



**Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo per l'anno
2024 - parere di sintesi -**

La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, illustra le verifiche condotte e gli esiti accertati funzionali alle successive attività di validazione (invalidazione) della Relazione sulla performance relativa all'anno 2024 dell'Università degli Studi della Basilicata (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

In data 29 maggio 2025 il Consiglio di amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2024, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV con nota prot. n. 11973 del 9.05.2025.

Una bozza provvisoria della Relazione era già stata messa a disposizione del NdV il 21 maggio 2025 che, in occasione della riunione del 11 giugno 2025 approfittando della partecipazione del Direttore Generale dott. Marco Porzionato e del responsabile del Settore Direzione e Programmazione dott. Ermanno Trasatti, preventivamente convocati, ne aveva attenzionato alcuni aspetti. In particolare, nel corso del suddetto incontro, il NdV, pur giudicando favorevolmente il lavoro svolto, ha formulato alcune considerazioni per la cui completa illustrazione si rinvia alla sezione conclusiva del presente documento intitolata "*CRITERI DI VALIDAZIONE UTILIZZATI DAL NUCLEO*".

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la valutazione della performance organizzativa complessiva sia effettuata dall'Amministrazione e pertanto la Relazione sulla Performance 2024 riporta gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso.

Per il 2024, la performance organizzativa è stata calcolata sulla base della media degli indicatori del Piano Strategico, considerata come aggregazione delle performance delle singole strutture. Il metodo di misurazione è descritto a pagina 23 della Relazione, mentre la tipologia degli indicatori è riportata nella scheda di Monitoraggio annuale del Piano Strategico di Ateneo 2024–2026, allegata alla Relazione.

Il PIAO 2024–2026 è stato approvato dal CdA il 29 febbraio 2024, mentre il Piano Strategico è stato ratificato successivamente dal Senato Accademico nella seduta del 16 aprile 2024 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 aprile 2024, ossia successivamente al PIAO.

Poiché il Piano Strategico è entrato in vigore nello stesso anno di competenza, alcuni indicatori riportati nell'allegato 1 della Relazione risultano non disponibili o privi di dati aggiornati a causa della tempistica di approvazione.

Prima di procedere all'illustrazione della metodologia di lavoro utilizzata da questo NdV e degli esiti a cui esso è pervenuto, si procede qui di seguito a riprendere sinteticamente i principali contenuti delle sezioni nelle quali è risultato articolato il PIAO 2024-2026.

PRIMA SEZIONE: Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.

Questa sezione fornisce ai cittadini e agli altri stakeholder una panoramica chiara e sintetica del contesto in cui opera l'Ateneo lucano:



La sezione si apre ricordando come il sistema universitario italiano, e in particolare gli atenei del Mezzogiorno, stiano affrontando una molteplicità di sfide. Tra le criticità principali vi sono l'eccessiva proliferazione di normative, il calo demografico (che, proiettato nel futuro, potrebbe tradursi in una drastica riduzione degli iscritti e conseguentemente in una diminuzione delle entrate derivanti dalle rette) e la forte competizione sia territoriale che da parte delle università telematiche, che registrano un rapido aumento degli iscritti rispetto alle tradizionali istituzioni.

La relazione evidenzia come il fenomeno demografico, caratterizzato da una riduzione degli iscritti (con stime prudenziali che prevedono una perdita significativa di studenti, in particolare nel Mezzogiorno) abbia ripercussioni dirette sia sulle entrate degli atenei (in termini di rette e finanziamenti legati al Fondo di Finanziamento Ordinario) sia sulla capacità stessa degli Atenei di garantire un'offerta formativa e di ricerca adeguata.

Vengono messi in luce i divari tra le diverse aree d'Italia. Le regioni del Sud, compresa la Basilicata, subiscono una flessione più marcata degli iscritti e mostrano difficoltà specifiche: problemi infrastrutturali evidenziati da lunghi tempi di percorrenza per raggiungere le sedi universitarie, carenze nei servizi di studentato e una minor attrattività internazionale. Tali elementi, associati al limitato investimento nazionale nell'educazione terziaria, contribuiscono a creare un contesto sfavorevole per la crescita del capitale umano nelle regioni meno popolate.

