di una consistenza del personale docente e di ricerca che si mantiene complessivamente stabile.

Il rapporto PTAB/personale docente e di ricerca costituisce un indicatore sintetico dell'equilibrio tra le principali componenti professionali che concorrono al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ateneo. In un Ateneo di dimensioni contenute tale indicatore assume particolare rilevanza, poiché il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario rappresenta una componente essenziale per assicurare la continuità operativa dei servizi, il supporto alle attività didattiche e di ricerca, il presidio della qualità e il funzionamento dei processi amministrativi.

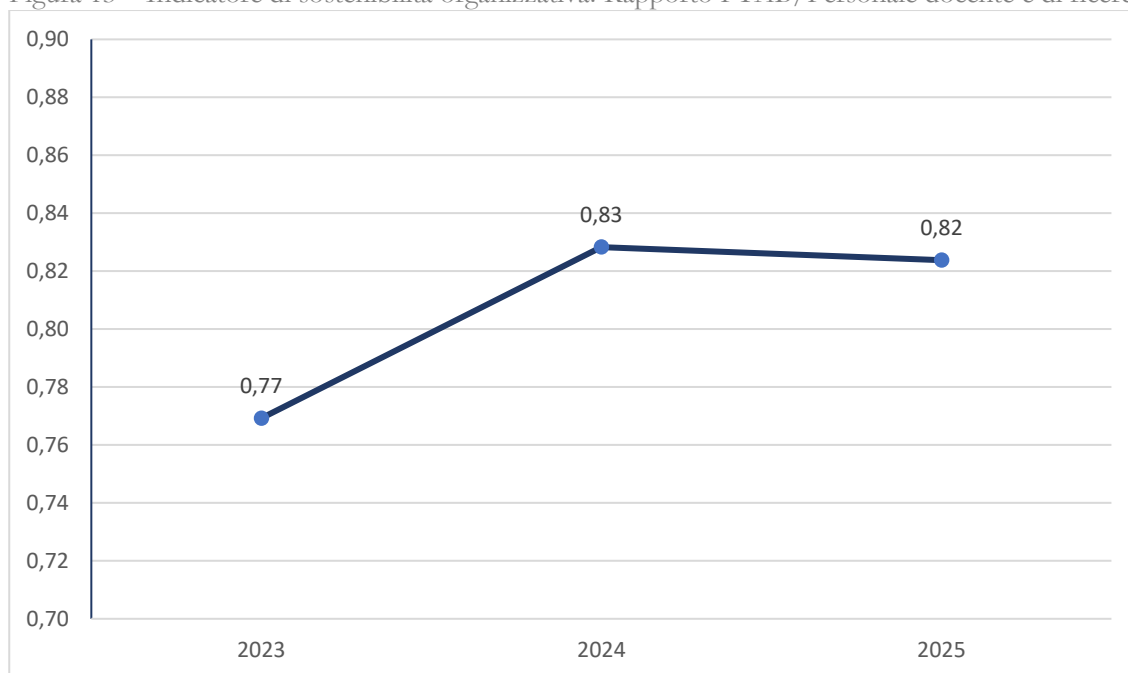
Figura 12 – Andamento della consistenza del PTAB e del personale docente e di ricerca (2023-2025)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati Proper

²² Escluso PTAB a tempo determinato e ricercatori di tipo a)

Figura 13 – Indicatore di sostenibilità organizzativa: Rapporto PTAB/Personale docente e di ricerca (2023-2025)



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati Proper

Di seguito sono riportati i dati relativi al personale in servizio al 31 dicembre degli anni 2023, 2024 e 2025.

Personale Docente (escluso RTDA)	2023	2024	2025
In servizio al 31.12	299	297	295
Saldo su anno precedente		-2	-2
Saldo su 2023			-4

PTAB a tempo indeterminato	2023	2024	2025
In servizio al 31.12	230	246	243
Saldo su anno precedente		+16	-3
Saldo su 2023			+13

RTDA	2023	2024	2025
In servizio al 31.12	28	18	12
Saldo su anno precedente		-10	-6
Saldo su 2023			-16

PTAB a tempo determinato	2023	2024	2025
In servizio al 31.12			10*

* Il valore include 2 unità di Tecnologi a tempo determinato

1.3.5 Formazione e sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo

Nel corso del 2025 l'Università degli Studi della Basilicata ha proseguito il proprio impegno nella valorizzazione del capitale umano attraverso un articolato programma di formazione e aggiornamento professionale rivolto al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, concepito come leva strategica per il miglioramento continuo dell'organizzazione, il rafforzamento delle competenze professionali e il supporto ai processi di innovazione dell'Ateneo.

L'attività formativa si inserisce nel quadro degli indirizzi definiti dal *Piano Strategico di Ateneo*, con specifico riferimento al fattore di sostegno trasversale “**Risorse e Organizzazione**”, orientato a ripensare l'organizzazione, potenziare le tecnologie e valorizzare le risorse per un Ateneo dinamico. In tale ambito, le iniziative formative realizzate contribuiscono al perseguimento dell'obiettivo di ottimizzare la struttura tecnico-amministrativa attraverso il rafforzamento delle competenze professionali del personale e la valorizzazione delle risorse umane.

L'offerta formativa è stata sviluppata secondo una logica integrata che ha coniugato l'aggiornamento specialistico necessario per garantire il corretto svolgimento delle funzioni istituzionali con il potenziamento delle competenze trasversali, digitali e manageriali richieste dall'evoluzione del contesto universitario e della pubblica amministrazione.

