



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA BASILICATA**  
Direzione Generale

## **Relazione sulla performance 2016**

**Adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2017**

*Settore Pianificazione e Programmazione - Ufficio Analisi Strategica e Programmazione*



---

## Indice

1. Presentazione della relazione
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni
  - 2.1 Il Contesto esterno di riferimento
  - 2.2 L'Ateneo in cifre
  - 2.3 I risultati raggiunti
  - 2.4 Le criticità e le opportunità
3. Obiettivi e risultati raggiunti
  - 3.1 Albero della Performance ed obiettivi strategici
  - 3.2 Obiettivi individuali di struttura
  - 3.3 Processi di valutazione
  - 3.4. Analisi scostamenti
4. Risorse, efficienza ed economicità
5. Pari opportunità e Bilancio di Genere
6. Documenti del Ciclo della Performance



## 1. Presentazione della Relazione

La relazione sulla performance per l'anno 2016 attiene al primo piano integrato della performance predisposto dall'Ateneo lucano.

Il Piano Integrato rappresenta lo strumento operativo della gestione integrata, ovvero il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria.

Vista la peculiarità del settore, la logica sottesa al Piano Integrato è caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, intesa non tanto come l'insieme delle attività ordinarie e ripetute dell'amministrazione osservabile attraverso i suoi prodotti tipici (output), quanto piuttosto come la capacità delle università di relazionarsi dinamicamente con il mondo esterno in modo reciprocamente vantaggioso, duraturo e sostenibile (outcome e impatto).

I punti chiave del Piano Integrato possono essere così sintetizzati:

- a) l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività, sostanziale e non formale, di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali)<sup>1</sup>;
- b) l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'università e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle.
- c) l'ambito di applicazione riguarda il solo personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo (di seguito PTA), escludendo cioè dalla sfera programmatica il corpo docente.

Si tratta di una distinzione figlia della peculiarità che le università rappresentano per origine storica e modello organizzativo. Tale singolarità, recepita anche all'interno del diritto amministrativo, si basa sulla presenza di due specifiche logiche, diverse e complementari:

- la logica accademica, basata su principi di autonomia e autoregolazione del lavoro di tipo professionale (in senso lato);
- la logica tecnico-amministrativa, basata su principi di organizzazione gerarchica e orientamento agli obiettivi.

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

---

<sup>1</sup> La prevenzione dei rischi di corruzione è infatti vista come prerequisito per la sostenibilità degli atenei e quindi il raggiungimento della *performance*; la trasparenza è vista come dovere degli atenei di comunicare ai diversi stakeholder selezionati risultati del proprio operato.



d) I ruoli e le responsabilità sono ripartite tra:

- ANVUR è il referente unico per gli atenei per la valutazione gestionale-organizzativa.
- Il CDA viene chiamato a svolgere le sue funzioni di indirizzo strategico essendo l'organo che approva Piano e Relazione, in coerenza con l'allocazione delle risorse nel budget per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, finalizzati al raggiungimento della performance organizzativa.
- Il Direttore Generale assume il ruolo di "regista" dell'intero processo del Ciclo Integrato della Performance, quale strumento di gestione e programmazione operativa, garante dell'equilibrio complessivo del sistema incentivante e di una corretta erogazione della premialità al personale PTA.
- Il NVA, in qualità di OIV, diventa di supporto ad ANVUR (come previsto dal D.Lgs 150/2009) verificando la coerenza del contenuto della Relazione della Performance rispetto al Piano integrato (coerente/non coerente).
- L'ANAC emana i principi generali in termini di trasparenza e anticorruzione che vengono declinati da ANVUR per gli atenei, nel rispetto delle loro specificità e perseguendo ancora una volta la sostanza sopra la forma.

Interpretato in questa prospettiva il Piano Integrato è:

- un atto di governo dell'ateneo, la cui responsabilità non è solo formalmente in capo al Consiglio di Amministrazione;
- un documento non burocratico e non adempimentale, perché inserito integralmente all'interno di una programmazione di più ampio respiro, che coinvolge sia il corpo docente che il personale tecnico-amministrativo.

Il presente documento evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti nel percorso intrapreso con il Piano delle Performance 2016 – 2018 (approvato dal CdA il 26/01/2016)<sup>2</sup>, rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti verificatisi nel corso dell'anno. In conformità alle risultanze del conto consuntivo ed agli obiettivi raggiunti dall'Ateneo in ambito amministrativo nell'anno 2016, la presente Relazione costituisce un'occasione per evidenziare i risultati conseguiti dalle Strutture e dai responsabili delle stesse.

---

<sup>2</sup> Nella seduta del 26/01/2016 il CdA ha approvato il Documento GESTIONE INTEGRATA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2016 – 2018



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

### **2.1 Il contesto esterno di riferimento**

#### *2.1.1 Il contesto normativo*

L'azione di programmazione dell'Università degli Studi della Basilicata deve necessariamente confrontarsi con il contesto normativo, economico e sociale, sia a livello nazionale che locale. Gli ultimi anni hanno registrato l'introduzione del sistema di accreditamento e valutazione delle Sedi e dei CdS, in attuazione dell'art. 5 comma 1 della legge n. 240/2010 ed a seguito del D.Lgs. n. 19/2012, che disciplina: a) l'introduzione di un sistema di accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari; b) l'introduzione di un sistema di valutazione e di assicurazione della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia della didattica e della ricerca; c) il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università. I successivi DM nn. 47/2003, 1059/2013, 635/2016 e 987/2016 hanno definito i requisiti per l'accREDITamento dei CdS e delle Sedi, nonché i requisiti per l'assicurazione della qualità. Ciò ha portato, tra le altre cose, a definire vincoli numerici sulla quantità e qualità della docenza, necessari per garantire l'accREDITamento dei CdS. La necessità di soddisfare tali vincoli per mantenere l'offerta formativa già presente e garantire la sostenibilità a regime di quella di nuova attivazione impone all'Ateneo un'oculata politica di programmazione dell'offerta formativa e della relativa docenza. La normativa sull'accREDITamento, citata in precedenza, stabilisce anche precisi indicatori per la valutazione della qualità dei CdS, che tengono conto della regolarità della carriera degli studenti delle azioni verso studenti lavoratori o con specifiche esigenze, del grado di internazionalizzazione degli studi, nonché degli esiti occupazionali degli studenti. Ciò spinge l'Ateneo, coerentemente con la propria missione, a promuovere azioni per: a) adeguare i processi formativi, in termini di trasformazione e d'integrazione della didattica attualmente erogata, ai profili professionali richiesti dal mondo del lavoro, b) agevolare la regolarità della carriera degli studenti, c) facilitare l'inserimento di studenti lavoratori, d) aumentare il carattere internazionale dell'offerta formativa.

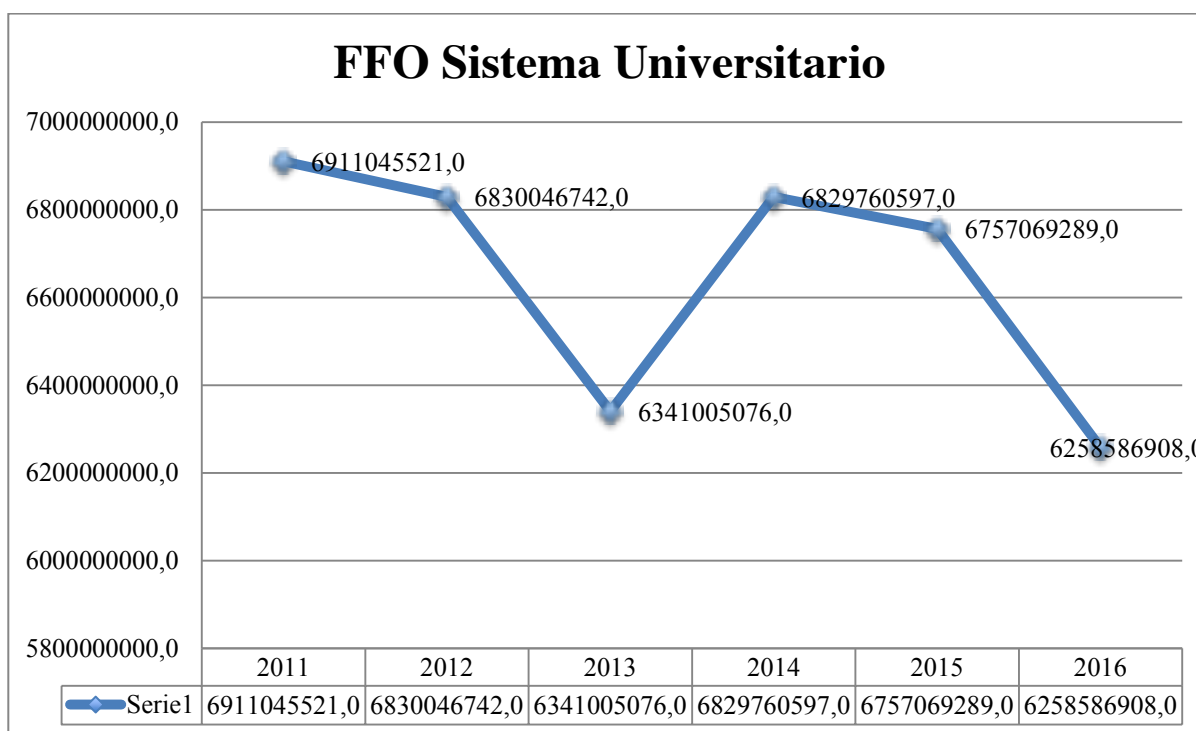
#### *2.1.2 Il contesto Economico-Finanziario*

