

**Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance di Ateneo per
l'anno 2025 - parere di sintesi -**

La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), illustra le verifiche condotte e gli esiti accertati funzionali alle successive attività di validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2025 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.

La Relazione sulla Performance 2025 è stata predisposta dalla Direzione Generale - Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità e rendiconta i risultati conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2025 in attuazione degli obiettivi programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, sulla base della metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025.

La documentazione trasmessa al NdV comprende la Relazione sulla Performance 2025 e i relativi allegati, come da nota della Direzione Pianificazione, Controllo e Qualità prot. n. 11891 del 23/06/2026. La Relazione reca, nella versione esaminata, l'indicazione dell'approvazione con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 113 del 1 luglio 2026

Ai fini dell'istruttoria, il NdV ha preso in esame, oltre alla Relazione, la nota di trasmissione e i sette allegati documentali concernenti: le attività formative del personale e i percorsi Valore PA; il report sull'indagine di clima e benessere organizzativo 2024/2025; il monitoraggio annuale degli indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026; i risultati di performance organizzativa 2025; lo stato di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale *p.t.*; lo stato di attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza 2025; la sintesi dei risultati della customer satisfaction Good Practice 2024-2025.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 prevede che la performance organizzativa delle Unità Organizzative sia misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, rilevato mediante i relativi indicatori e ponderato in funzione del peso attribuito a ciascun obiettivo. Per gli obiettivi quantitativi, il grado di raggiungimento è determinato dal rapporto tra risultato conseguito e target programmato; per gli obiettivi quali-quantitativi, la valutazione tiene conto anche della qualità dell'output prodotto e del rispetto delle tempistiche.

Nel 2025 l'attività di monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del PIAO ha determinato la rimodulazione di quattro obiettivi, come richiamato nella Relazione con riferimento al Report di monitoraggio approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 114 del 30 luglio 2025. Tale elemento evidenzia l'utilizzo del monitoraggio quale strumento di presidio gestionale e di correzione in itinere del ciclo della performance.

Prima di procedere all'illustrazione dei criteri di validazione utilizzati dal NdV e delle relative conclusioni, si richiamano sinteticamente i principali contenuti della Relazione sulla Performance 2025.

PRIMA SEZIONE: Informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

La prima sezione della Relazione fornisce una ricostruzione del contesto esterno e interno nel quale l'Ateneo ha operato nel 2025. Tra i principali risultati richiamati figurano il conseguimento dell'accreditamento periodico da parte del MUR con giudizio "Soddisfacente", il rafforzamento della collaborazione strategica con la Regione Basilicata mediante la sottoscrizione del Piano dodicennale 2025-2036, la conferma della sostenibilità economico-finanziaria dell'Ateneo, il completamento della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e il rafforzamento degli organici mediante l'attuazione del piano assunzionale.

Il contesto territoriale è descritto come caratterizzato da dinamiche demografiche critiche: nel periodo 2014-2024 la popolazione residente in Basilicata si è ridotta dell'8,08%, passando da 576.619 a 530.004 abitanti, mentre l'indice di vecchiaia nel 2024 ha raggiunto il valore di 240, superiore alla media nazionale. La Relazione evidenzia altresì la riduzione della popolazione nella fascia 18-24 anni e la correlata contrazione del bacino potenziale di studenti, oltre alla crescente competitività delle università telematiche.

Sul piano del contesto interno, la Relazione dà conto dell'identità istituzionale dell'Università degli Studi della Basilicata, della salute economico-finanziaria, dell'evoluzione dell'assetto organizzativo, della

consistenza del personale, dello sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, dello stato di attuazione del lavoro agile, del benessere organizzativo e delle politiche di pari opportunità.

Con riferimento alla formazione, la documentazione allegata evidenzia un significativo investimento nello sviluppo delle competenze, con iniziative in materia di sicurezza sul lavoro, prevenzione, protezione dei dati e privacy, anticorruzione, trasparenza, etica pubblica, trasformazione digitale, innovazione, pari opportunità, amministrazione, contabilità pubblica e percorsi Valore PA. La Relazione e l'Allegato 4 danno altresì conto di 7.817,3 ore complessive di formazione erogate al personale tecnico-amministrativo nel 2025, con una media pro capite pari a 30,78 ore, al netto della formazione sulla sicurezza curata dal Servizio Prevenzione e Protezione.

Quanto al benessere organizzativo, il Report 2024/2025 si colloca nella continuità della partecipazione al progetto Good Practice e consente una lettura evolutiva delle percezioni del personale tecnico-amministrativo rispetto al funzionamento organizzativo, alle relazioni sociali e alle attività lavorative. La Relazione segnala, accanto a un quadro complessivamente monitorato, alcune aree di attenzione connesse all'equità organizzativa, alle opportunità di sviluppo professionale, alla valorizzazione del merito, alla distribuzione delle responsabilità e alla trasparenza dei processi organizzativi.

SECONDA SEZIONE: Risultati di Performance

La seconda sezione della Relazione rendiconta il monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi e i risultati di performance conseguiti nel 2025, articolando l'analisi in performance organizzativa, performance individuale, misure di anticorruzione e trasparenza e qualità dei servizi rilevata mediante customer satisfaction.