Una prima direttrice di intervento ha riguardato il consolidamento delle competenze del personale in materia di legalità, prevenzione dei rischi e sicurezza organizzativa, attraverso attività formative obbligatorie dedicate alla prevenzione della corruzione, al Whistleblowing, alla protezione dei dati personali, alla sicurezza informatica e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un secondo ambito di investimento ha riguardato il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ateneo. In tale prospettiva sono stati realizzati percorsi formativi dedicati ai contratti pubblici, alla gestione degli acquisti, alla fiscalità, alla contabilità economico-patrimoniale, all'implementazione del sistema Accrual, alla gestione delle missioni, agli incarichi, ai procedimenti amministrativi e agli strumenti di programmazione e controllo. L'attenzione riservata a questi temi testimonia la volontà dell'Ateneo di sostenere la crescita professionale del personale chiamato a operare in contesti normativi e gestionali sempre più complessi.

Altro ambito di intervento ha riguardato la trasformazione digitale. L'Ateneo ha promosso la partecipazione del personale ai percorsi della piattaforma *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica e ad attività formative dedicate all'intelligenza artificiale, alle infrastrutture digitali, alla gestione documentale informatizzata e all'innovazione dei processi amministrativi. La digitalizzazione è stata affrontata non soltanto come evoluzione tecnologica, ma come fattore di cambiamento organizzativo e di miglioramento dei servizi.

La formazione ha altresì sostenuto le principali missioni istituzionali dell'Università. Sono state realizzate iniziative dedicate all'assicurazione della qualità, ai requisiti AVA3, alla progettazione e gestione dei corsi di studio, all'innovazione didattica e all'impiego delle nuove tecnologie nei processi formativi. Parallelamente, il personale che opera nei processi specifici ha partecipato ad attività di aggiornamento a supporto della gestione della ricerca, del trasferimento tecnologico e della valorizzazione dei risultati della ricerca.

Un ulteriore ambito di sviluppo ha riguardato le competenze organizzative e manageriali. La partecipazione a percorsi dedicati alla performance, al valore pubblico, alla valorizzazione del capitale umano, alla governance universitaria e alla gestione del cambiamento, nonché a programmi di alta formazione e master universitari rivolti al management delle istituzioni pubbliche e universitarie, ha favorito l'acquisizione di competenze utili ad accompagnare i processi di innovazione e modernizzazione dell'Ateneo.

L'offerta formativa ha incluso inoltre la partecipazione a comunità professionali e del sistema universitario nazionale, tra cui *COMENIO-DM*, *Procedamus*, *ISOIVA* e *UniSAN*, finalizzate all'aggiornamento specialistico e al confronto su tematiche di interesse amministrativo, documentale, contabile e gestionale.

Rientrano nel programma formativo anche i percorsi attivati nell’ambito dell’iniziativa **Valore PA**, che hanno consentito al personale di approfondire tematiche quali la governance pubblica, il monitoraggio e la comunicazione istituzionale, la transizione digitale e l’attuazione del PNRR, la progettazione e gestione dei fondi europei, lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica, la gestione documentale digitale, il lavoro collaborativo supportato dalle tecnologie informatiche, nonché la pianificazione integrata, la misurazione della performance e la creazione di valore pubblico. Tali iniziative hanno contribuito al rafforzamento delle competenze organizzative, gestionali e trasversali del personale.

Nel complesso, le attività formative realizzate nel 2025 evidenziano una strategia di sviluppo delle competenze orientata non solo all’aggiornamento professionale del personale, ma anche al rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa dell’Università, al sostegno dei processi di innovazione e digitalizzazione, al miglioramento della qualità dei servizi e alla creazione di valore pubblico. La formazione si conferma pertanto uno strumento essenziale per l’attuazione delle strategie di Ateneo e per il perseguimento dell’obiettivo di disporre di una struttura tecnico-amministrativa sempre più qualificata e in grado di supportare efficacemente le attività istituzionali.

Il quadro analitico delle iniziative formative realizzate nel corso dell’anno è riportato nell’Allegato 1 – *Attività formative del personale e percorsi Valore PA – Anno 2025*, nel quale le attività sono aggregate per aree tematiche omogenee. L’allegato costituisce il supporto documentale della presente sezione e consente di apprezzare la distribuzione degli interventi formativi nei diversi ambiti di competenza presidiati dall’Ateneo.

1.3.6 Stato di attuazione del lavoro agile

Nel 2025 l’Ateneo ha continuato a garantire al personale la possibilità di usufruire del lavoro agile (LA) mediante accordi individuali, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e regolamentari vigenti e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. A seguito della riorganizzazione delle strutture dipartimentali e amministrative, è stata effettuata una ricognizione degli accordi già attivi e, ove necessario, è stato richiesto l’aggiornamento dei progetti individuali di lavoro agile.

Il lavoro agile continua a rappresentare una modalità organizzativa diffusa nell’Ateneo: nel 2025 risultano attivi 127 contratti, pari al 50,20% del personale tecnico-amministrativo in servizio, dato in crescita rispetto al 2024 (40,24%).

Tab. 4 - Diffusione del lavoro agile tra il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nel triennio 2023–2025

Anno	PTAB al 31/12	Contratti LA	Incidenza LA sul PTAB	Donne	Uomini
2023	230	117	50,87%	80	37
2024	246	99	40,24%	64	35
2025	253*	127	50,20%	74	53

Fonte: Ufficio Stato Giuridico di Ateneo e Proper

*Include PTAB a tempo determinato

La variazione del numero di contratti di lavoro agile nel periodo considerato appare principalmente riconducibile agli effetti del turnover del personale: nel 2025, infatti, diverse unità già titolari di accordi di lavoro agile sono

cessate dal servizio e sono state sostituite da nuove risorse che hanno successivamente aderito a tale modalità lavorativa.

L'Ateneo continua inoltre ad assicurare specifiche misure di tutela a favore del personale in condizioni di fragilità, consentendo, nei casi previsti dalla normativa e dal Regolamento di Ateneo, lo svolgimento dell'attività lavorativa integralmente in modalità agile.