Elemento di contesto cui fare riferimento è rappresentato dalle politiche di trasferimento delle risorse messe in campo dal MIUR.

Da questo punto di vista è da sottolineare che le continue politiche dei tagli attuati dal MIUR, l'applicazione di criteri di premialità che non tengono conto della dimensione degli Atenei e della situazione socio-economica dei territori in cui operano, tendono a vanificare le azioni regionali che di fatto si sostituiscono, e non si integrano, ai finanziamenti statali. L'applicazione delle regole previste nel patto di stabilità interno, incidono sulle correttezza e sulla sistematicità dei trasferimenti regionali creando, di fatto, una situazione quasi strutturale di carenza di liquidità nelle casse dell'ateneo.



I trasferimenti statali in favore del sistema universitario negli ultimi sei anni si sono ridotti di circa il 9%, con una contestuale contrazione degli organici pari mediamente al 15% (il FFO è passato dai 6.911 milioni di euro del 2011 ai circa 6.258 milioni del 2016. La Legge di Stabilità per il 2015, all'art. 1, comma 339, prevede una ulteriore seppur circoscritta decurtazione di 34 milioni di euro per il 2015 e di 32 milioni di euro anni a decorrere dal 2016).



Nel periodo 2010 - 2016 la quota parte del F.F.O. destinata all'Università degli Studi della Basilicata ha subito una contrazione del 14,31% (per un importo di circa 5 milioni di euro), al punto da risultare insufficiente finanche per la corresponsione del trattamento economico fondamentale in favore del personale docente e tecnico-amministrativo.

In particolare, il trend relativo al periodo 2011-2016 è stato il seguente:



	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Quota base Unibas	28.110.627	26.545.528	26.204.559	23.715.335	21.750.553	20.659.223
Programmazione (consolidata dal 2016)						149.139
Quota premiale Unibas	3.767.263	3.978.720	3.476.988	5.691.107	6.150.777	6.871.485
quota base + quota premiale	31.877.890	30.524.248	29.681.547	29.406.442	27.901.330	27.530.708
Altro	737.021	2.362.390	1.668.141	2.110.319	2.230.493	2.535.681
FFO Unibas	32.614.911	32.886.638	31.349.688	31.516.761	31.094.388	30.066.389



Le proiezioni al 2018, rilevata la parziale indeterminatezza del peso degli indicatori di sistema ed assumendo per costante la misura complessiva del Fondo, portano ad una ulteriore decurtazione in danno del nostro Ateneo di un monte di risorse ricompreso in un range tra il 9 e il 14%, con riverberi non più sostenibili sugli equilibri di bilancio. Riduzioni tanto più significative per Atenei come UNIBAS, che hanno scelto di portare un contributo di concretezza all'esercizio del diritto allo studio, a tutto vantaggio delle famiglie e dei ragazzi meno abbienti, e di mantenere bassi i livelli di tassazione studentesca, quand'anche la normativa di settore incentivi l'integrazione di fonti di finanziamento endogene, che, in assenza di un solido tessuto imprenditoriale, dovrebbero alimentarsi in maniera preponderante di entrate contributive (Lo stesso Rapporto della Svimez rileva che *"non è certo sul fronte della tassazione che le Università del Mezzogiorno possono pensare di migliorare la sostenibilità finanziaria. Il livello di tassazione*



*sostenibile è assolutamente connesso al livello socio-economico e infatti le differenze che si riscontrano a livello territoriale sono fortemente correlate con quelle che si registrano in termini di reddito pro capite e di contributo fiscale; esse, pertanto, si possono ridurre solo operando sulle molte distanze reali che esistono, complessivamente, tra le varie aree del Paese”).*

### 2.1.3 il contesto socio-economico

Il contesto socio-economico rileva in questa sede con riguardo agli studenti in ingresso (immatricolazioni e iscrizioni) e alla condizione occupazionale dei laureati in uscita.

Circa il primo aspetto l’Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), nell’ultimo rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca (Luglio 2016), classifica gli atenei in Grandi (più di 40.000 iscritti), Medi (iscritti compresi tra 15.000 e 40.000) e piccoli (meno di 15.000 studenti).

I piccoli atenei in Italia sono 28, 22 statali, 1 non statale e 7 non statale telematici.

I 22 piccoli atenei statali, 11 sono nel Mezzogiorno, registrano in media 8.224 iscritti.

In termini di numero di iscritti sono diversi anni che l’Ateneo manifesta una continua e lenta contrazione.

L’ANVUR nel “Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2016” nell’analizzare l’andamento degli immatricolati e degli iscritti al Sistema Universitario italiano evidenzia, nel paragrafo relativo agli immatricolati e iscritti al sistema universitario italiano che *“L’analisi per area di residenza mostra come la flessione degli immatricolati registrata dalla metà dello scorso decennio sia stata più forte nel Mezzogiorno e al Centro, più contenuta al Nord. Considerando i soli immatricolati con età pari o inferiore a 20 anni, tra il triennio 2007-2010 e il triennio 2012-2015 il calo è stato di circa l’1% al Nord, del 4% al Centro e del 12% nel Mezzogiorno. Scomponendo la variazione osservata nei contributi dovuti alla dinamica della popolazione, al tasso di conseguimento del diploma e al tasso di passaggio scuola-università, si osserva come la differenza (di iscritti e immatricolati nel periodo 2012 -2015, ndr.) tra Mezzogiorno e Centro-Nord dipenda essenzialmente dalla riduzione nel Mezzogiorno della popolazione in età compresa tra i 18 e i 20 anni a fronte della crescita registrata nelle aree centrali e settentrionali. I divari territoriali sono ancor più netti se si analizza l’andamento delle immatricolazioni per sede del corso di laurea. Limitatamente agli studenti con età pari o inferiore ai 20 anni, gli atenei del Mezzogiorno tra il triennio 2007-2010 e il triennio 2012-2015 hanno perso il 17% degli studenti, con una punta del 26% per quelli delle Isole. Al Centro il calo è stato del 5%, nel Nord-est dell’1%, mentre nel Nord-ovest si è registrato un incremento del 4%.”*

In ultimo, confrontando l’andamento, registrato dall’ANVUR, delle iscrizioni e immatricolazioni al Sistema Universitario italiano degli Atenei dell’area meridionale (-17%) con quello dell’Ateneo Lucano (-14% per gli iscritti al 1 anno periodo 2012/2015 e -0,75% periodo 2013/2015), la situazione dell’Ateneo lucano è sicuramente positiva data la situazione di contesto presente a livello nazionale.

E’ tuttavia da evidenziare come per l’Ateneo esista un margine di intervento al fine di aumentare il numero di iscritti.