Per quanto riguarda il monitoraggio annuale degli obiettivi strategici, la Relazione rinvia all'Allegato 3 - Monitoraggio annuale degli indicatori del PSA 2024-2026, che riporta lo stato degli indicatori collegati alle aree strategiche dell'Ateneo. La Relazione evidenzia che gli esiti del monitoraggio sono analizzati dalla Prorettrice alla Pianificazione Strategica e presentati al Comitato Strategico di Ateneo per la discussione dei risultati e l'eventuale definizione di interventi correttivi.

In materia di performance organizzativa, i risultati 2025 delineano un quadro complessivamente positivo. Su 49 obiettivi assegnati alle Unità Organizzative di Ateneo, 45 risultano pienamente raggiunti, 1 sostanzialmente raggiunto e 3 presentano un grado di realizzazione parziale o limitato; il livello medio di conseguimento è pari al 98,92%. Le informazioni di dettaglio sono riportate nell'Allegato 4, che contiene per ciascuna struttura gli obiettivi, gli indicatori, i target, i risultati, il grado di raggiungimento e la valutazione su scala 1-6.

Tra i risultati di maggiore rilievo si segnalano il completamento delle attività di mappatura dei processi organizzativi, il rispetto dei tempi di pagamento, l'aggiornamento della regolamentazione di Ateneo, l'introduzione di soluzioni di digitalizzazione e semplificazione amministrativa e l'avvio delle attività finalizzate all'implementazione di un sistema di contabilità analitica. Quest'ultima attività ha riguardato, in particolare, la definizione dei centri di costo, la riclassificazione dei costi e dei proventi e l'individuazione dei driver di ripartizione dei costi indiretti.

Con riferimento alla performance individuale, la Relazione richiama l'obbligo di assegnazione degli obiettivi individuali al Direttore Generale e al personale tecnico-amministrativo titolare di funzione specialistica. Gli obiettivi individuali del Direttore Generale sono rendicontati nell'Allegato 5. Per il personale dirigente e tecnico-amministrativo bibliotecario, la valutazione individuale complessiva considera gli ambiti "Qualità dei servizi", "Obiettivi organizzativi", "Obiettivi individuali", ove assegnati, e "Comportamenti organizzativi". I punteggi medi riportati nella Relazione risultano pari a 4,64 per l'Amministrazione Centrale, 4,71 per i Dipartimenti e 4,29 per i Centri di Ateneo, su scala 1-6.

In materia di anticorruzione e trasparenza, la Relazione rinvia all'Allegato 6 e segnala il completamento dell'analisi dei rischi corruttivi potenziali condotta contestualmente alla mappatura dei processi organizzativi, secondo la metodologia prevista dall'Allegato 1 al PNA 2019. La Relazione evidenzia inoltre risultati positivi in termini di qualità, completezza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente", richiamando il rating pari al 100% attribuito mediante l'applicativo TrasparenzaAI.

La qualità dei servizi è stata rilevata attraverso il progetto Good Practice del Politecnico di Milano, con questionari rivolti a docenti, dottorandi, ricercatori e assegnisti, personale tecnico-amministrativo e

bibliotecario e studenti. La Relazione precisa che, in coerenza con il SMVP 2025, la qualità dei servizi costituisce uno degli ambiti che concorrono alla determinazione del punteggio finale del personale dirigente e tecnico-amministrativo bibliotecario. L'Allegato 7 evidenzia, tra l'altro, un tasso di risposta del 70% per il personale PTAB, del 35% per gli studenti del primo anno e del 32% per gli studenti degli anni successivi, mentre il segmento DDA si attesta al 30%, ancora al di sotto del benchmark dei piccoli Atenei.

TERZA SEZIONE: Processo di redazione della Relazione sulla Performance

La terza sezione descrive il processo di predisposizione e adozione della Relazione sulla Performance 2025, indicando fasi, tempistiche e attori coinvolti. La Relazione evidenzia che tali attività sono state precedute da un'intensa attività di onboarding finalizzata alla diffusione del SMVP 2025 e all'acquisizione delle competenze necessarie per l'utilizzo della piattaforma dedicata alla gestione della performance.

Il cronoprogramma riportato nella Relazione colloca tra marzo e giugno le principali attività: rendicontazione dei risultati degli obiettivi organizzativi, valutazione della performance organizzativa, colloqui finali e valutazione del personale, rendicontazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale, raccolta del materiale informativo e documentale, raccolta dei dati per il monitoraggio annuale degli indicatori del Piano Strategico, analisi degli scostamenti, redazione della Relazione e dei relativi allegati, valutazione del Direttore Generale, approvazione da parte del CdA e validazione da parte del NdV.

La Relazione individua inoltre le innovazioni e le azioni di miglioramento del ciclo della performance, tra cui la piattaforma per la gestione del ciclo della performance, le attività di digitalizzazione e semplificazione dei processi, l'utilizzo degli esiti della customer satisfaction nel sistema valutativo e l'avvio del sistema di contabilità analitica. Permangono, tuttavia, profili da monitorare con attenzione, in particolare con riferimento alla piena maturazione del controllo di gestione, alla tracciabilità e certificabilità delle fonti informative, alla standardizzazione della rendicontazione e all'utilizzo degli esiti delle indagini sugli utenti per la definizione di specifiche azioni di miglioramento.