Nella relazione viene dedicata un'attenzione particolare al contesto regionale, sottolineando come la Basilicata, con bassa densità abitativa e un processo di invecchiamento della popolazione, debba fare i conti con la diminuzione della forza lavoro qualificata e con una forte migrazione degli studenti verso altri atenei (spesso del Nord). In questo quadro, l'Università degli Studi della Basilicata (Unibas) si presenta come un punto di riferimento locale, con una missione che va oltre la mera formazione: essa rappresenta un fondamentale motore sociale e culturale, capace di fungere da ascensore sociale e, nonostante le difficoltà esterne, di valorizzare il capitale umano della regione.

In sintesi, la prima sezione fornisce una visione d'insieme del contesto esterno che incide sulla programmazione e sull'operatività dell'Ateneo. Essa evidenzia le tensioni derivanti dal calo demografico, dalla concorrenza inter-istituzionale e dalle limitate risorse, ma sottolinea anche il ruolo strategico di Unibas nel sostenere lo sviluppo locale e nel cercare soluzioni innovative per rimanere competitiva in un ambiente universitario in rapido mutamento.

SECONDA SEZIONE: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.

In questa sezione l'analisi si concentra sul ciclo di gestione della performance dell'Ateneo, evidenziando come all'interno dell'Ateneo vengano definiti, misurati e valutati sia il valore pubblico prodotto che i risultati organizzativi e individuali.

Misurazione del Valore Pubblico e Performance Organizzativa

L'Ateneo stabilisce obiettivi strategici all'interno del Piano Strategico 2024–2026 e individua relativi indicatori per monitorare il raggiungimento di tali obiettivi. La performance organizzativa viene valutata assegnando percentuali di realizzazione (con livelli che vanno dal “totalmente raggiunto” al “non raggiunto”) e aggregando i risultati delle diverse unità organizzative. I dati consolidati dimostrano, ad esempio, un livello medio di performance del 94%, a testimonianza dell'efficacia gestionale complessiva.



Valutazione della Performance Individuale

Per il personale, dall'Amministrazione Centrale ai singoli dipendenti, il sistema prevede una valutazione su più dimensioni: la performance della struttura di appartenenza, il risultato degli obiettivi individuali e il comportamento organizzativo. Vengono utilizzate scale di punteggio per stimare, in percentuali, il grado di raggiungimento degli obiettivi e questo consente di premiare il merito e individuare aree di miglioramento.

Monitoraggio e Rendicontazione

Il monitoraggio avviene in maniera periodica (con report semestrali) e coinvolge la raccolta e l'analisi di dati provenienti da banche dati interne ed esterne (come Pro3 e l'Osservatorio dell'Anagrafe Nazionale Studenti). Queste attività permettono di valutare non solo la performance complessiva, ma anche specifici aspetti, quali il rispetto dei target temporali e il contenimento di ritardi, particolarmente nei casi in cui il target è rappresentato da una data.

Nell'allegato 1 alla Relazione sono riportati gli esiti del Monitoraggio annuale degli obiettivi di performance istituzionale

Nell'allegato 2 alla Relazione sono riportati gli esiti della valutazione delle Performance organizzativa; mentre nell'allegato 3 alla Relazione sono riportati gli esiti della valutazione delle Performance individuale. Le rendicontazioni di cui agli allegati nn. 2 e 3 riportano gli eventuali scostamenti e evidenze rispetto ai risultati attesi.

Trasparenza e Gestione dei Rischi Corruttivi

La sezione dedica spazio alla verifica delle misure adottate per prevenire il rischio corruttivo e per garantire trasparenza nell'impiego delle risorse. I risultati del monitoraggio di tali misure sono documentati in appositi allegati e rappresentano un ulteriore strumento di controllo e responsabilizzazione.

In particolare, la sottosezione 2.6 *Rischi corruttivi e trasparenza* fa rimando all'Allegato 4 – TAB. D) – che riguarda le misure attuate nel 2024.