Il XIX rapporto Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati nel 2016 compie un’analisi aggiornata sull’inserimento dei laureati nel mondo del lavoro e propone alcune





riflessioni su temi relativi all'odierno scenario economico ed ai suoi impatti sul mercato del lavoro. Dal rapporto si evince come *“Ad un anno dal titolo risulta occupato (si considerano occupati, seguendo la definizione adottata dall'Istat, anche quanti sono in formazione retribuita) il 68% dei laureati triennali e il 71% dei laureati magistrali biennali. Il confronto con le precedenti rilevazioni evidenzia un miglioramento, seppur lieve, del tasso di occupazione.*

*Dopo la significativa contrazione intervenuta tra il 2008 e il 2013 (-16 punti percentuali per i triennali; -11 per i magistrali), nell'ultimo triennio il tasso di occupazione è aumentato di oltre 2 punti percentuali per i triennali e di 1 punto per i magistrali biennali.*

*I laureati triennali presentano, ad un anno, un tasso di disoccupazione (calcolato sulle forze di lavoro, cioè su coloro che sono già inseriti o intenzionati a inserirsi nel mercato del lavoro) pari al 21%, mentre i laureati magistrali biennali mostrano un tasso di disoccupazione del 20%.*

*Per il terzo anno consecutivo si registra una diminuzione del tasso di disoccupazione; in particolare, rispetto alla rilevazione 2015, la contrazione è di 3 punti per i laureati triennali e di 1 punto per i laureati magistrali biennali. Tuttavia, il confronto con il 2008 risulta ancora penalizzante: di fatto il tasso di disoccupazione è quasi raddoppiato negli ultimi otto anni (dall'11% al citato 21% per i triennali e dall'11% al 20% per i magistrali biennali).”*

In Regione continua a pesare la situazione di congiuntura economica, soprattutto sui giovani.

*Dal rapporto sull'economia della Regione Basilicata emerge che “Le dinamiche finora osservate hanno determinato una riduzione del tasso di disoccupazione che, tra il 2014 e il 2015, è sceso dal 14,7 al 13,7%, dopo aver toccato il picco più alto nel 2013 (15,2%). Il tasso di disoccupazione giovanile è risalito invece al 47,7% (un punto in più rispetto al 2014); ciò significa che solo un giovane su due presente sul mercato del lavoro riesce a trovare un impiego. E' tornato ad allargarsi, inoltre, il differenziale di genere nel rischio di rimanere senza lavoro, per effetto di una più marcata discesa del tasso di disoccupazione maschile”*

Confortante l'aspetto che attiene il possesso di un titolo di studio rispetto al pericolo di restare disoccupati: *“All'aumentare del titolo di studio diminuisce il rischio di restare intrappolati nell'area della disoccupazione, anche perché, generalmente, i laureati sono in grado di reagire meglio ai mutamenti del mercato del lavoro, disponendo di strumenti culturali e professionali più adeguati. Possono quindi contare su maggiori chance occupazionali rispetto ai diplomati di scuola secondaria superiore e a quanti terminano la propria formazione acquisendo solo un titolo di scuola dell'obbligo. Il premio occupazionale generato dal possesso di un titolo di studio più elevato è riscontrabile innanzitutto nell'intero arco della vita lavorativa: nel periodo più duro della crisi (2007-2014), in Italia, la quota di disoccupati è aumentata di 3,4 punti percentuali tra i laureati, di 6,3 punti tra i diplomati e di quasi 9 punti tra le forze di lavoro in possesso di un titolo di licenza media.”*

In conclusione, la capacità occupazionale dei laureati è mediamente più alta rispetto ai non laureati. Tuttavia, tale capacità è funzione del contesto socio-economico del territorio.

E' evidente, quindi, che per evitare la “fuga di cervelli” è necessario provvedere ad un sistema produttivo e socio-economico in grado di garantire condizioni di lavoro (livello di reddito, possibilità di carriera e soddisfazione professionale) e di vita (casa, trasporti, servizi) più favorevoli.



## 2.2 *l'Ateneo in cifre*

In questo paragrafo vengono illustrati tutti i numeri dell'amministrazione per l'anno 2016, in termini di Offerta formativa erogata, studenti iscritti e laureati, caratteristiche del personale, entità delle risorse finanziarie assegnate e gestite, della articolazione del sistema organizzativo e territoriale, della offerta didattica e della Ricerca.

L'offerta formativa relativa all'anno accademico 2016/2017 è articolata in 34 Corsi di Laurea:

- 14 Corsi di Laurea
- 17 Corsi di laurea Magistrale, di cui 3 Internazionali;
- 3 Corsi di Laurea a Ciclo Unico.

Offerta formativa post lauream:

- 7 corsi di Dottorato di ricerca, attivati per rispondere ad esigenze culturali e di approfondimento in specifici settori scientifici, istituiti in collaborazione con enti pubblici e privati e con altre università italiane o straniere.

Corsi di dottorato di ricerca XXXI ciclo

- *Ingegneria per l'Innovazione e lo Sviluppo Sostenibile*
- *Scienze e Tecnologie Agrarie, Forestali e degli Alimenti*
- *Applied Biology and Environmental Safeguard* (internazionale)
- *Cities and Landscapes: Architecture, Archeology, Cultural Heritage, History and Resources*
- *Storia, Culture e Saperi dell'Europa Mediterranea dall'Antichità all'Età Contemporanea*
- *Chimica* (in consorzio, sede amministrativa Università degli Studi di Salerno)
- *Matematica e Informatica* (in consorzio, sede amministrativa Università del Salento)

5 Master di I e II livello a carattere di perfezionamento scientifico e di alta formazione:

- *Master di I livello in "Idrocarburi e riserve. Tra tutela dell'ambiente, sviluppo e mercato (IRIS)".*
- *Master di I livello in "Economia e Gestione dell'Impresa Cooperativa e Cooperazione Territoriale (EGICOT) "*
- *Master di I livello in "Osteopatia Strutturale"*
- *Master di II livello in "Medicina e Salute di Genere"*
- *Master di II livello in "Petroleum Geosciences"*

Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici

La Scuola è articolata nei due indirizzi di Archeologia classica e Archeologia medievale ed ha l'obiettivo di garantire una preparazione scientifica nel campo delle discipline archeologiche e delle metodologie di indagine, nonché di fornire le competenze professionali finalizzate alla tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio archeologico.



**Studenti iscritti nell'a.a. 2015/2016**

FONTE DATI: Esse3 - dati estratti al 31/07/2016 (iscritti)

<b>Struttura Primaria</b>	<b>n. studenti iscritti al I anno (grafico a sx)</b>	<b>n. studenti iscritti ad anni successivi al I in corso (grafico a dx)</b>	<b>n. studenti iscritti Fuori Corso</b>	<b>Totale iscritti</b>
DiCEM	231	228	136	595
DiMIE	294	415	430	1139
DiS	227	378	716	1321
DiSU	238	410	760	1408
SI-UniBas	206	284	933	1423
SAFE	215	215	374	804
<b>TOTALE</b>	<b>1441</b>	<b>1930</b>	<b>3174</b>	<b>6690</b>

**Strutture al 31/12/2016**

<b>Aule</b>	<b>N.</b>
Aule condivise tra le strutture primarie per un totale di N. 1769 posti a sedere	24
Aule ad uso esclusivo (da ridistribuire tra le strutture primarie)	87

<b>Biblioteche</b>	<b>N.</b>
<b>Biblioteca interdipartimentale</b>	<b>1</b>
- posti lettura:	206
- volumi	110350
- periodici elettronici	1308
- abbonamenti a periodici cartacei	301
<b>Biblioteche dipartimentali</b>	<b>5</b>
- posti lettura:	150
- volumi	7598
- abbonamenti a periodici cartacei	297

<b>Laboratori</b>	<b>N.</b>
<b>Laboratorio informatico interdipartimentale</b>	<b>1</b>
- postazioni (in rete)	110
<b>Laboratori informatici dipartimentali</b>	<b>7</b>
- postazioni (in rete)	189

**Docenti afferenti alle Scuole/Dipartimenti – anno 2015**

(Fonte MIUR)

<b>SCUOLE/DIPARTIMENTI</b>	<b>ORDINARI</b>	<b>ASSOCIATI</b>	<b>RICERCATORI</b>	<b>Rtd</b>	<b>TOTALE</b>
DiCEM	8	17	11	0	36
DiMIE	8	18	17	0	43
DiS	11	28	32	0	71



DiSU	9	17	9	1	36
SI-UniBas	12	30	24	0	66
SAFE	11	27	14	1	53
<b>TOTALI</b>	<b>59</b>	<b>141</b>	<b>107</b>	<b>2</b>	<b>305</b>

**Docenti afferenti alle Scuole/Dipartimenti – anno 2016**

(Fonte MIUR)

SCUOLE/DIPARTIMENTI	ORDINARI	ASSOCIATI	RICERCATORI	RtdA	RtdB	TOTALE
DiCEM	11	16	12	0	2	41
DiMIE	8	17	17	0	2	44
DiS	12	29	31	0	0	72
DiSU	9	16	7	1	3	36
SI-UniBas	12	30	24	0	1	67
SAFE	13	26	13	1	1	54
<b>TOTALI</b>	<b>65</b>	<b>134</b>	<b>104</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>314</b>