CRITERI DI VALIDAZIONE UTILIZZATI DAL NUCLEO

Le attività di validazione sono effettuate dal NdV sulla base dei criteri contenuti nelle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la Relazione annuale sulla performance. In particolare, il NdV ha considerato:

- la coerenza fra i contenuti della Relazione e i contenuti del PIAO 2025-2027 e della programmazione strategica e operativa di Ateneo;
- la coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione e negli allegati;
- la presenza dei risultati relativi agli obiettivi di performance organizzativa e individuale inseriti nel ciclo 2025;
- l'avvenuta considerazione degli obiettivi e delle misure connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- il corretto utilizzo dei metodi di calcolo previsti per gli indicatori e la riconoscibilità dei target e dei risultati conseguiti;
- l'affidabilità dei dati utilizzati e la progressiva esigenza di rafforzare il ricorso a fonti certificate, controllo di gestione e contabilità analitica;
- l'evidenziazione degli scostamenti fra risultati programmati e risultati conseguiti, con indicazione degli elementi di contesto rilevanti;
- l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione descritto nella Relazione;
- la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- la chiarezza, comprensibilità e sinteticità del documento, anche mediante l'utilizzo di tabelle, grafici e allegati di dettaglio.

Sulla base della documentazione esaminata, il NdV rileva la coerenza generale fra la Relazione sulla Performance 2025, il PIAO 2025-2027 e il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025. La Relazione contiene i risultati relativi agli obiettivi organizzativi e individuali, richiama gli esiti del monitoraggio degli indicatori strategici e operativi e dà conto delle misure di anticorruzione e trasparenza, nonché della rilevazione della qualità percepita dei servizi.

Rispetto alle osservazioni formulate in occasione della validazione della Relazione 2024, il NdV prende atto di alcuni elementi di avanzamento: introduzione e utilizzo della piattaforma per la gestione del ciclo della performance; integrazione della qualità dei servizi quale ambito di valutazione; maggiore strutturazione della customer satisfaction; completamento della mappatura dei processi; avvio del sistema di contabilità analitica. Tali elementi appaiono coerenti con l'esigenza di rendere il ciclo della performance maggiormente tracciabile, comparabile e orientato al miglioramento.

Il NdV ritiene, tuttavia, che il rafforzamento della contabilità analitica e del controllo di gestione debba rimanere una priorità, al fine di consolidare l'affidabilità delle fonti informative, ridurre il ricorso a dati autodichiarati e rendere più robusta la connessione fra obiettivi, risorse impiegate, risultati conseguiti e impatti prodotti. Tale esigenza è particolarmente rilevante per gli obiettivi trasversali, per gli indicatori di valore pubblico e per le misure riferite ad anticorruzione, trasparenza e qualità dei servizi.

Il NdV raccomanda inoltre di valorizzare in modo più sistematico gli esiti delle indagini di customer satisfaction e di clima organizzativo, traducendoli in azioni di miglioramento puntuali, dotate di responsabilità, tempi, indicatori e target verificabili. In tale prospettiva, la rilevazione degli utenti non dovrebbe limitarsi a concorrere alla misurazione della qualità dei servizi, ma costituire una base conoscitiva stabile per la programmazione degli interventi organizzativi e per il miglioramento dell'esperienza degli stakeholder interni ed esterni.

Con riferimento all'integrazione fra ciclo della performance e sistema di prevenzione della corruzione, il NdV valuta positivamente il completamento della mappatura dei processi e dell'analisi dei rischi corruttivi potenziali, nonché il presidio degli obblighi di pubblicazione. Permane tuttavia l'opportunità di rafforzare il collegamento fra misure anticorruzione e obiettivi di performance, individuando indicatori specifici e verificabili e favorendo la piena diffusione delle responsabilità attuative nell'ambito della struttura organizzativa.

In relazione alla qualità redazionale, la Relazione 2025 risulta complessivamente più focalizzata sui risultati rispetto alla precedente annualità e presenta un'articolazione più lineare, con tre sezioni e allegati di dettaglio. Rimane opportuno, per le annualità successive, contenere ulteriormente le parti descrittive di contesto, quando non direttamente funzionali alla valutazione dei risultati, e rafforzare l'analisi degli scostamenti, soprattutto per gli obiettivi non pienamente raggiunti o rimodulati in corso d'anno.

A valle delle verifiche condotte e degli esiti accertati, il NdV, pur con le raccomandazioni sopra formulate, esprime parere positivo sulla qualità complessiva della Relazione sulla Performance 2025, ravvisando l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione, la presenza degli elementi essenziali richiesti dalle linee guida e un buon livello di chiarezza espositiva, anche grazie all'utilizzo di tabelle, grafici e allegati istruttori.

L'analisi che precede consente al Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2025 dell'Università degli Studi della Basilicata.

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione
(prof. Alessandro Sgambato)