Tab. 5 - PTAB in condizioni di fragilità che usufruisce del lavoro agile al 100%

Anno	Contratti LA al 100%	Uomini	Donne
2023	7	1	6
2024	5	2	3
2025	5	3	2

Fonte: Ufficio Stato Giuridico di Ateneo

I risultati della rilevazione condotta nell'ambito del progetto "Good Practice" evidenziano una valutazione complessivamente positiva del lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo. In particolare, il livello di soddisfazione per le modalità organizzative adottate dall'Ateneo per favorirne l'attuazione risulta superiore ai valori medi registrati nei benchmark di riferimento. Gli indicatori relativi alla percezione del lavoro agile quale modalità stabilmente integrata nell'organizzazione del lavoro e al contributo fornito al miglioramento della qualità del lavoro presentano valori lievemente inferiori rispetto a quelli rilevati nei Piccoli Atenei e nella media degli Atenei partecipanti al progetto GP, pur mantenendosi su livelli positivi.

Nel complesso, l'analisi conferma il ruolo del lavoro agile quale strumento di supporto al benessere organizzativo, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale e alla sostenibilità dell'azione amministrativa

Tab. 6 - Livello medio di soddisfazione del PTAB sul Lavoro Agile nel 2024: confronto con i Piccoli Atenei e la media degli Atenei partecipanti

Domande del questionario GP (valutazione 1-6)	UniBas	Piccoli Atenei	Media Atenei
Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	3,98	3,47	3,85
Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	4,41	4,93	5,02
Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,24	4,59	4,66

Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati questionario GP 2024/2025

1.3.7 Benessere organizzativo

L'Università degli Studi della Basilicata rileva il livello di benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo attraverso l'apposito questionario previsto dal progetto *Good Practice (GP)*, coordinato dal Politecnico di Milano.

L'indagine analizza le percezioni del PTAB rispetto a diversi ambiti, tra cui ambiente di lavoro, relazioni con colleghi e superiori, senso di appartenenza, equità, sviluppo professionale, performance e funzionamento del sistema di valutazione.

Dall'elaborazione sintetica dei risultati relativi al 2024 emerge un livello medio di benessere organizzativo pari a 4,00 su una scala da 1 a 6, valore leggermente superiore a quello dei piccoli Atenei (3,91) e sostanzialmente in linea con la media complessiva degli Atenei partecipanti al progetto GP (3,92).

Tab. 7 – Livello medio di benessere organizzativo del PTAB nel 2024: confronto tra Unibas, Piccoli Atenei e Atenei GP (Scala 1-6)

UniBas	Piccoli Atenei	Media Atenei partecipanti GP
4	3,91	3,92

Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità sui dati del questionario GP 2024/2025

Il risultato restituisce un quadro complessivamente positivo e non evidenzia, allo stato, elementi tali da compromettere la capacità dell'Ateneo di generare e tutelare il Valore Pubblico interno. Permangono tuttavia alcune aree di attenzione, in particolare con riferimento all'equità organizzativa, alle opportunità di sviluppo professionale, alla valorizzazione del merito, alla distribuzione delle responsabilità e alla trasparenza dei processi organizzativi. Tali aspetti richiedono un costante monitoraggio nel tempo al fine di sostenere il coinvolgimento del personale e garantire la piena sostenibilità dell'azione amministrativa.

I risultati completi dell'indagine sul benessere organizzativo sono riportati nell'Allegato 2 – *Report indagine di clima e benessere organizzativo 2024_2025*.

1.3.8 Pari opportunità

Per quanto riguarda le politiche di pari opportunità, si rinvia al più recente Bilancio di Genere (BdG), consultabile al link: <https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/bilancio-di-genere-bdg.html>

Presso l'Ateneo opera il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, studia e contro le discriminazioni (CUG), istituito con Decreto Rettorale n. 188 del 31 maggio 2013, ai sensi della legge n.183/2010 e dell'art. 16 dello Statuto di Ateneo. Il CUG svolge funzioni propositive, consultive e di verifica sui temi delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni, operando a supporto dell'Amministrazione nella promozione dei principi di equità, inclusione e valorizzazione delle differenze.

Le attività e le relazioni annuali del CUG sono disponibili al seguente link:

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

Le azioni positive promosse dal Comitato sono consultabili al seguente link:

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

Sezione II- Risultati di Performance

2.1 Monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi

2.1.1 Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici

Il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici triennali, previsti nel *Piano delle Azioni Strategiche 2024-2026* allegato al *Piano Strategico di Ateneo 2024-2026*, è effettuato annualmente in sede di redazione della Relazione sulla Performance, attraverso la rilevazione dei valori assunti dagli indicatori di performance istituzionale. Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono analizzati dalla Prorettrice alla Pianificazione Strategica e successivamente presentati al **Comitato Strategico** di Ateneo per la discussione dei risultati conseguiti e per l'eventuale definizione di interventi correttivi finalizzati a garantire il progressivo allineamento ai target programmati per il 2026.

Con riferimento all'annualità 2025, il monitoraggio evidenzia un andamento differenziato degli indicatori strategici: alcuni presentano valori superiori alla soglia target, altri mostrano un'evoluzione coerente con le attese, mentre taluni risultano stabili o in controtendenza rispetto ai risultati previsti.

Gli indicatori che, allo stato attuale, hanno raggiunto i target programmati si rinvencono nell'ambito della didattica, dell'internazionalizzazione, della sostenibilità e della valorizzazione della ricerca.

Con riferimento alla regolarità delle carriere, la quota di studenti che si iscrivono al secondo anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU raggiunge il 45,3%, superando la soglia obiettivo fissata al 38,8%. Risultati positivi emergono anche sul versante dell'internazionalizzazione. La quota di studenti e studentesse immatricolati a corsi di studio internazionali registra il valore del 3,9%, a fronte di un target dell'1,3%; analogamente, il rapporto tra professori e ricercatori in visita per almeno 5 gg consecutivi nell'a.a., pari all'1,95%, è superiore alla soglia prevista ($\geq 0,31\%$).