**Personale Tecnico ed Amministrativo e Collaboratori ed esperti linguistici in servizio al  
31/12/2015 e al 31/12/2016**

(Fonte Ufficio Stipendi)

Personale di ruolo per categorie	31/12/2015			31/12/2016		
	<i>Amm.vi bibliotecari</i>	<i>Tecnici</i>	Totali	<i>Amm.vi bibliotecari</i>	<i>Tecnici</i>	Totali
Dirigenti	3(*)	1	<b>4</b>	3(*)	1	<b>4</b>
Categoria EP	10	1	<b>11</b>	10	1	<b>11</b>
Categoria D	36	15	<b>51</b>	36	15	<b>51</b>
Categoria C	90	61	<b>151</b>	90	61	<b>151</b>
Categoria B	20	43	<b>63</b>	17	43	<b>60</b>
Totale parziale	157	122	<b>279</b>	157	122	<b>276</b>
<u>CELL - Collaboratori ed esperti linguistici</u>		10	<b>10</b>		10	<b>10</b>
<b>Totale generale</b>			<b>290</b>			<b>286</b>

(\*) compreso il Direttore Generale

**Strutture primarie di didattica e ricerca**

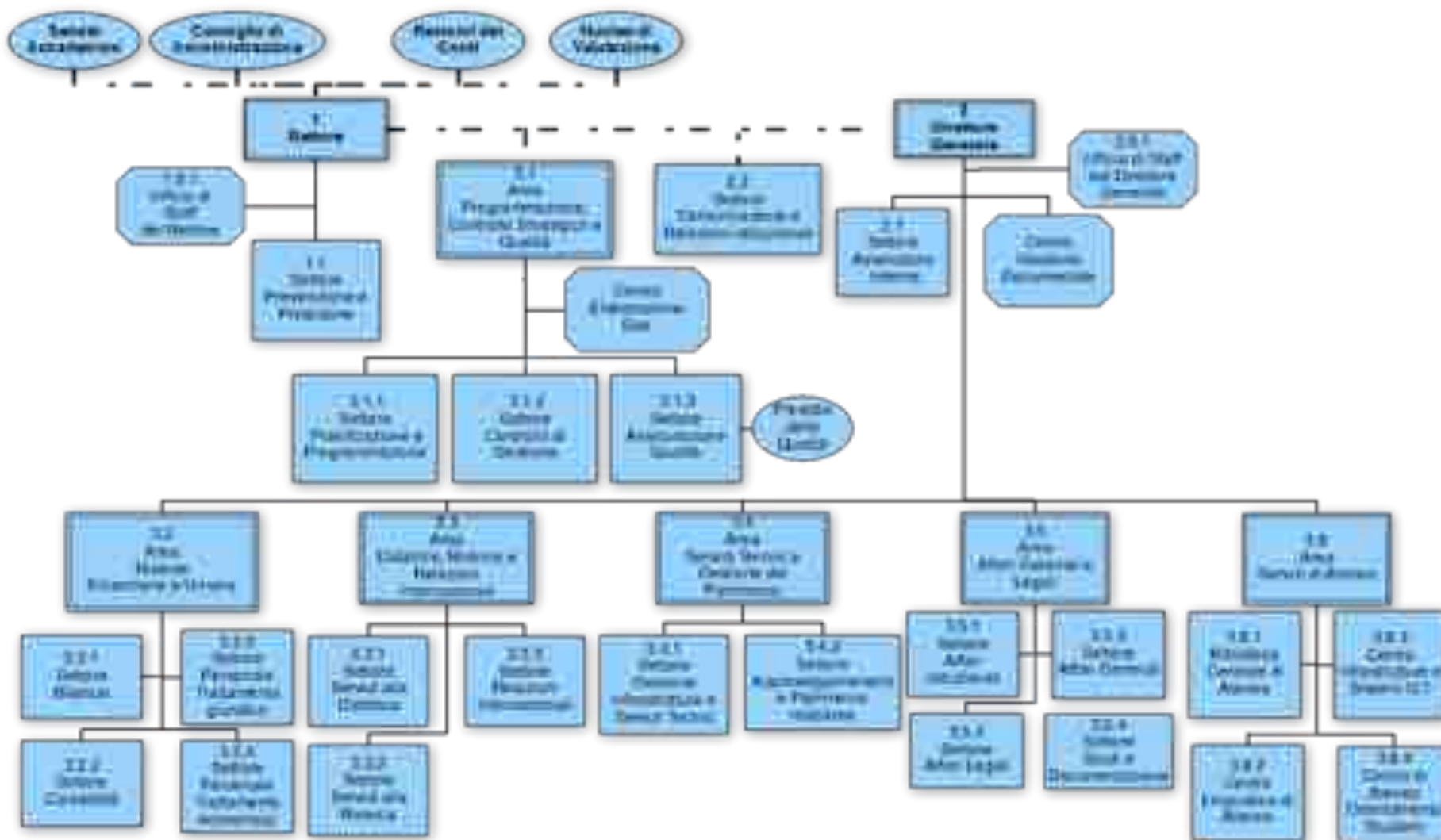
In attuazione della L. 240/2010, l'Ateneo è organizzato in Scuole e Dipartimenti:

1. Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo: Architettura, Ambiente, Patrimoni Culturali – sede Matera;
2. Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia – sede Potenza;
3. Dipartimento di Scienze – sede Potenza;
4. Dipartimento di Scienze Umane – sede Potenza;
5. Scuola di Ingegneria – sede Potenza;
6. Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari ed Ambientali – sede Potenza.



---

Con PDG 104/2015 è stato modificato il sistema organizzativo dell'amministrazione centrale il cui organigramma è di seguito rappresentato (**Figura 1**):



Nei mesi successivi, il processo di riorganizzazione è proseguito, anche per le inevitabili criticità insite in un tale contesto di profondo cambiamento

### **2.3 I risultati raggiunti**

I risultati raggiunti dall'ateneo nel corso del 2016, come appresso sinteticamente elencati, sono stati coerenti con quanto programmato e con le evoluzioni dei fatti di contesto esterno e interno. Sinteticamente, guardando alla declinazione degli obiettivi strategici riportati del Piano integrato del 2016 è possibile sintetizzare i risultati ottenuti dall'amministrazione mettendo in luce in particolare gli output realizzati e i risultati finali conseguiti (outcome).

#### **2.3.1 Didattica**

*Razionalizzazione dell'offerta formativa attraverso il consolidamento e la diversificazione dell'attuale offerta formativa sulle sedi di Potenza e di Matera, in specie in relazione ad ambiti disciplinari che rispondano ad istanze del territorio e/o che siano capaci di strutturare riferimenti di eccellenza, a livello nazionale ed internazionale, tali da incentivare l'innescio di processi cumulativi di sviluppo endogeno.*

a) Nel corso del 2016 sono stati predisposti tre nuovi progetti di Corso di Studio Magistrale. I progetti rientrano nel quadro di internazionalizzazione dell'offerta formativa e di rafforzamento dell'offerta formativa della sede di Matera. Due progetti riguardano la trasformazione di corsi di laurea esistenti, il terzo è un nuovo corso di studio.

- 1) il Corso di Laurea Magistrale interclasse in "Filologia Classica e Moderna" – Classe LM14 – LM15;
- 2) il Corso di Laurea Magistrale interateneo e interclasse in "Scienze Antropologiche e Geografiche per i Patrimoni Culturali e la Valorizzazione dei Territori" – Classe LM1 – LM80 in convenzione con le Università di Foggia, Salento e Napoli-Federico II presso la sede di Matera (in sostituzione del CdL in "Scienze del turismo e dei patrimoni culturali" Classe LM49).
- 3) il Corso di Laurea Magistrale interateneo internazionale e interclasse in "Archeologia e Storia dell'Arte" – Classe LM2 – LM89, in convenzione con l'École Pratique des Hautes Études (EPHE) di Parigi (Francia) presso la sede di Matera (in sostituzione della laurea magistrale LM 15 LM2 – LM15 in "Archeologia e Studi Classici");

E' stato disattivato il CdL "Viticoltura e Ambiente - Viticulture & Environment" (Classe LM-69), in convenzione con l'Università di Reims (Francia).

b) Autovalutazione e certificazione di qualità dei corsi di studio.