La tabella evidenzia per ogni misura di prevenzione la tipologia (generali, specifiche, trasparenza); le fasi in cui si articola l'attuazione, il soggetto responsabile e le strutture coinvolte, i tempi di realizzazione di ciascuna misura, il target di riferimento e gli indicatori, nonché la realizzazione o meno del monitoraggio intermedio.

La metodologia di analisi che l'Ateneo pratica è coerente con le più recenti direttive dell'ANAC, si basa su criteri qualitativi, sostanziali e non meccanicistici, mediante il lavoro di un gruppo trasversale: comprende le analisi delle attività inserite in processi e in fasi, l'abbinamento con i rischi individuati partendo dagli esempi indicati nei piani nazionali, l'individuazione dei fattori abilitanti del rischio e delle misure di prevenzione, la valutazione di indicatori di sostenibilità, la progettazione delle misure individuate e da attuare nell'anno successivo.

Customer Satisfaction

Viene illustrato anche l'esito delle rilevazioni di customer satisfaction, raccolte attraverso il progetto Good Practice del Politecnico di Milano, che ha coinvolto docenti, personale tecnico amministrativo e studenti. Queste rilevazioni offrono indicazioni preziose sull'efficacia dei servizi erogati dall'Ateneo e contribuiscono al continuo processo di miglioramento.



In sintesi, la Sezione II fornisce un quadro esaustivo del sistema di misurazione e valutazione della performance: un approccio integrato che unisce obiettivi strategici, monitoraggio continuo, trasparenza e feedback dagli utenti per ottenere una gestione sempre più orientata al miglioramento e alla creazione di valore pubblico.

TERZA SEZIONE: Organizzazione e Capitale Umano.

La Sezione illustra il rinnovamento strutturale e le strategie per la gestione del personale e del capitale umano dell'Ateneo. Di seguito i punti chiave:

Riorganizzazione strutturale

Emerge che è stata realizzata una profonda revisione organizzativa, che ha interessato sia l'Amministrazione Centrale sia le strutture accademiche (Dipartimenti e Centri).

Il nuovo assetto, definito con criteri di semplificazione e razionalizzazione, prevede la riduzione del numero di livelli gerarchici e una migliore allocazione delle risorse.

Particolare attenzione viene riservata all'istituzione del nuovo Dipartimento di Scienze della Salute e alla creazione di figure quali il Segretario di Dipartimento e l'Avvocatura di Ateneo, a supporto di una gestione più efficiente dei processi interni.

Implementazione del lavoro agile

L'Ateneo ha consolidato l'adozione del lavoro agile, inizialmente sperimentato per fronteggiare il COVID-19, con l'obiettivo di migliorare il benessere e l'efficienza organizzativa.

Vengono presentati i dati relativi ai contratti di lavoro agile, evidenziando una leggera riduzione in termini di numeri e percentuali (dal 50% del 2023 al 40,24% del 2024), e la soddisfazione degli utenti (PTA) che viene monitorata attraverso specifici questionari.

Piano dei Fabbisogni e reclutamento del personale tecnico amministrativo (PTA)

La sottosezione descrive le procedure di pianificazione e i relativi interventi per colmare il fabbisogno del personale tecnico amministrativo, inclusi i contratti a tempo indeterminato e determinato.

Viene evidenziato il numero di unità programmato, le procedure effettivamente attuate e quelle ancora in corso, fondamentali per garantire il supporto necessario alle attività dell'Ateneo.

Attività formative e sviluppo delle competenze

Sono elencate le iniziative formative realizzate nel 2024, che spaziano da corsi specifici (ad es. sul PNRR, sicurezza, gestione dei contratti, digitalizzazione) a incontri rivolti ai neoassunti.

Tali attività mirano a potenziare le competenze del personale, garantendo un aggiornamento costante e favorendo il trasferimento di conoscenze utili alla modernizzazione e al miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Benessere organizzativo e politiche di pari opportunità



Dalla Relazione emerge che l'Ateneo monitora il benessere organizzativo tramite indagini rivolte al personale tecnico amministrativo, valutando aspetti quali l'ambiente di lavoro, il senso di appartenenza e la soddisfazione generale.