Positivo risulta, inoltre, l'andamento delle attività volte a rafforzare il collegamento tra percorsi formativi e contesti professionali. La quota di studenti che ha acquisito almeno 6 CFU attraverso attività di tirocinio curricolare svolte presso soggetti esterni all'Ateneo risulta pari al 5,7%, superando il target fissato al 3%.

Con riferimento all'indicatore internazionale di sostenibilità ambientale *GreenMetric*, l'UniBas si colloca al 288° posto della classifica mondiale, confermando il raggiungimento del target previsto ($\leq 344^\circ$), pur registrando un arretramento in classifica rispetto all'esercizio precedente (240° posto). Si evidenzia che il posizionamento dell'Ateneo è influenzato anche da fattori esogeni rispetto alle proprie performance, quali l'ingresso di nuove università nel ranking e le variazioni di posizionamento di quelle già presenti.

Ulteriori segnali di miglioramento si rinvencono nell'ambito della valorizzazione della ricerca e del trasferimento tecnologico. L'indicatore "Numero di spin-off, start-up e brevetti" passa da 26 unità nel 2024 a 30 nel 2025, mentre l'indicatore "Numero di iniziative di public engagement focalizzate sui risultati della ricerca e sulle attività di trasferimento delle conoscenze e delle tecnologie, monitorate secondo i criteri VQR" cresce da 56 a 118, conseguendo ampiamente il target programmato (≥ 68).

Significativo appare inoltre il risultato conseguito nell'ambito delle politiche di benessere e inclusione della comunità universitaria. Gli utenti del Centro Universitario Sportivo raggiungono quota 1.020, superando ampiamente sia il valore della baseline²³ (350 utenti) sia la soglia minima del target (≥ 600 utenti).

Un andamento complessivamente coerente con il conseguimento dei target programmati si rileva per la proporzione di CFU conseguiti all'estero, che raggiunge l'1,2%, a fronte di una baseline pari all'1% e di una soglia target dell'1,4%. Analoga dinamica si osserva per l'indicatore relativo all'occupabilità dei laureati di secondo livello a un anno dal titolo, che nel 2025 si attesta al 75,7%, in miglioramento rispetto alla baseline del 73,5% e in prossimità del target programmato del 76,4%. Anche l'indicatore reputazionale e di immagine istituzionale "Comunicazione e servizi digitali" del CENSIS evidenzia un significativo miglioramento, passando da 83 a 95 punti e collocandosi sostanzialmente in linea con la soglia target pari a 96.

Infine, anche l'indicatore relativo ai Dottori di ricerca che hanno trascorso un periodo all'estero²⁴ registra un andamento positivo.

Permangono, tuttavia, alcuni ambiti che richiedono attenzione. In particolare, l'indicatore "Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali" assume un valore pari a 145, inferiore al target prefissato (≥ 270). Anche la proporzione di studentesse immatricolate nelle classi STEM registra un valore dell'11,9%, inferiore sia alla baseline (15%) sia alla soglia target del 16%, evidenziando un andamento non coerente con il percorso di avvicinamento all'obiettivo programmato. Stessa considerazione può essere formulata con riferimento al livello di soddisfazione complessiva dei laureandi, che si attesta all'89,6%. Pur trattandosi di un valore elevato, l'indicatore risulta in diminuzione rispetto sia all'annualità precedente (92,6%) sia alla baseline (92,8%), ampliando lo scostamento rispetto ai valori di riferimento assunti in sede di programmazione. Anche il numero di partecipanti ai percorsi formativi post lauream di alta formazione e lifelong learning (623) evidenzia una flessione rispetto sia alla baseline sia al valore registrato nell'anno precedente (778), collocandosi al di sotto del target previsto (≥ 633).

Nel corso del 2025 sono inoltre proseguite le attività finalizzate all'istituzione del coordinamento delle associazioni studentesche, nonché le iniziative connesse allo sviluppo del Dipartimento di Scienze della Salute, con particolare riferimento al potenziamento di un laboratorio, alle attività propedeutiche al reclutamento del personale docente e all'ampliamento dell'offerta formativa, con riguardo soprattutto alle Scuole di Specializzazione. L'avanzamento degli interventi finalizzati alla realizzazione di ulteriori spazi destinati alla didattica risulta, invece, condizionato dall'andamento delle procedure di gara e dalle correlate vicende amministrative e procedurali.

Per un quadro completo degli esiti del monitoraggio degli indicatori di performance istituzionale si rinvia all'Allegato 3 – "Monitoraggio annuale degli indicatori del PSA 2024-2026".

2.1.2 Monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del PIAO

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi è finalizzato a verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi alla data del 30 giugno.

²³ La baseline corrisponde al valore rilevato per l'annualità 2023

²⁴ L'indicatore D_b del PRO3 di riferimento è stato ridefinito a partire dal 2024: la permanenza minima all'estero richiesta è passata da 3 a 6 mesi. I dati del 2023 non sono pertanto pienamente confrontabili con quelli degli anni successivi.

Tale attività consente di individuare eventuali criticità che possono generare scostamenti rispetto ai risultati attesi e, ove necessario, di adottare tempestivamente misure correttive o interventi di rimodulazione, al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi entro la conclusione dell'esercizio.