Nel corso del 2016 è stato implementato il Sistema di Assicurazione Interna della Qualità dell'Ateneo e dei Corsi di Studio. Il potenziamento della rete degli attori del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, con l'introduzione dei responsabili della Qualità a livello di struttura primaria, ha permesso di elevare il livello di diffusione della cultura della Qualità e di introdurre significativi miglioramenti nella gestione dei processi di Assicurazione della Qualità di Ateneo. A livello dei corsi di studio, notevoli miglioramenti in termini di Assicurazione della Qualità sono stati introdotti anche attraverso la dematerializzazione della

procedura di rilevazione delle opinioni degli studenti e dei docenti (implementazione della procedura di rilevazione on-line delle opinioni degli studenti e dei docenti).

### **2.3.2. Servizi agli studenti.**

*Potenziamento dei servizi di orientamento (incremento iscrizioni e riduzione abbandoni) e placement, nonché di formazione post-laurea.*

a) Nel corso del 2016 hanno avuto particolare impulso le attività di orientamento e placement. E' stato organizzato l' "Open Day", evento rivolto a tutti gli studenti delle scuole secondarie di II grado della Basilicata e delle regioni limitrofe, che ha registrato circa 3.000 presenze nell'arco dei tre giorni (2 giornate a Potenza e 1 a Matera).

Sono stati intensificati gli incontri per gli allievi delle quarte e quinte classi delle scuole secondarie di II grado sia presso gli Istituti sia in Ateneo, nonché curata l'alternanza scuola-lavoro, anche con la stipula di convenzioni quadro con gli istituti superiori.

È proseguita l'attività di potenziamento del servizio di orientamento al lavoro e di placement, anche con incontri mirati, con aziende di particolare rilievo per gli studenti iscritti all'ultimo anno di corso di studio. L'Ateneo offre ai propri studenti e laureati l'opportunità di svolgere tirocini presso aziende, enti pubblici e studi professionali in Italia e all'estero.

b) Potenziamento dei servizi infrastrutturali (aule, biblioteche, laboratori, alloggi, ristorazione, attività sportive e socio-culturali).

Sono stati realizzati gli interventi programmati all'interno del Campus di Macchia Romana, finalizzati al miglioramento della fruizione dell'Università da parte degli studenti. In particolare, sono stati completati i lavori della nuova Biblioteca ed il relativo trasferimento, è in funzione la nuova mensa universitaria. E' stato realizzato l'intervento di rifunzionalizzazione energetica del Campus, sono state aperte nuove aree di parcheggio. Si è registrato un ulteriore potenziamento della dotazione di personal computer in uso agli studenti, in particolare completata la dotazione in Aula A. del Campus. Proficua la collaborazione con l'Azienda regionale per il diritto allo studio (ARDSU) per il miglioramento dei servizi di ristorazione e delle residenze universitarie. Le attività sportive degli studenti dell'Ateneo, affidate al CUS Potenza ASD (struttura periferica del Centro Universitario Sportivo Italiano – CUSI), consentono agli studenti dell'Ateneo di fruire di palestre attrezzate e partecipare, con notevoli successi, ai campionati nazionali universitari.

c) Valorizzazione degli studenti meritevoli – servizi in favore degli studenti

Nell'ambito del monitoraggio sulle entrate di natura contributiva degli studenti e nella prospettiva di un incremento quali-quantitativo dei servizi in favore degli studenti, è stata redatta ed approvata la nuova contribuzione, in relazione alle fasce di reddito e ad una rimodulazione migliorativa delle agevolazioni contributive per gli studenti.

d) Incentivazione dei processi di mobilità.

Nel corso del 2016 sono stati realizzati vari eventi informativi (giornate informative a Potenza e a Matera), anche con il contributo dell'Associazione Studenti internazionali Sui-generis ESN (International Exchange Erasmus Student Network), nonché eventi sociali con la partecipazione degli studenti stranieri, quali cena internazionale con menu tipici dei Paesi



esteri di provenienza. Curata anche l'assistenza e l'accoglienza degli studenti stranieri, con attività a supporto degli uffici da parte della predetta ESN. Incisiva la presenza e l'attività della predetta Associazione in relazione all'assistenza ed accoglienza degli studenti stranieri, che coinvolge nelle attività socio-culturali anche attraverso l'organizzazione cene multietniche.

### **2.3.3. Internazionalizzazione.**

a) L'Ateneo ha aderito al Coordinamento Universitario Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo (CUCS), importante rete fortemente sostenuta dalla CRUI e Direzione Generale per la cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale – MAECI- e le Università nonché all'University Network of the European Capitals of Culture (UNEECC). Sono stati sottoscritti n. 13 nuovi accordi di cooperazione didattico-scientifica, registrati in banca dati Miur-Crui-Maeci. Ulteriori accordi di cooperazione sono in itinere e riguardano sia la costituzione di un network *"Balkan Open Educational Resources Network"* (BOER Network) che coinvolge il partenariato già stabilito nel Progetto Tempus – BAEKTEL (in fase di conclusione) e previsto nello stesso, sia nuovi accordi con Atenei dell'America Latina che derivano dal Progetto Erasmus Mundus ELARCH, al 2° anno di attività.

b) Rafforzare la capacità di attrazione di ricercatori di altri Paesi.

Per rispondere ad esigenze interne e per la promozione di azioni volte allo sviluppo di mobilità a medio e lungo termine di docenti e ricercatori di elevata qualificazione scientifica provenienti da istituzioni universitarie straniere, l'Ateneo si è dotato di un "Regolamento di Ateneo Visiting Professor, Visiting Researcher, Visiting Fellow" (approvato poi dagli Organi Accademici nel 2017).

c) Incentivazione dei processi di mobilità di studenti e ricercatori.

L'Ateneo incentiva la mobilità internazionale degli studenti, finanziando e/o cofinanziando, anche con propri fondi (ovvero fondi all'uopo dedicati – FFO Miur Fondo Giovani), le borse di studio. Si è registrato un incremento degli studenti che hanno partecipato al programma di mobilità della CE Erasmus+, pari al 27% ( da n. 54 studenti a n. 69). In lieve aumento anche il numero di docenti che si sono recati all'estero per attività didattica (+ 13,5%). Ulteriori risorse sono state utilizzate per finanziare la mobilità di dottorandi che conseguiranno il doppio titolo. Il livello di soddisfazione espresso dagli studenti che hanno effettuato un periodo di mobilità all'estero è molto positivo: nella classifica degli Atenei italiani redatta dalla Commissione Europea, l'Unibas si è posizionata ai primi posti (nell'a.a. 2014/15 al secondo posto. Per il 2016 il dato non è ufficiale, verrà comunicato durante la giornata nazionale di luglio 2017) . Favorita anche l'accoglienza degli studenti stranieri col coinvolgimento dell'Associazione studenti internazionali ESN. Il perdurante sottodimensionamento della dotazione organica degli uffici, a base della recente assegnazione di unità di personale (peraltro in astensione per maternità, ha offerto solo parziale risposta alla disparità tra la mole delle funzioni gestite e le unità di personale preposte. L'ulteriore sviluppo dei processi di mobilità internazionale,

certamente strategici per l'Ateneo, è dunque condizionato al necessario ed ulteriore potenziamento della dotazione organica degli uffici.

#### **2.3.4. Risorse umane.**

##### **a) Qualificazione delle risorse umane e riequilibrio nell'allocazione delle stesse**

Per il personale tecnico amministrativo il calo progressivo delle unità in servizio e la constatazione dell'elevato numero di pensionamenti che avverranno anche nei prossimi anni, hanno indotto alla predisposizione di un'analisi dettagliata al fine di predisporre una programmazione del fabbisogno per il prossimo triennio, sulla base dei punti organico che ai sensi della normativa ad oggi vigente deriveranno dai prossimi collocamenti in quiescenza del personale.

##### **b) Valorizzazione delle risorse umane**

Nel corso del 2016, è stato approvato il primo piano organico di formazione, concentrandosi in particolar modo sull'erogazione di corsi di formazione obbligatori riguardanti gli addetti alle emergenze e su corsi sia specifici che generici. A seguito dell'approvazione della Programmazione triennale della formazione del personale, primo piano organico di formazione, nel 2016 sono stati realizzati n. 8 percorsi formativi in house, che hanno consentito il coinvolgimento di un numero maggiore di personale oltre ad un notevole contenimento della spesa, ad esclusivo vantaggio della qualità della formazione dei percorsi formativi offerti. La formazione, riguardante tematiche relative alle attività amministrativo-gestionali, ha interessato tutto il personale tecnico-amministrativo. Sono stati altresì realizzati percorsi formativi specifici erogati da Enti esterni (laddove rispondenti alle politiche di formazione dell'Ateneo).