Nella sottosezione viene analizzata anche la dimensione delle pari opportunità, facendo riferimento al Bilancio di Genere e alle attività del Comitato Unico di Garanzia, finalizzate a contrastare discriminazioni e promuovere la parità all'interno dell'Ateneo.

In sintesi, la terza sezione evidenzia come il rinnovamento organizzativo e l'attenzione alle risorse umane siano fortemente attenzionati dalla governance dell'Ateneo e rappresentino elementi centrali per aumentare l'efficienza, la trasparenza e la qualità dei servizi offerti, ponendo particolare attenzione alla formazione, al benessere del personale e alle dinamiche di pari opportunità.

QUARTA SEZIONE: Processo di redazione della Relazione sulla Performance.

La quarta sezione illustra il processo con cui è stata redatta la Relazione sulla Performance, delineando sia le piazze operative sia le criticità riscontrate nel ciclo di misurazione e valutazione. I punti principali sono:

1. Fasi del Processo di Valutazione

Vengono descritte le fasi operative: la raccolta dei dati relativi alla performance organizzativa e individuale, la rendicontazione, la predisposizione delle schede di valutazione, la stesura della relazione e infine l'approvazione e la validazione da parte del Consiglio di Amministrazione e del Nucleo di Valutazione (NdV).

Il ciclo si svolge in un arco temporale definito (da gennaio a giugno) in cui diversi attori – la Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità (PCQ), il Direttore Generale, il Rettore e i valutatori – operano in sinergia per raccogliere, analizzare e presentare i dati in modo trasparente.

2. Strumenti e Metodologie di Monitoraggio

Il sistema prevede l'uso di schede standardizzate e report periodici (ad esempio, semestrali) per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi.

Le performance sono valutate sia a livello organizzativo (analizzando il contributo di ogni unità) sia individuale (quale somma di risultati, comportamenti e performance del contesto di appartenenza).

3. Criticità Operative e Interventi di Miglioramento

Sono evidenziate diverse criticità: la complessità del sistema SMVP 2024, la difficoltà nella diffusione capillare delle informazioni a tutto il personale, la mancata standardizzazione nella rendicontazione dei dati e ritardi nel processo di valutazione.

Come interventi migliorativi, si propongono una semplificazione del sistema di misurazione, procedure informatizzate per la gestione del ciclo della performance, maggiore formazione e comunicazione interna, nonché il potenziamento delle risorse della Direzione PCQ per garantire tempistiche e modalità più efficaci.

In sintesi, la quarta sezione offre una panoramica dettagliata del percorso che porta alla redazione della Relazione sulla Performance, sottolineando come il monitoraggio continuo, la standardizzazione dei



processi e l'attenzione alle criticità rappresentino i presupposti per un continuo miglioramento della gestione e della trasparenza dell'Ateneo.

CRITERI DI VALIDAZIONE UTILIZZATI DAL NUCLEO

Le attività di validazione (invalidazione) vengono effettuate da questo NdV sulla base dei criteri contenuti nelle Linee guida del 2018 adottate dalla Funzione Pubblica; in particolare:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)

Preliminarmente, il Nucleo tiene a rilevare che la struttura e i contenuti della Relazione sulla performance 2024 predisposta dalla struttura interna all'Ateneo dedica uno spazio eccessivo ai contenuti qualitativi delle singole sezioni del PIAO. Il Nucleo suggerisce per il futuro di limitare il più possibile il richiamo a tali contenuti e di focalizzare il documento sugli aspetti quantitativi ovvero sulla consuntivazione dei risultati misurati e valutati e sull'analisi del processo valutativo con l'obiettivo di far emergere in modo diretto la coerenza (incoerenza) con l'impianto normativo.

Posto ciò, questo Nucleo di Valutazione rileva innanzitutto la coerenza fra i contenuti della Relazione e quelli della sezione performance del PIAO nonché fra la valutazione della performance organizzativa complessiva riportata dall'Ateneo nella Relazione e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa delle singole strutture.

Nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano della performance; nella Relazione si dà evidenza della misurazione e della valutazione delle performance anche con riferimento alle misure connesse alla prevenzione della corruzione (allegato n. 4 alla Relazione).



Gli indicatori di performance sono correttamente applicati; l'affidabilità degli stessi abbisogna, però, di miglioramenti, che nel futuro potranno provenire, come riferito dal Direttore Generale nella riunione di questo NdV del 18.12.2024 nonché in quella del 11.06.2025, dall'impianto della contabilità analitica e, in via più generale, del controllo di gestione.

Nello specifico, il Nucleo raccomanda di assicurare per l'anno 2025 la piena funzionalità del controllo di gestione a supporto del ciclo della performance al fine di ridurre al minimo il ricorso a fonti non certificate o autodichiarate.

Va tuttavia rilevato che, in occasione della richiamata riunione del 18.12.2024 nell'illustrare le novità apportate al SMVP avente decorrenza 01.01.2025, il dott. Porzionato ha già riferito come il nuovo sistema abbia recepito un processo di standardizzazione dei punteggi delle performance individuali al fine di sterilizzare eventuali "metri di giudizio" diversi utilizzati dai singoli valutatori; questo processo consente di ridurre l'impatto della eventuale soggettività dei valutatori nell'applicazione dei parametri di giudizio. Questo NdV ritiene che un pieno ed efficace ricorso al controllo di gestione e agli strumenti ad esso collegati non potrà che apportare ulteriori benefici su questo fronte e su quello ad esso immediatamente antecedente di determinazione degli obiettivi delle singole aree.

In considerazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 8*bis*, della legge n. 190/2012, il Nucleo segnala, altresì, la necessità di rafforzare l'integrazione tra il ciclo della performance e il sistema di prevenzione della corruzione individuando e diffondendo nell'ambito della struttura organizzativa specifici obiettivi di performance correlati all'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza.

Ulteriore attenzione va posta sugli indicatori di valore pubblico. Anche per questi si auspica un'adeguata apertura nell'ambito del ciclo della performance. Tali indicatori benché, sotto certi aspetti, causa talvolta la loro natura intangibile, non si prestino a misurazioni tendenzialmente oggettive, sono comunque meritevoli di individuazione mediante la predisposizione di apparati e strumenti interni che coniughino in modo opportuno misure di carattere quantitativo-fisico con misure qualitative. A tale riguardo va giudicata con favore la novità profilata dal dott. Porzionato nel nuovo SMVP 2025 (cfr. riunione NdV 18.12.2024) dell'introduzione, a livello di performance individuale, della qualità dei servizi come nuovo ambito di valutazione, misurata osservando i risultati restituiti dal questionario Customer Satisfaction del progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano assumendo a riferimento una scala di valutazione in sestis (1-6) nonché i "pesi ponderali" attribuiti agli ambiti di valutazione in base al ruolo ricoperto dal personale valutato.

Il Nucleo, infine, con riferimento ad alcune criticità evidenziate dall'Amministrazione nella Relazione, quali la complessità del sistema SMVP 2024, la difficoltà nella diffusione capillare delle informazioni a tutto il personale, la mancata standardizzazione nella rendicontazione dei dati e ritardi nel processo di valutazione, ritiene che le stesse a partire dal 2025 possano essere efficacemente superate grazie a un pieno ed efficace impiego del nuovo SMVP. Comunque, su di esse ci si ripromette di tornare in sede di validazione della relazione della performance 2025.

A valle delle verifiche condotte e degli esiti accertati, questo NdV, pur con le limitate segnalazioni appena espresse, esprime un parere positivo in merito alla qualità complessiva della Relazione sulla Performance 2024, ravvisando l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione stessa, la chiarezza espositiva, un buon livello di comprensibilità grazie all'uso di tabelle di sintesi poste all'interno del testo e degli allegati.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'analisi che precede, incentrata sostanzialmente sul ciclo della performance anche in considerazione della circostanza che molti approfondimenti della stessa si riproporranno nella Relazione annuale, consente al Nucleo di poter validare la Relazione.

Il Coordinatore
(Prof. Alessandro Sgambato)
F.to Alessandro Sgambato