Gli esiti del monitoraggio intermedio sono rilevati sulla base delle informazioni fornite dalle strutture responsabili dell'attuazione degli obiettivi. La misurazione definitiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e la relativa valutazione è effettuata in sede di monitoraggio finale, con riferimento ai risultati conseguiti entro il 31 dicembre. Nel 2025 l'attività di monitoraggio ha determinato la rimodulazione di quattro obiettivi operativi. Per un maggiore livello di dettaglio sugli esiti del monitoraggio e sulle relative modifiche apportate agli obiettivi, si rinvia al [Report di monitoraggio](#) disponibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 114 del 30/07/2025.

2.2 Risultati di performance

2.2.1 Risultati di performance organizzativa

In conformità a quanto previsto nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025*, la performance organizzativa delle Unità Organizzative di Ateneo (ambito "obiettivi organizzativi") è misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, rilevato mediante i relativi indicatori.

A ciascun obiettivo è attribuito un peso che ne esprime l'importanza relativa rispetto agli altri obiettivi dell'Unità Organizzativa.

In fase di misurazione, il pieno raggiungimento o il superamento del target corrisponde a una percentuale di realizzo pari al 100%. Per gli obiettivi quantitativi, il grado di raggiungimento è determinato dal rapporto tra il valore effettivamente conseguito e il target programmato; per quelli quali-quantitativi, la misurazione tiene conto sia della qualità dell'output prodotto sia del rispetto delle tempistiche previste.

Il risultato complessivo di ciascuna Unità Organizzativa è determinato dalla media ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi, tenendo conto del peso loro attribuito.

I risultati conseguiti nell'anno 2025 delineano un quadro complessivamente positivo: circa il 92% degli obiettivi programmati è stato pienamente raggiunto. Su 49 obiettivi assegnati alle Unità Organizzative di Ateneo, 45 risultano pienamente raggiunti, 1 sostanzialmente raggiunto e 3 caratterizzati da un grado di realizzazione parziale o limitato, con un livello medio di conseguimento pari al 98,92%.

Tra i risultati di maggiore rilievo si segnalano il completamento delle attività di mappatura dei processi organizzativi, il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente e il progressivo aggiornamento della regolamentazione di Ateneo, volto a garantire il costante allineamento del quadro regolamentare interno all'evoluzione normativa, organizzativa e strategica dell'Università.

Nell'ambito della digitalizzazione e della semplificazione dei processi amministrativi, si evidenziano i seguenti interventi:

- realizzazione della **piattaforma per la gestione del ciclo della performance**, a supporto delle attività di assegnazione, monitoraggio, rendicontazione, misurazione e valutazione degli obiettivi, nonché della valutazione del personale;
- **iniziative di innovazione dei servizi agli studenti**, tra cui la digitalizzazione delle procedure di verifica delle autocertificazioni dei titoli di studio, l'introduzione del sistema informatizzato di ticketing per la gestione delle richieste di assistenza, la dematerializzazione di parte della modulistica e delle istanze studentesche e l'implementazione della procedura informatizzata per il rilascio automatizzato del Diploma Supplement agli studenti dei corsi di Dottorato;
- implementazione del sistema di navigazione indoor **UnibasMap**, per la geolocalizzazione degli spazi universitari e il miglioramento dell'accessibilità;
- avvio del sistema centralizzato per la gestione delle aule e degli spazi di Ateneo **University Planner**, finalizzato a ottimizzare l'utilizzo delle risorse logistiche e a supportare la programmazione e la pubblicazione degli orari delle attività didattiche e degli eventi istituzionali.

Altro importante intervento ha riguardato l'avvio delle attività finalizzate all'implementazione di un sistema di contabilità analitica di Ateneo. Nel corso dell'anno sono stati definiti i centri di costo, riclassificati i costi e i proventi in diretti e indiretti e individuati i driver per la ripartizione dei costi indiretti. È stata inoltre condotta una ricognizione delle principali criticità che incidono sulla corretta rilevazione e registrazione dei costi e dei proventi nelle piattaforme gestionali di Ateneo, propedeutica alla progressiva implementazione del sistema.

La tabella seguente riporta il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati alle Unità Organizzative di Ateneo nell'anno 2025 (Aree, Avvocatura di Ateneo, Centri e Dipartimenti).

Tab. 8 – Sintesi dei risultati di performance organizzativa delle Unità Organizzative di Ateneo – Anno 2025

Unità Organizzative	Totale Obiettivi	Di cui pienamente raggiunti	Di cui sostanzialmente raggiunti	Di cui parzialmente/ scarsamente raggiunti	Grado di raggiungimento complessivo (%)
Area Direzione Generale	5	4	1		99,88%
Area Risorse Umane e Finanziarie	5	5			100,00%
Area Patrimonio, Edilizia, Sostenibilità e Servizi Informatici	5	5			100,00%
Area Didattica e Internazionalizzazione	5	3		2	89,97%
Area Affari Generali e Istituzionali	5	4		1	95,00%
Avvocatura di Ateneo	3	3			100%
Centro di Ateneo per i Percorsi di Orientamento, Lifelong Learning e Servizi agli Studenti	5	5			100%
Centro Linguistico di Ateneo	2	2			100%
Centro Biblioteca di Ateneo	4	4			100%
Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari e Ambientali	2	2			100%
Dipartimento di Scienze di Base e Applicate	2	2			100%
Dipartimento di Ingegneria	2	2			100%
Dipartimento di Scienze della Salute	2	2			100%
Dipartimento per l'Innovazione Umanistica, Scientifica e Sociale	2	2			100%
	49	45	1	3	98,92%*

* Livello medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Nella successiva fase di valutazione degli obiettivi, i risultati conseguiti vengono interpretati tenendo conto degli eventuali fattori di contesto, interni ed esterni, che possono avere influito, positivamente o negativamente, sul raggiungimento degli obiettivi. A ciascun obiettivo è attribuito un punteggio su scala da 1 a 6, dove il valore 6 è riservato ai risultati che esprimono una performance di carattere straordinario.