E' stata altresì autorizzata la frequenza ad alcuni master annuali organizzati dall'Ateneo

#### **2.3.5. Gestione manageriale.**

##### **a) Supporto legale, sicurezza e messa a norma, informatizzazione, valorizzazione del patrimonio immobiliare, risparmio energetico.**

Sono stati implementati i procedimenti relativi alla riorganizzazione dei processi contabili, redazione di manuali operativi (in fase di stesura) ed avviate le procedure – del tutto innovative – di inventariazione del patrimonio mobiliare ed immobiliare dell'Ateneo.

E' proseguito l'importante processo di revisione dell'assetto regolamentare di Ateneo e di definizione del quadro delle partecipazioni dell'Ateneo.

Sono state definitive un consistente numero di procedure assuntive, con riverberi positivi sulla sostenibilità dei corsi di studio e sull'efficienza della struttura amministrativo-gestionale.

Sono state sistematizzate procedure di competenza dei settori preposti alla gestione della didattica e dell'alta formazione, con innalzamento degli standard qualitativi dei servizi offerti all'utenza studentesca.

Sono stati completati o gestiti secondo tempistica contrattuale opere pubbliche di rilievo (nuova Biblioteca di Ateneo, campus di Matera, riqualificazione energetica del campus di Macchia Romana).

b) Ciclo Integrato della Performance.

Come anticipato in premessa, l'Ateneo ha adottato il suo primo Piano Integrato in recepimento delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", emanate dall' ANVUR nel luglio 2015, aventi la finalità di ricondurre gli interventi di programmazione a un disegno unitario e di collocare le diverse azioni all'interno di una logica integrata, volta alla semplificazione e alleggerimento adempimentale. Il Piano integrato è stato sviluppato secondo una logica di sperimentazione per il 2016, anno che ha consentito agli Atenei di approfondire i sistemi di integrazione del Ciclo della performance, anche attraverso l'interazione con l'ANVUR e con i propri Nuclei di Valutazione. Nel corso del 2016, sono stati implementati i processi relativi al Ciclo Integrato della Performance, anche a seguito delle significative novità normative intervenute in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno richiesto un'attenta analisi da parte della Direzione Generale. L'Ateneo, tenuto conto anche delle Linee generali di indirizzo della programmazione del sistema universitario per il triennio 2016 – 2018 emanate dal MIUR con D.M. 635 del 8.8.2016 a cui l'attuale sistema universitario ancora la quota premiale del FFO destinata agli Atenei nel triennio di cui trattasi, ha proseguito il consolidamento del processo di pianificazione strategica. Nel dicembre 2016 gli Organi di Governo hanno approvato il Documento di Programmazione Annuale e Triennale 2016-2018 (di revisione del precedente Documento 2015-2017). Parimenti, il "Piano Strategico di Ateneo Area della Formazione Triennio 2016-2018" e Offerta Formativa 2017-2018, il "Piano di Ateneo sulle Politiche e le Strategie per la Ricerca e la Terza Missione 2016-2018", il Piano Strategico "Politica per la Qualità dell'Università degli Studi della Basilicata Triennio 2016-2018" hanno concorso alla definizione degli obiettivi per il triennio 2017-2019.

Il gruppo permanente di lavoro, nominato con PdG n. 433 del 31 dicembre 2015, ha contribuito alla redazione del Ciclo Integrato della Performance 2017-2019, in linea con i suddetti documenti e secondo le norme vigenti.

c) Gestione delle procedure amministrativo-contabili in coerenza con le disposizioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Alla luce delle modifiche legislative apportate dal D.Lgs. 97/2016, la definizione del PTPC è conseguente alla individuazione da parte dell'organo di indirizzo degli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza", i quali costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione" (Art. 1, co. 8, L. 190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g, del D.Lgs. 97/2016).

Gli Organi di governo dell'Ateneo, nel dicembre 2016 hanno individuato gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, che costituiscono contenuto del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e degli altri documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Ateneo e recepiti nel Ciclo Integrato della Performance 2017-2019. Il Responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato con D.R. n. 426 del 18 novembre 2016. Il medesimo dirigente è anche responsabile della trasparenza.

Il nuovo quadro normativo ha comportato per l'Ateneo la necessità di approntare le necessarie misure di adattamento e di informare e formare gli uffici sui nuovi adempimenti introdotti. I documenti sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", in continuo aggiornamento.

- d) Sviluppo dei processi di digitalizzazione dell'Ateneo e di dematerializzazione dei flussi informativi.

Nell'ottica della semplificazione e digitalizzazione dei flussi informativi tra studenti e Ateneo, sono state consolidate molteplici attività, per rendere fruibile, attraverso un unico strumento di accesso ai servizi, l'automazione delle procedure di iscrizione, autocertificazione del reddito (consenso per acquisizione dei dati reddituali direttamente dall'Agenzia delle Entrate), della prenotazione degli esami, la compilazione dei questionari di valutazione, i tirocini curriculari.

Ulteriori miglioramenti si sono registrati in relazione alla dematerializzazione dei flussi informativi in generale. Digitalizzati interamente gli strumenti operativi a supporto delle riunioni degli Organi di Governo.

## **2.4 Criticità e opportunità**

### **2.4.1. Criticità**

- a) Incertezze sul fronte del finanziamento del sistema universitario:

- riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario e introduzione di un nuovo modello di ripartizione del fondo stesso.

- b) Limiti al turn-over

- Vincoli al reclutamento del personale docente e alla gestione delle carriere del Personale Docente e PTA;
- necessità di adottare politiche restrittive di bilancio anche a causa della perdurante crisi finanziaria che ha investito il Paese;
- la continua assenza di finanziamenti per l'edilizia universitaria.

### **2.4.2. Opportunità**

- Ampliamento delle competenze del personale per fronteggiare il blocco del turn-over a causa delle restrizioni di bilancio.
- Raccordo con Istituti Scolastici per favorire un corretto orientamento in uscita della Scuola e ingresso nel sistema Universitario.

- Iniziative specifiche per favorire il completamento degli studi e ridurre il numero dei fuori corso.
- Intensificazione dei rapporti con il territorio nel trasferimento tecnologico.
- Intercettazione finanziamenti per progetti di ricerca applicata.
- Implementazione dei servizi di spin off, brevetti e Industrial Liaison Office.
- Migliorare il grado di attrattività di studenti stranieri soprattutto dell'area sud del Mediterraneo.
- Riqualificazione delle strutture di supporto a disposizione degli studenti.
- Potenziamento attività di orientamento in itinere ed in uscita.
- Migliorare il grado di Attrattività per gli studenti fuori sede e fuori Regione per la presenza di Residenze e Mense universitarie (alcune in fase di realizzazione).
- Informatizzazione dei servizi di supporto agli stakeholder.

### 3. Obiettivi e risultati raggiunti

#### 3.1 Albero della Performance ed Obiettivi strategici

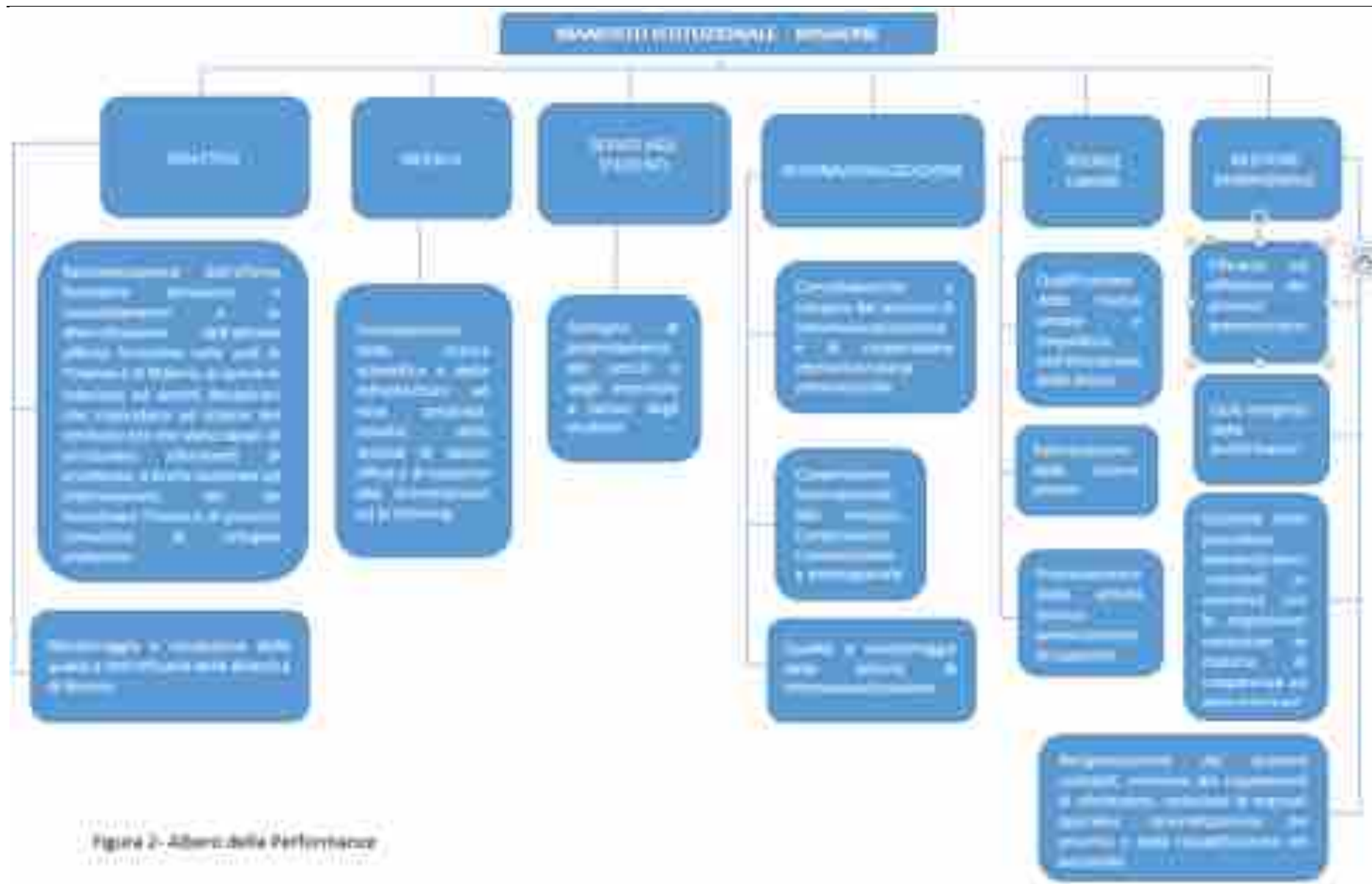
Con tale nozione si intende “una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione”.

Il mandato istituzionale e la missione sono articolate in 6 aree strategiche; l’Università degli Studi della Basilicata ha individuato le seguenti aree di attività da approfondire e sviluppare:

- a) consolidamento e diversificazione dell’offerta formativa (corsi di studio da istituire e attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali ed umane, nonché quelli da sopprimere);
- b) potenziamento della ricerca scientifica;
- c) potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- d) consolidamento e sviluppo processi di internazionalizzazione;
- e) potenziamento dotazione fabbisogno di personale docente e non docente (a tempo determinato e indeterminato, compreso il ricorso alla mobilità’);
- f) gestione efficace ed efficiente dei processi amministrativi.

Per ciascuna delle sei aree strategiche individuate vengono definiti i relativi obiettivi strategici. Il Piano integrato della Performance 2016 riportava le aree strategiche (pag. 25) e da esse, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali di struttura(Sez. A, pag. 33 e segg.), riferite alle attività istituzionali dell’Ateneo per l’anno 2016.

Nella Figura 2 viene mostrato l’albero della performance dell’Ateneo fino al secondo livello (obiettivi strategici)



### **3.2 Obiettivi individuali di struttura**

Gli obiettivi sono stati assegnati al Direttore Generale e al personale del comparto, secondo quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo. Gli stessi sono stati calibrati sulla base delle disposizioni normative di riferimento ed in coerenza con quanto previsto nei documenti di programmazione strategica dell'Ateneo (come riportati sotto la voce "Obiettivo strategico"). Sul punto vale segnalare che l'Agencia Nazionale di Valutazione del Sistema universitario e della Ricerca (ANVUR) ha rilevato la possibilità che gli obiettivi elencati nel piano della performance possano *"essere affiancati da obiettivi specifici dell'amministrazione non derivanti dagli obiettivi generali di ateneo, ma da considerazioni interne dell'apparato amministrativo"*.

Più in generale, si osserva che, secondo quanto evidenziato dall'ANVUR, che *"nelle università "la fissazione di obiettivi è un processo particolarmente problematico, data la grande varietà di aree scientifiche disciplinari coinvolte e l'elevato grado di autonomia del personale accademico. Inoltre, le missioni istituzionali delle università si basano prevalentemente su attività non ripetitive che sono caratterizzate da un elevato grado di incertezza dei risultati. Ciò significa che non è possibile trasferire al comparto modelli di performance mutuati dal mondo industriale (caratterizzato da processi che per definizione sono controllati e ripetuti) ..."*. L'Agencia ha altresì precisato che la *"valutazione deve essere intesa come un ausilio alla leadership di ateneo, non come un appesantimento burocratico"*.

Nello specifico, l'impianto complessivo degli obiettivi individuali di struttura è stato mutuato dai pertinenti documenti della predetta Agencia e origina dalla opportunità di strutturare processi condivisi tra il personale dell'Ateneo e di creare, attraverso la trasversalità degli stessi, dinamiche di concertazione tra articolazioni amministrative diverse (sul punto, l'ANVUR consiglia la individuazione di *"Obiettivi trasversali"*, al fine di evitare *"derivate procedurali autoreferenziali, fenomeni di opportunismo e di rottura di collaborazione interna"*), nonché di fissare una platea di obiettivi numericamente congrua e tale da consentire un credibile monitoraggio sul grado di raggiungimento degli stessi. La medesima Agencia, in relazione a tale ultimo aspetto, ha rilevato che *"con il numero degli obiettivi ... aumenta la difficoltà di gestione e di conseguenza l'agilità della valutazione: per questo vi è un ampio consenso sull'idea che gli obiettivi per ogni unità organizzativa debbano essere "pochi e semplici" (pur restando eventualmente articolati a livello complessivo)"*. L'ANVUR, al riguardo, ha chiarito che *"per le performance amministrative la definizione dell'organizzazione interna e l'attribuzione degli obiettivi a specifiche unità appartengono alla responsabilità degli organi di ateneo, nella fattispecie al Direttore Generale"*.

Gli obiettivi di cui sotto, nell'ambito di un sistema integrato di gestione del ciclo della performance, sono stati assunti a riferimento, in relazione al grado di raggiungimento per il periodo oggetto di valutazione (come definito dal relativo Contratto Collettivo decentrato Integrativo), per le procedure di progressione economica orizzontale del personale tecnico-amministrativo di competenza del 2016.



La particolare articolazione amministrativa dell'Ateneo e la presenza di una pluralità di soggetti deputati al processo di valutazione, con conseguente possibilità di stretta e continua interazione con il personale valutato, ha consentito una costante attività di monitoraggio sulle performance individuali; attività di monitoraggio che l'Amministrazione universitaria ha doverosamente ritenuto di informare a logiche di semplificazione ed efficacia dell'azione amministrativa (dove la scelta di non optare in relazione alle procedure di PEO, anche perché meramente facoltativa, per la stesura periodica di verbali sul grado di raggiungimenti degli obiettivi).

### **3.3 Processi di valutazione**

L'articolato normativo assunto a riferimento nei processi di valutazione delle performances è sostanzialmente riconducibile nell'alveo delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 (come declinate dalla CIVIT) e nei Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

E' utile precisare che l'applicazione delle disposizioni "che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria delle performance" di cui all'art. 40, comma 3-quater" è condizionata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, "la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni" (Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica); sicché "la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009", fatta salva la possibilità di utilizzare le "eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98" (art. 6 del D.lgs. n. 141/2011. V. anche la Circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010).

In ogni caso, il Sistema può e deve trovare applicazione, nel rispetto delle competenze attribuite alla contrattazione decentrata integrativa, per le procedure di mobilità orizzontale.

Sulla scorta di quanto previsto dalla Delibera della Civit n. 104/2010, si evidenzia, da ultimo, che il Sistema non estende il proprio ambito di applicazione "al personale di diritto pubblico, il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dai rispettivi ordinamenti".