La valutazione complessiva della performance organizzativa è pertanto determinata dalla media ponderata dei punteggi conseguiti nei singoli obiettivi, sulla base dei rispettivi pesi.

Le informazioni di dettaglio relative al grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, alle valutazioni conseguite e agli elementi descrittivi a supporto dei risultati rendicontati sono riportate nell'Allegato 4 – *Risultati di performance organizzativa – Anno 2025*.

2.2.2 Risultati di performance individuale

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025* (Sistema) prevede l'assegnazione obbligatoria di obiettivi individuali al Direttore Generale e al personale tecnico-amministrativo titolare di funzione specialistica. Per il restante personale, l'assegnazione di obiettivi individuali è rimessa alle esigenze organizzative e gestionali delle strutture.

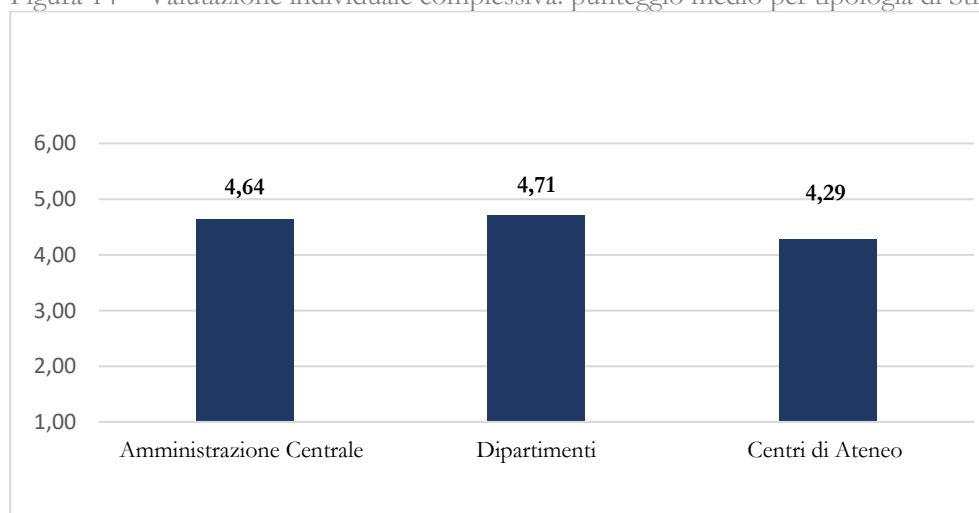
Le modalità di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti sono coerenti con quanto previsto dal Sistema e seguono i criteri metodologici già descritti nel precedente paragrafo.

Con riferimento al **Direttore Generale**, le informazioni relative al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati sono riportate nell'Allegato 5 – *Stato di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale – Anno 2025*. La valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi del Direttore Generale è definita con apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione d'intesa con il Rettore.

Con riguardo agli obiettivi individuali assegnati al personale tecnico-amministrativo, i risultati conseguiti evidenziano livelli di realizzazione ampiamente positivi, generalmente prossimi o pari al 100%.

Per quanto concerne la valutazione individuale complessiva del personale dirigente e tecnico-amministrativo e bibliotecario (ambiti “Qualità dei servizi”, “Obiettivi organizzativi”, “Obiettivi individuali”, “Comportamenti organizzativi”), il grafico seguente riporta la media dei punteggi di valutazione conseguiti nelle diverse Strutture dell'Ateneo, distinguendo tra Amministrazione Centrale (include Avvocatura di Ateneo), Centri e Dipartimenti.

Figura 14 – Valutazione individuale complessiva: punteggio medio per tipologia di Struttura



Fonte: elaborazioni della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità su dati estratti dalla piattaforma di gestione delle performance. Scala di valutazione 1-6 (6 = performance straordinaria).

2.2.3 Stato di attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza

Con riferimento all'esito del monitoraggio delle misure, generali e specifiche, di trattamento del rischio corruttivo e delle misure di trasparenza si rimanda all'Allegato 6 - *Stato di attuazione misure anticorruzione e trasparenza 2025*.

In materia di prevenzione della corruzione si segnala inoltre il completamento dell'analisi dei rischi corruttivi (potenziali) condotta contestualmente alla mappatura dei processi organizzativi, secondo la metodologia prevista dall'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

In materia di trasparenza, si evidenziano risultati particolarmente positivi in termini di qualità, completezza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Nello specifico, le verifiche effettuate mediante l'applicativo di web crawling **TrasparenzaAI**, sviluppato da ANAC in collaborazione con il CNR per la valutazione della conformità delle sezioni di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, hanno attribuito all'Università degli Studi della Basilicata un rating pari al 100%, attestando la corretta strutturazione delle sottosezioni e l'adeguato presidio degli obblighi di pubblicazione.

2.2.4 Risultati della qualità dei servizi: esito delle rilevazioni di customer satisfaction

L'Università degli Studi della Basilicata partecipa al progetto Good Practice (GP) del Politecnico di Milano, finalizzato alla misurazione dell'efficacia percepita dei servizi amministrativi e di supporto mediante questionari di customer satisfaction rivolti agli utenti dell'Ateneo.

L'indagine coinvolge tre categorie di utenti:

- Docenti, Dottorandi, Ricercatori e Assegnisti di Ricerca (questionario DDA);
- Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (questionario PTAB);
- Studenti (questionario STUD I e STUD II).

Per gli studenti sono previsti due distinti questionari: uno rivolto agli iscritti al primo anno e uno destinato agli studenti degli anni successivi. Tale articolazione consente di rilevare, oltre agli aspetti comuni, la soddisfazione rispetto a servizi specificamente rivolti alle due categorie. In particolare, gli studenti del primo anno esprimono il proprio giudizio sul servizio di orientamento in entrata, mentre quelli degli anni successivi valutano i servizi di job placement e di internazionalizzazione.