Tanto premesso, si rileva che, secondo quanto rappresentato nei paragrafi precedenti e in quelli che seguiranno, i risultati raggiunti dalle articolazioni amministrative dell'Ateneo in relazione agli obiettivi individuali di struttura sopra elencati sono generalmente soddisfacenti.

Nel rinviare a quanto rappresentato nei paragrafi precedenti, si riporta il dettaglio degli obiettivi, corredato, laddove opportuno, da sintetiche valutazioni. Si riportano altresì, sinteticamente, gli scostamenti registrati per alcuni obiettivi .

Ogni obiettivo strategico è stato articolato in obiettivi individuali e/o di struttura, programmabili nel breve periodo, chiari, prevedibili e specifici, per il Direttore Generale, per il personale dirigente, per il personale inquadrato nella categoria delle Elevate Professionalità (Tabella 2) e per il restante personale tecnico-amministrativo del Comparto (Tabella 1).

Gli obiettivi del Direttore Generale sono oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo, in corso di svolgimento. I risultati degli obiettivi per i dirigenti e le Elevate Professionalità sono oggetto di valutazione da parte del Direttore Generale. Gli obiettivi sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2016.

La scadenza per il raggiungimento di ciascun obiettivo è stata fissata, dove non espressamente indicato altro termine, alla data del 31 dicembre 2016.

### **3.4. Analisi scostamenti**

Si riportano, sinteticamente, gli scostamenti registrati per alcuni obiettivi.

#### *Area Didattica*

Non si è ritenuto procedere alla costituzione per l'innovazione didattica in quanto ritenuto ridondante l'istituzione di una ulteriore commissione.

#### *Area Ricerca*

Gli obiettivi relativi al miglioramento della collocazione editoriale dei prodotti di ricerca e per la riduzione del numero di docenti scientificamente inattivi sono stati individuati quali azioni strategiche per il prossimo triennio.

Le attività di supporto del personale sono state espletate in modo soddisfacente. Tuttavia, i risultati conseguiti nella valutazione della ricerca VQR 2011/2014 sono risultati migliorabili, anche in conseguenza della mancata presentazione dei prodotti di ricerca da parte di un consistente numero di docenti quale protesta contro i criteri di valutazione.

Anche la numerosità dei progetti presentati e la conseguente percentuale di quelli approvati in ambito europeo risulta perfettibile.

#### *Servizi agli Studenti*

*Counseling individuale e psicologico-motivazionale, attività di orientamento in itinere.*

L'obiettivo è stato individuato quale azione strategica per il prossimo triennio.

**Tabella 3** *Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni	
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2	31/12/2016	NO
Elevate Professionalità	11	31/12/2016	NO

**Tabella 4** *-Distribuzione del personale per classi di punteggio finale*

	personale per classe di punteggio		
	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2		
Elevate Professionalità	11		

**4. Risorse, efficienza ed economicità**

**DATI FINANZIARI**

**FFO e Spese di personale 2016**

1) FFO 2016	28.609.760
2) Contribuzione netta studenti	5.247.044
1) Spese per il personale	34.793.189
2) – Contributo Regione Basilicata	<u>10.000.000</u>
3) Spesa netta per il personale a carico dell'Ateneo	24.793.189

Indicatore (limite all'80%) =  $24.793.189 / 35.614.528 * 100 = 69,62\%$

ISEF =  $29.203.913 / 24.793.189 = 1,18\%$

Dal punto di vista dei risultati di gestione economico finanziaria, si riporta, nel seguito, una proiezione dell'incidenza dei trasferimenti in oggetto sulla misura dell'indicatore relativo all'esercizio 2015 di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 49/2012<sup>3</sup>:

- Entrate = euro 36.001.879
- Spese personale = euro 34.793.189 – euro 10.000.000 (trasferimenti Regione Basilicata) = 24.793.189 euro.
- Indicatore (limite all'80%) =  $24.793.189 / 36.001.879 * 100 = 69\%$
- ISEF =  $29.499.400,78 / 24.793.189 = 1,19$

---

<sup>3</sup> I dati utilizzati sono da considerarsi provvisori. Al momento della redazione del presente documento non è ancora disponibile il DM relativo alla assegnazioni dei Punti Organico nel quale sono presenti tutti i valori definitivi .

## 5. Pari opportunità e Bilancio di Genere

a) Il Comitato Unico di Garanzia, istituito con decreto rettorale n. 188 del 31 maggio 2013, a norma dell'articolo 16 dello Statuto di Ateneo e, prima ancora il Comitato di pari opportunità, costituisce il più importante organo di garanzia in questa direzione. Il Comitato non consente solo la sorveglianza delle scelte intraprese dall'Amministrazione ma rappresenta, al contempo, un organo consultivo e propositivo.

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

Il Comitato esercita le sue funzioni affiancando l'Amministrazione nel processo di sensibilizzazione, informazione e formazione nella politica di pari opportunità, supervisionando la pari presenza e il pari trattamento tra uomini e donne nell'accesso, nella attribuzione di incarichi e nella progressione di carriera. Relativamente al bilancio di genere, si evidenzia che permangono differenze percentuali in particolare per la componente femminile dei docenti ordinari, pari allo 0,11% (sul totale dei docenti e ricercatori, la percentuale femminile è del 35%) (fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php> ). In tale direzione, alcune azioni sono state programmate per il prossimo triennio. La componente femminile del personale tecnico amministrativo risulta, invece, mediamente equilibrata.

Di seguito gli obiettivi che il CUG si era proposto nel primo Piano Triennale 2014-2016, conseguiti nel 2016:

- Benessere Organizzativo: Stato di avanzamento 'asilo aziendale'
- *'Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing'*, anche ai fini della regolamentazione degli ambiti di competenza della Consigliera di Fiducia (approvato poi nel 2017);
- Definitiva approvazione del *'Questionario sul Benessere Organizzativo per Strutturati UniBas'* docenti e personale tecnico-amministrativo (somministrato poi nel 2017);
- Progettazione e realizzazione di un 'templato' per la compilazione di questionari online sul CMS Ariadne;
- Pianificazione incontri e iniziative congiunte con la Garante degli Studenti;
- Attività seminariali di formazione, aggiornamento e studi di genere:
  - Continuazione del ciclo *'Che genere di'* in programmazione congiunta con CRPO, n. 4 seminari tenuti in diversi comuni della Basilicata
- Convegno WoMan *"no alla violenza di genere"* organizzato dalle Associazioni studentesche e dottorali, Commissione Pari Opportunità della Regione Basilicata, in collaborazione con il CUG, a Potenza e Matera

Il CUG ha ricevuto un riconoscimento Nazionale per l'attività WoMan.

b) Servizio Disabilità

Il Servizio Disabilità favorisce l'orientamento e l'inserimento degli studenti diversamente abili mediante una serie di azioni promosse dal C.I.S.D. "Comitato per l'Integrazione degli Studenti Disabili", istituito con D.R. 416 del 6/9/2012.

Il Servizio Disabilità ha messo a disposizione:

- un supporto tecnico permanente con attrezzature "dedicate" alle diverse esigenze e situate in opportuni spazi dell'Ateneo;
- uno sportello di ascolto per offrire agli studenti disabili un servizio di accoglienza ed assistenza all'interno di Unibas;
- un docente referente in ciascuna facoltà che promuova e faciliti le modalità di erogazione della didattica e lo svolgimento degli esami;
- un'aula studio multimediale, dotata di postazioni informatiche con attrezzature e software specifici;
- sono state implementate le procedure per l'assegnazione dei tutor alla pari attraverso un bando pubblico: le attività di supporto riguardano l'assistenza nello studio, accompagnamento a lezione, agli esami, ai colloqui con i docenti, nei luoghi in cui si svolge la vita universitaria, assistenza durante l'espletamento delle prove d'esame, assistenza nell'espletamento di attività burocratiche, reperimento di materiale didattico;
- è stata implementata l'attività del laboratorio musicale " Unibas band" .

Le attività di orientamento e accoglienza degli studenti iscritti e dei potenziali studenti sono svolte dal personale addetto al servizio.

## 6. Documenti del ciclo

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	09/07/2013		<a href="http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento1917.html">http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento1917.html</a>
Piano integrato della <i>performance</i>	26/01/2016	30/01/2016	<a href="http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento11728.html">http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento11728.html</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	26/01/2016	30/01/2016	<a href="http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento12132.html">http://portale.unibas.it/site/home/trasparenza/amministrazione-trasparente/documento12132.html</a>