I questionari adottano una scala di valutazione da 1 a 6, dove 1 corrisponde a "completamente in disaccordo" e 6 a "completamente d'accordo".

L'esito delle rilevazioni condotte nel 2025, riferite all'efficacia percepita nel 2024, è riportato nell'Allegato 7 – *Sintesi dei risultati della Customer Satisfaction_GP 2024-2025*.

Coerentemente con quanto previsto dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025*, la **qualità dei servizi** costituisce uno degli **ambiti di valutazione** che contribuiscono alla determinazione del punteggio finale del personale dirigente e tecnico-amministrativo bibliotecario, insieme agli ambiti "Obiettivi organizzativi", "Obiettivi individuali" (qualora assegnati) e "Comportamenti organizzativi".

L'utilizzo degli esiti delle rilevazioni di customer satisfaction nel sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente con quanto previsto dagli articoli 7, comma 2, lett. c) e 8, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 150/2009, che attribuiscono rilievo alla partecipazione degli utenti e alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, nonché con le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La misurazione dell'ambito "Qualità dei servizi" è effettuata sulla base dei risultati restituiti dai questionari di customer satisfaction del progetto Good Practice.

Considerata la recente introduzione di tale ambito nel sistema di valutazione, in sede di prima applicazione è attribuito un punteggio sintetico determinato aggregando i giudizi espressi dagli utenti sui servizi²⁵ oggetto dell'indagine e calcolandone la media aritmetica. Il punteggio così ottenuto confluisce nelle schede di valutazione di tutto il personale dell'Ateneo soggetto a valutazione.

Di seguito si riportano i giudizi espressi dagli utenti sui servizi di Ateneo.

²⁵ Il punteggio è stato determinato considerando esclusivamente i servizi direttamente riconducibili alla responsabilità organizzativa dell'Ateneo, con esclusione dei servizi erogati da soggetti esterni o comunque non riferibili al personale valutato (Diritto allo studio).

PTAB					
Amministrazione e gestione del personale	Servizi di campus	Sistemi informatici	Comunicazione	Portale e social media	Contabilità
In riferimento al supporto all'amministrazione e gestione del personale [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento al supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di campus [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento ai sistemi informatici [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento ai servizi di comunicazione [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento alla qualità dei servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i social media di Ateneo [Indichi il livello di soddisfazione]	In riferimento al supporto alla contabilità [Si ritiene complessivamente soddisfatto]
4,08	3,89	4,07	3,69	3,75	4,22

DDA							
Amministrazione e gestione del personale	Servizi di campus	Sistemi informatici	Comunicazione	Portale e social media	Servizi bibliotecari	Supporto alla didattica	Supporto alla ricerca
In riferimento al supporto all'amministrazione e gestione del personale [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	Complessivamente, in riferimento al supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di campus [Indichi il livello di soddisfazione]	In riferimento ai sistemi informatici [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento ai servizi di comunicazione [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento alla qualità dei servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i social media di Ateneo [Indichi il livello di soddisfazione]	In riferimento al servizio bibliotecario [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	In riferimento al supporto alla didattica [Si ritiene complessivamente soddisfatto]	Complessivamente, in riferimento al supporto alla ricerca [Indichi il livello di soddisfazione]
4,22	4,08	4,35	3,69	3,84	4,25	4,79	4,06

STUD I					
Servizi generali, infrastrutture e logistica	Comunicazione	Sistemi informativi	Segreteria	Servizi bibliotecari	Orientamento in entrata
In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità delle infrastrutture e servizi di campus]	In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità dei servizi di comunicazione?]	In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi dei sistemi informativi?]	In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?]	In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità dei Biblioteche di Ateneo?]	Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento?
4,29	4,10	4,05	3,79	4,56	4,01

STUD II						
Servizi generali, infrastrutture e logistica	Comunicazione	Sistemi informativi	Segreteria	Servizi bibliotecari	Job placement/ Career service	Internazionalizzazione
Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità di Infrastrutture e servizi di campus?	Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di comunicazione?	Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi dei sistemi informativi?	Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio ricevuto dalla segreteria studenti?	Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo?	In riferimento agli aspetti considerati: [Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità dei servizi di job placement ?]	Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di internazionalizzazione?
4,01	3,86	3,83	3,73	4,21	3,74	4,11

Sulla base dei risultati rilevati, il punteggio sintetico determinato per l'ambito "Qualità dei servizi" corrisponde a 4,05.

Sezione III – Processo di redazione della relazione sulla performance

3.1 Fasi del processo di formazione della Relazione sulla Performance

Di seguito è illustrato il processo di predisposizione e adozione della Relazione sulla Performance 2025, con l'indicazione delle principali fasi, delle relative tempistiche e degli attori coinvolti.

Le fasi descritte sono state precedute da un'intensa attività di onboarding finalizzata a rafforzare la conoscenza e la diffusione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 (SMVP 2025), nonché a favorire l'acquisizione delle competenze necessarie per l'utilizzo della piattaforma dedicata alla gestione della performance, di recente introduzione nell'Ateneo.

Tale attività si è articolata in interventi informativi, laboratori pratici e iniziative di affiancamento rivolte agli utilizzatori della piattaforma, con particolare riferimento alle fasi di rendicontazione dei risultati e di valutazione della performance organizzativa e individuale.

Tab. 9 – Cronoprogramma del processo di formazione della Relazione sulla Performance 2025

Fasi	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Rendicontazione dei risultati degli obiettivi organizzativi	Responsabili delle Unità Organizzative			
Valutazione della performance organizzativa	Direttore Generale, Dirigenti			
Colloqui finali e valutazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo bibliotecario		Direttore Generale, Dirigenti, Segretari di Centro e di Dipartimento, Responsabili di Servizio/Direzione, Direttori di Dipartimento		
Rendicontazione dei risultati degli obiettivi individuali del Direttore Generale		Direzione Pianificazione Controllo e Qualità		
Raccolta del materiale informativo e documentale ed elaborazione dei dati estratti dalle banche dati istituzionali esterne e di Ateneo per l'analisi del contesto esterno ed interno		Direzione Pianificazione Controllo e Qualità, Unità di presidio alla formazione		
Raccolta dati per il monitoraggio annuale degli indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026		Direzione Pianificazione Controllo e Qualità, Prorettrici e Prorettori, Delegati/e del Rettore, Responsabili delle Unità Organizzative		
Analisi degli scostamenti		Direzione Pianificazione Controllo e Qualità		
Redazione della Relazione sulla Performance e dei relativi allegati, con successiva presentazione al Direttore Generale		Direzione Pianificazione Controllo e Qualità, RPCT		
Valutazione del Direttore Generale				Rettore, CdA, NdV
Approvazione della Relazione sulla Performance				CdA
Validazione della Relazione sulla Performance				NdV

3.2 Innovazioni e azioni di miglioramento del ciclo della performance

Nel corso del 2025 il ciclo della performance è stato rafforzato attraverso l'introduzione di interventi di carattere organizzativo, metodologico e tecnologico finalizzati a migliorare i processi di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance. Le innovazioni hanno riguardato:

- il rafforzamento delle attività di diffusione e divulgazione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025* (SMVP 2025), al fine di promuovere la cultura della performance e favorire una più ampia conoscenza dei principi metodologici, degli strumenti e delle modalità operative che caratterizzano il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ateneo;
- la presentazione e la disseminazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, finalizzate a promuovere la conoscenza degli obiettivi e delle azioni programmate dall'Ateneo, favorendo una maggiore partecipazione delle strutture ai processi di attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
- l'introduzione del monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del PIAO e degli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, finalizzato a individuare tempestivamente eventuali scostamenti e ad adottare le necessarie azioni correttive;
- l'istituzione del Comitato Strategico, con il compito di supportare i processi decisionali, promuovere la cultura del dato e garantire un monitoraggio più sistematico dell'attuazione del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026;
- la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato allo sviluppo e all'implementazione del sistema di contabilità analitica, quale strumento di supporto ai processi di programmazione, controllo e valutazione delle performance;
- l'integrazione degli esiti delle rilevazioni di customer satisfaction del progetto Good Practice nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al fine di valorizzare il punto di vista degli utenti nella valutazione dei risultati conseguiti;
- la configurazione e l'implementazione della piattaforma per la gestione della performance, finalizzata alla completa digitalizzazione e tracciabilità delle diverse fasi del ciclo, dall'assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati, fino ai processi di valutazione, riesame e conciliazione.

3.3 Criticità del ciclo della performance e interventi di miglioramento

Criticità rilevate	Interventi di miglioramento
Limitata diffusione della cultura del dato e insufficiente consapevolezza del valore della qualità, della completezza, della tempestiva disponibilità e dell'aggiornamento continuo dei dati presenti nelle piattaforme istituzionali.	Realizzazione di iniziative formative e di accompagnamento finalizzate a diffondere la cultura del dato e a rafforzare la consapevolezza dell'importanza della qualità, della completezza, della tempestività e del costante aggiornamento dei dati a supporto dei processi decisionali.
Ridotta qualità delle informazioni, determinata da un livello di affidabilità dei dati non sempre adeguato, a causa della possibile incompletezza, del mancato tempestivo aggiornamento o di errori nelle elaborazioni.	Rafforzamento dei presidi di data governance mediante l'introduzione di procedure di verifica e validazione dei dati, l'effettuazione di controlli periodici, la chiara attribuzione delle responsabilità nella gestione delle banche dati e l'individuazione di referenti di processo per il monitoraggio della qualità del dato.
Ritardi nella trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie ai processi di monitoraggio e rendicontazione.	Definizione di un calendario condiviso delle scadenze per la trasmissione dei dati, con individuazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati e monitoraggio periodico del rispetto delle scadenze.
Rendicontazione dei risultati non sempre tempestiva, completa e supportata da adeguate evidenze documentali.	Definizione e diffusione di criteri e standard minimi per la rendicontazione degli obiettivi, unitamente al rafforzamento delle attività di supporto metodologico finalizzate a migliorare la qualità e la completezza della rendicontazione e delle evidenze documentali prodotte.
Difficoltà nell'individuazione e formulazione di obiettivi (soprattutto di natura quantitativa), target, e indicatori	Rafforzamento del supporto metodologico alle Strutture nella fase di definizione degli obiettivi, dei target e degli indicatori, anche mediante incontri, predisposizione di repertori di indicatori e diffusione di esempi e buone pratiche per la formulazione di obiettivi misurabili.
Limitata differenziazione delle valutazioni individuali e tendenza alla concentrazione dei giudizi nelle fasce di punteggio più elevate, con conseguente riduzione della capacità discriminante del sistema di valutazione.	Introduzione nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di meccanismi volti a favorire una maggiore differenziazione delle valutazioni individuali, accompagnata dalla realizzazione di momenti di confronto tra valutatori e dalla predisposizione di linee guida applicative e casi esemplificativi finalizzati a promuovere una maggiore omogeneità e coerenza dei giudizi.
Limitata cultura della performance e ridotta consapevolezza del ruolo del sistema di valutazione come strumento di miglioramento organizzativo e sviluppo professionale, spesso associato prevalentemente agli effetti economici connessi agli istituti premiali	Realizzazione di iniziative di informazione e formazione finalizzate a rafforzare la consapevolezza del ruolo della performance e della valutazione nei processi di miglioramento organizzativo, sviluppo professionale e valorizzazione dei risultati conseguiti.



DIREZIONE GENERALE

Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità

