



*Università degli Studi della  
Basilicata*

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026**

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



## Indice:

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione</b> .....                        | <b>4</b>  |
| <b>1.1 Dati identificativi dell'amministrazione</b> .....                             | <b>4</b>  |
| <b>1.2 Presentazione dell'Ateneo</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>1.3 L'Ateneo in cifre</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....                 | <b>9</b>  |
| <b>2.1. Valore pubblico</b> .....   | <b>9</b>  |
| <i>Il Piano Strategico</i> .....  | 9         |
| <i>Linee di Piano Strategico e Obiettivi Specifici</i> .....                          | 10        |
| <b>2.1.1 Analisi del contesto.</b> .....  | 12        |
| <i>Contesto interno</i> .....   | 12        |
| <i>Il Contesto esterno</i> .....  | 14        |
| <b>2.1.2 Analisi SWOT.</b> .....  | 18        |
| <b>2.2. Performance</b> .....   | <b>20</b> |
| <b>2.2.1 Il collegamento con il processo di programmazione.</b> .....                 | 20        |
| <b>2.2.2 Gli attori del Ciclo della Performance.</b> .....                            | 20        |
| <b>2.2.4 La misurazione della Performance e la definizione degli obiettivi.</b> ..... | 21        |
| <b>2.2.5 La Trasversalità degli obiettivi.</b> .....                                  | 22        |
| <b>2.2.6 La Performance di Ateneo.</b> .....  | 22        |
| 2.2.6.2 Obiettivi di performance organizzativa .....                                  | 22        |
| 2.2.6.3 Obiettivi di performance individuale. ....                                    | 23        |
| <b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....                                      | <b>25</b> |
| <i>Premessa</i> .....   | 25        |
| <b>2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza</b> .....    | 25        |
| <b>2.3.2 Gestione del rischio</b> .....   | 27        |
| 2.3.2.1 Analisi del contesto .....  | 27        |
| 2.3.2.1.a Analisi del contesto esterno.....   | 27        |
| 2.3.2.1.b Analisi del contesto interno .....  | 29        |
| <b>2.3.3 Valutazione del rischio</b> .....  | 31        |
| <b>2.3.4 Esiti monitoraggio misure 2023 -2025</b> .....                               | 32        |
| 2.3.4.1 Misure generali e specifiche .....  | 32        |
| 2.3.4.2 Trasparenza.....  | 36        |
| <b>2.3.5 Trattamento del rischio</b> .....  | 36        |
| 2.3.5.1 Misure generali .....   | 36        |
| 2.3.5.2 Misure specifiche .....   | 40        |
| 2.3.5.3 Programmazione della Trasparenza 2024 - 2026.....                             | 42        |
| <b>Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano</b> .....                               | <b>45</b> |
| <b>3.1. Struttura Organizzativa</b> .....   | <b>45</b> |
| <b>3.1.2 Il Modello organizzativo</b> .....   | 46        |
| <b>3.2. Organizzazione del lavoro agile</b> .....                                     | <b>49</b> |
| <b>3.2.1 I fattori abilitanti</b> .....   | 50        |
| <b>3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale</b> .....                        | <b>51</b> |
| <b>3.3.1. Premessa</b> .....  | 51        |
| <b>3.3.2 Consistenza del personale e valore del potenziale assunzionale</b> .....     | 53        |
| 3.3.2.1 Personale Docente .....   | 54        |
| 3.3.2.2 Personale Tecnico Amministrativo.....   | 57        |
| <b>3.3.3 Previsioni cessazioni</b> .....  | 60        |



|   |           |
|---|-----------|
| 3.3.3.1 Cessazioni Personale Docente.....   | 60        |
| 3.3.3.2 Cessazioni Personale tecnico Amministrativo.....  | 60        |
| <b>3.3.4. I fabbisogni di personale 2024 - 2026 .....</b>   | <b>62</b> |
| 3.3.4.1 Fabbisogni e programmazione del personale docente .....   | 62        |
| 3.3.4.2 fabbisogno e programmazione del personale Tecnico Amministrativo.....                           | 65        |
| <b>3.3.5 Determinazione delle risorse per la programmazione del personale .....</b>                     | <b>68</b> |
| <b>3.4. Formazione del personale .....</b>  | <b>70</b> |
| <b>3.4.1. Linee generali. ....</b>  | <b>70</b> |
| <b>3.4.2. Formazione del personale tecnico di laboratorio e di elaborazione dati. ....</b>              | <b>71</b> |
| <b>3.4.3. Obiettivi .....</b>   | <b>71</b> |
| <b>3.4.4. Articolazione dell'offerta formativa .....</b>  | <b>71</b> |
| 3.4.4.1 Offerta formativa obbligatoria:.....  | 71        |
| 3.4.4.2 Formativa facoltativa: .....  | 72        |
| 3.4.4.3 Destinatari.....  | 72        |
| 3.4.4.4 Valutazione della formazione .....  | 72        |
| 3.4.4.5 Risorse economiche .....  | 72        |
| <b>3.4.5. Priorità formative per il 2024.....</b>   | <b>72</b> |
| 3.4.5.1 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) .....  | 72        |
| 3.4.5.2 Strumenti di project management .....   | 72        |
| 3.4.5.3 Sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro .....                                   | 72        |
| 3.4.5.4 Affidamento dei contratti pubblici (Area Amministrativa - Contabile – Contratti) .....          | 73        |
| 3.4.5.5 Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti .....            | 73        |
| 3.4.5.6 Anticorruzione, trasparenza e legalità .....  | 73        |
| 3.4.5.7 Competenze informatiche .....   | 73        |
| 3.4.5.8 Amministrazione digitale .....  | 74        |
| 3.4.5.9 Anticorruzione, trasparenza e legalità .....  | 74        |
| <b>3.4.6 Adesioni a Comunità Professionali e Progetti.....</b>  | <b>74</b> |
| 3.4.6.1 Progetto ISOIVA del Co.In.Fo. ....  | 74        |
| 3.4.6.2 Progetto UniAMM del Co.In.Fo.....   | 74        |
| 3.4.6.3 Procedamus (LineAtenei) .....   | 74        |
| 3.4.6.4 Progetto “Good Practice” 2023/2024 – MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business..... | 74        |
| <b>3.4.7 Conclusioni.....</b>   | <b>74</b> |
| <b>Sezione 4 - Monitoraggio.....</b>  | <b>76</b> |



## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

### 1.1 Dati identificativi dell'amministrazione



|                     |  |
|---------------------|--|
| Denominazione       | Università degli Studi della Basilicata  |
| Acronimo            | UNIBas   |
| Sede Legale         | Via Nazario Sauro, 85 – 85100 Potenza  |
| Codice Fiscale      | 96003410766  |
| Codice IPA          |  |
| Sito Istituzionale  | <a href="http://www.unibas.it">www.unibas.it</a>   |
| Magnifico Rettore   | Prof. Ignazio Marcello MANCINI   |
| Pro Rettore Vicario | Prof. Onofrio Mario DI VINCENZO  |
| Direttore Generale  | Dott. Marco PORZIONATO   |
| Social Network      | <b>Yuotube:</b> <a href="https://www.youtube.com/@Unibas_tv">https://www.youtube.com/@Unibas_tv</a><br><b>Instagram:</b> <a href="https://www.instagram.com/uni_basilicata">https://www.instagram.com/uni_basilicata</a><br><b>X (ex Twitter):</b> <a href="https://twitter.com/UniBasilicata">https://twitter.com/UniBasilicata</a><br><b>Linkedin:</b> <a href="https://www.linkedin.com/school/universitabasilicata">https://www.linkedin.com/school/universitabasilicata</a><br><b>Facebook:</b> <a href="https://www.facebook.com/UniBasilicata">https://www.facebook.com/UniBasilicata</a> |
| pec                 | <a href="mailto:protocollo@pec.unibas.it">protocollo@pec.unibas.it</a>   |
| Centralino          | + 39 0971 202011   |

### 1.2 Presentazione dell'Ateneo

Istituita con la Legge n. 219/81, relativa ai provvedimenti di ricostruzione e sviluppo delle aree colpite dal sisma del 1980, e simbolicamente inaugurata il 23 novembre 1983, l'Università degli Studi della Basilicata risponde ai principali fabbisogni culturali, professionali e tecnologici delle comunità territoriali di riferimento. Il potenziamento della dotazione infrastrutturale e il consolidamento ed ampliamento dell'offerta didattica hanno posto le fondamenta per un ulteriore sviluppo dell'Ateneo.

UNIBas è ordinata in forma di istituzione pubblica ed è dotata di autonomia scientifica, didattica e organizzativa, nonché di autonomia finanziaria e contabile. Essa sviluppa e diffonde la cultura, le scienze e l'istruzione superiore attraverso l'esercizio inscindibile delle attività di ricerca e di insegnamento e la collaborazione scientifica e culturale con istituzioni italiane e straniere.

I principi generali di organizzazione e funzionamento sono contenuti nello Statuto, modificato con D.R. n. 469 del 9 ottobre 2023 e pubblicato nella G.U.R.I. - Serie generale n. 249 del 24 ottobre 2023 ed è consultabile al seguente link <https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/statuto-e-regolamenti/documento573.html>.



L'Università degli Studi della Basilicata nasce a Potenza nel 1982 e nel 1992 apre la sede di Matera.

Presso la sede di Potenza si sviluppano sia attività umanistiche, presso il Polo del Francioso, sia attività tecnico-scientifiche, presso il moderno Campus di Macchia Romana, aperto nel 2000 e attrezzato con diversi laboratori e infrastrutture di ricerca.

Presso la sede di Matera, nel Campus di via Lanera, aperto il 5 novembre 2018 e inaugurato con la presenza delle Autorità il 19 novembre 2019, si sviluppano attività interdisciplinari di particolare interesse per l'area Materana.

Entrambi le sedi hanno una propria identità culturale e scientifica e proprie strutture di didattiche e di ricerca.

L'Università degli Studi della Basilicata si colloca tra gli atenei di piccole dimensioni. È un'istituzione relativamente giovane e dinamica, che pone l'accento sulla sostenibilità, l'equità e l'inclusività, e che ha cercato attivamente di stabilire partenariati, collaborazioni scientifiche e accordi istituzionali.

L'Ateneo dispiega la sua azione nelle sedi di Potenza e Matera. Sono oggi attivi 35 corsi di studio (15 corsi di laurea, 16 corsi di laurea magistrale, 4 corsi di laurea magistrale a ciclo unico), cui si aggiunge una scuola di specializzazione. Recentemente, è stato istituito e attivato il corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia, un'iniziativa resa possibile grazie al sostegno garantito all'Università da parte della Regione Basilicata, del Ministero dell'Università e della Ricerca e del Ministero della Salute. Questo progetto, orientato verso le esigenze della popolazione lucana, è risultato dalla volontà condivisa di promuovere un miglioramento nei servizi sanitari, attraverso un'azione sinergica tra l'università, i centri di ricerca e le strutture sanitarie regionali. Inoltre, l'Ateneo è sede amministrativa di 5 Dottorati di Ricerca ed è sede associata per altri 10, di cui 7 di rilevanza nazionale.

Negli ultimi venticinque anni, i laureati sono stati circa 20.000; molti di loro sono stati i primi laureati all'interno delle proprie famiglie. Ogni anno si laureano circa 900 studenti, molti con un'esperienza di studio all'estero. A tre anni dal titolo, i nostri laureati magistrali hanno tassi di occupazione allineati con quelli nazionali. A partire dal 2015, nell'Ateneo hanno conseguito la specializzazione al sostegno più di 2000 docenti scolastici, con un ritmo che negli ultimi cicli ha superato le 600 unità per anno.

Oggi l'Ateneo conta circa 6000 iscritti, per il 60% donne, con un numero di iscrizioni ai primi anni di circa 1400 studenti, per il 25% provenienti da altre regioni: un risultato non pienamente appagante, ma un buon risultato, in linea con le dinamiche demografiche che caratterizzano il Mezzogiorno. A questi si aggiungono circa 150 dottorandi di ricerca.

Con una media di meno di 900 euro, l'Unibas è tra gli Atenei a minor contribuzione: gli studenti esonerati dalla tassazione superano il 70% degli iscritti totali, quelli che usufruiscono di borse di studio sono il 30% degli iscritti regolari.

L'Unibas è fortemente coinvolta in attività di ricerca e trasferimento tecnologico su tematiche interdisciplinari, costruendo reti di relazioni nazionali e internazionali. L'Ateneo si è inserito con successo nelle principali misure previste dal PNRR: è tra le quattro Università che hanno costituito l'Ecosistema TECH4YOU, centrato sulle regioni Calabria e Basilicata, che per valutazione è stato il secondo tra gli undici finanziati, ed è una delle 28 Università presenti nel Centro Nazionale AGRITECH. Solo per tali progetti, sono a disposizione dell'Ateneo 22 milioni di euro. Risultati questi che, insieme al miglioramento conseguito nell'ultima Valutazione della Qualità della Ricerca, rappresentano un evidente segnale della nostra capacità di essere, insieme a tutto il sistema universitario, parte integrante del progetto di ripresa europeo Next Generation EU e co-protagonisti dello straordinario investimento che l'Italia sta facendo sul proprio futuro. L'Ateneo è attento all'ambiente e alla sostenibilità e partecipa alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, istituita dalla CRUI nel 2016, ed è particolarmente impegnato sui temi del risparmio energetico, della produzione di energia da fonti rinnovabili, della riduzione dei rifiuti e dello spreco alimentare. In quanto membro della Rete delle Università italiane per la Pace, ha intrapreso iniziative nell'ambito del volontariato, dell'assistenza e della promozione della cultura della pace e dei diritti. Una delle due Cattedre Unesco che ospitiamo, la "Cattedra Jacques Maritain" è sede di studi e riflessioni dedicati al dialogo interculturale, alla pace e ai diritti umani, con particolare riferimento ai paesi del Mediterraneo.

### 1.3 L'Ateneo in cifre

#### Le persone

| Personale Docente                 | Donne      | Uomini     | Totale     |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|
| Professori Prima Fascia           | 11         | 45         | 56         |
| Professori Seconda Fascia         | 70         | 95         | 165        |
| Ricercatori a tempo indeterminato | 22         | 25         | 47         |
| Ricercatori Tempo Determinato A   | 10         | 19         | 29         |
| Ricercatori Tempo Determinato B   | 12         | 20         | 32         |
| <b>Totale</b>                     | <b>125</b> | <b>204</b> | <b>329</b> |

Fonte MUR organico al 31/12/2023

| Personale Tecnico Amministrativo | Donne      | Uomini     | Totale     |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| Dirigenti                        | -          | 2          | 2          |
| Elevate Professionalità (EP)     | 2          | 6          | 8          |
| Livello D                        | 34         | 34         | 68         |
| Livello C                        | 70         | 63         | 133        |
| Livello B                        | 4          | 9          | 13         |
| Collaboratori Linguistici        | 3          | 3          | 6          |
| <b>Totale</b>                    | <b>112</b> | <b>117</b> | <b>230</b> |

Fonte MUR organico al 31/12/2023

| <i>Studentesse e Studenti</i>                           |      |
|---|------|
| Immatricolati Puri aa 2022/23                           | 929  |
| Iscritti I anno (Avvi) aa 2022/23                       | 1579 |
| Iscritti corsi I e II livello (aa 2022/23)              | 6076 |
| Dottorandi (AA 2022/23 – XXXVI – XXXVII -XXXVIII ciclo) | 145  |
| Specializzandi  | 79   |
| Laureati nell'anno solare 2023                          | 832  |
| Laureati aa 2022/23                                     | 448  |

Fonte: Dati osservatorio Studenti didattica Cineca al 24/02/2024



| <b>Offerta Formativa 2023/2024</b>   |           |
|--|-----------|
| <b>Corsi di laurea triennale</b>   | <b>15</b> |
| <b>Corsi di laurea magistrale</b>  | <b>16</b> |
| <b>Corsi di laurea a ciclo unico</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Master di I e II livello</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Corsi di dottorato (XXXVIII ciclo) con sede amministrativa in Unibas</b>                                  | <b>5</b>  |
| <b>Corsi di dottorato in forma associata (XXXVIII ciclo) con sede amministrativa presso altro Ateneo</b>     | <b>3</b>  |
| <b>Corsi di dottorato di interesse nazionale (XXXVIII ciclo) con sede amministrativa presso altro Ateneo</b> | <b>7</b>  |
| <b>Corsi di Specializzazione</b>   | <b>1</b>  |

| <b>Internazionalizzazione</b>   |           |
|---|-----------|
| <b>Studenti internazionali iscritti al primo anno di corsi di I e II livello aa 2022/23</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Studenti outgoing in mobilità Erasmus – aa 2022/23</b>                                     | <b>82</b> |
| <b>Studenti incoming in mobilità Erasmus – aa 2022/23</b>                                     | <b>14</b> |
| <b>Corsi di studio con rilascio di doppio titolo su mobilità internazionale<sup>(*)</sup></b> | <b>4</b>  |
| <b>Cattedra Jean Monnet</b>   | <b>1</b>  |
| <b>Cattedre UNESCO</b>  | <b>2</b>  |

<sup>(\*)</sup> OO.BB.CC., LM STAL, Architettura, ASA

| <b>I Luoghi</b>   |          |
|---|----------|
| <b>Campus universitari<br/>(Macchia Romana Potenza – Via Lanera Matera)</b> | <b>2</b> |
| <b>Sedi (Potenza – Matera)</b>  | <b>2</b> |
| <b>Centri di Ateneo (CLA – CISIT – CAOS)</b>                                | <b>3</b> |
| <b>Biblioteca di Ateneo</b>   | <b>1</b> |



| Le Strutture                                      |  |
|---|--|
| Amministrazione centrale                          | 6 Aree   |
|   | 17 Settori   |
|   | 54 Uffici  |
|   | 23 unità amministrative  |
| Strutture Primarie:                               | <a href="#">Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo (DiCEM)</a>        |
|   | <a href="#">Scuola di Ingegneria (SI-Unibas)</a>                                     |
|   | <a href="#">Dipartimento di Scienze (DiS)</a>  |
|   | <a href="#">Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari e Ambientali (SAFE)</a> |
|   | <a href="#">Dipartimento di Scienze Umane (DiSU)</a>                                 |
| Scuole di Specializzazione                        | <a href="#">Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia (DiMIE)</a>          |
|   | <a href="#">Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici (SSBA)</a>               |
|   | <a href="#">Centro Linguistico di Ateneo (CLA)</a>                                   |
| Centri  | <a href="#">Centro di Ateneo Orientamento Studenti (CAOS)</a>                        |
|   | <a href="#">Centro Infrastrutture Sistemi ICT (CISIT)</a>                            |
|   | <a href="#">Biblioteca Centrale di Ateneo</a>  |
| <b>Biblioteca di Ateneo</b>                       | <a href="#">Biblioteca Centrale di Ateneo</a>  |
| Organizzazione e spazi                            |  |
| Aule a disposizione                               | numero 124   |
|   | N° posti 6786  |
| N° posti nelle biblioteche                        | 308  |
|   | di cui 10 postazioni con pc  |
| N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche | 1012   |
| N° posti nelle sale studio                        | 250  |



## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1. Valore pubblico

Per Valore Pubblico UNIBas intende il livello di benessere complessivamente generabile (in fase di pianificazione) e generato (in fase di monitoraggio e rendicontazione) dall'Ateneo nei confronti dei propri utenti e stakeholders di riferimento (ad es. studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, professoresse e professori, ricercatrici e ricercatori, personale tecnico Amministrativo e bibliotecario, Istituzioni universitarie e di ricerca, enti territoriali e locali, altre Istituzioni nazionali e internazionali, altri stakeholders esterni e interni).

L'Ateneo è in grado di generare Valore Pubblico quando:

- migliora il livello di benessere dei propri utenti e degli stakeholder che sono coinvolti nel processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione (impatto esterno);
- migliora il livello della performance organizzativa (impatto interno) gestendo allo stesso tempo i rischi (corruttivi, reputazionali, finanziari, di privacy, di sicurezza, informatici, ecc.) che potrebbero interferire con la possibilità di generare Valore Pubblico;
- preserva il livello di salute delle risorse economiche e umane. L'attenzione alla salute amministrativa (organizzativa, infrastrutturale, digitale, di genere, professionale) è condizione necessaria e abilitante alla generazione del Valore Pubblico e, come ricordato dalle Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è una condizione per poter generare Valore Pubblico anche in futuro.

Il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'Ateneo, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo, il cui impianto per il 2024 – 2026 è in corso di approvazione.

#### ***Il Piano Strategico***

In coerenza con tale impostazione L'Università degli Studi della Basilicata, consapevole del proprio ruolo nella società contemporanea e dell'impegno verso le generazioni future, mira a promuovere la crescita delle persone e del territorio, inserendo entrambi in un contesto sempre più aperto e internazionale. Grazie alla sua presenza nelle due città capoluogo, l'Ateneo può influenzare l'intero territorio regionale, caratterizzato da ricche risorse naturali, patrimoni culturali, discrete concentrazioni industriali e una marcata vocazione all'agricoltura sostenibile e all'agroindustria di qualità. Tuttavia, la regione presenta sfide legate al deficit infrastrutturale e demografico. In questo scenario, la missione dell'Ateneo va oltre l'alta formazione delle nuove generazioni, assumendo anche il ruolo di presidio culturale ed elemento di promozione del territorio, contribuendo allo sviluppo economico e sociale e favorendo i processi di internazionalizzazione attraverso le proprie reti di ricerca.

In linea con questa visione, l'Università intende concentrarsi con crescente determinazione sui tre ambiti prioritari:

- Sviluppare una ricerca di base e applicata di elevata qualità, aperta alla collaborazione con il sistema socio-economico e produttivo, nonché a partenariati internazionali. così da favorire il confronto culturale e agevolare la circolazione delle conoscenze e garantire un'istruzione superiore qualificata e spendibile ai propri studenti.
- Offrire una formazione di alta qualità e adottare approcci didattici innovativi, al fine di diffondere conoscenze e competenze derivanti dalle acquisizioni della ricerca, con l'obiettivo di garantire agli studenti opportunità crescenti di inserimento nel mercato del lavoro, sia a livello nazionale che internazionale, anche attraverso iniziative di formazione e aggiornamento professionale.
- Consolidare gli sforzi nel trasferire alle imprese e al territorio il proprio patrimonio di competenze e i risultati della ricerca, con l'obiettivo di sviluppare collaborazioni, promuovere il trasferimento tecnologico e stimolare la creazione di imprese basate sui risultati innovativi della ricerca.

Su questa visione il Piano Strategico di Ateneo, che si pone in continuità con quanto stabilito nel precedente Piano Strategico 2019-2021 e che dovranno essere integrate e raccordate con le Linee generali d'indirizzo della Programmazione delle Università per il triennio 2024 -2026, si articolano in **tre aree strategiche principali, quattro asset strategici e due temi trasversali**.

Per ogni elemento sono stati declinati 33 obiettivi specifici di seguito richiamati.

### Linee di Piano Strategico e Obiettivi Specifici

|                  |                              | Obiettivi Specifici  |
|------------------|------------------------------|--|
| Aree Strategiche | Didattica                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa, potenziando i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, promuovendo l'inclusione di tutti e garantendo pari opportunità</li> <li>2. Supportare la regolarità dei percorsi formativi</li> <li>3. Promuovere la qualità e l'efficacia della formazione erogata</li> <li>4. Rafforzare il posizionamento internazionale dell'offerta didattica</li> <li>5. Revisionare e rafforzare l'offerta formativa, anche in relazione a specifiche vocazioni o esigenze del territorio e in linea con le tendenze nazionali e internazionali</li> <li>6. Potenziare l'orientamento in uscita e le politiche di job placement e career service</li> <li>7. Rafforzare il senso di appartenenza e di comunità.</li> </ol> |
|                  | Ricerca                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere e sostenere la ricerca scientifica di qualità inter/multidisciplinare e "curiosity driven", sia di base sia applicata</li> <li>2. Migliorare la consistenza e l'impatto dei prodotti scientifici rilevanti ai fini ministeriali</li> <li>3. Valorizzare il dottorato di ricerca</li> <li>4. Rafforzare il posizionamento internazionale delle iniziative di ricerca e la partecipazione a network di ricerca nazionali ed internazionali</li> <li>5. Incrementare il numero e il successo delle proposte di progetti di ricerca nell'ambito di finanziamenti su bandi competitivi</li> </ol>  |
|                  | Terza Missione e trasferirne | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sostenere lo sviluppo dell'innovazione e della cultura imprenditoriale</li> <li>2. Consolidare le attività di trasferimento tecnologico e delle conoscenze per favorire la diffusione di una cultura dell'innovazione e della</li> <li>3. Potenziare e monitorare le iniziative di Public engagement</li> <li>4. Affermare il ruolo dell'Ateneo come partner strategico del mondo scolastico regionale</li> </ol>  |
| Asset Strategici | Scienze della salute         | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Portare a pieno compimento il progetto formativo del CdLM in Medicina e Chirurgia</li> <li>b) Attivare e consolidare il Dipartimento di Scienze della Salute</li> <li>c) Porre le basi per ampliare l'offerta formativa nell'ambito delle scienze della salute e della vita</li> </ol>   |
|                  | Sostenibilità                | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborazione di itinerari formativi e promozione della consapevolezza</li> <li>b) Riduzione dell'impatto ambientale e promozione di pratiche sostenibili</li> </ol>  |
|                  | Identità e comunicazione     | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Potenziare l'identità e incrementare la reputazione dell'istituzione accademica tramite una gestione mirata e strategica delle attività comunicative</li> </ol>  |

|                              |                                 |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|
|                              | <b>La persona al centro</b>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Promuovere la parità di genere attraverso la piena applicazione e il monitoraggio periodico del Gender Equality Plan di Ateneo</li> <li>b) Rafforzare l'Unibas come un ambiente propizio al dialogo aperto e alla promozione della coesione e inclusione sociale e del benessere e dell'equilibrio della persona</li> <li>c) Dare pieno supporto all'attuazione del Bilancio Sociale di Unibas</li> <li>d) Promuovere l'integrazione, l'inclusione e la pari dignità</li> <li>e) Potenziare l'attività sportiva universitaria al fine di migliorare il benessere fisico e psicologico e la relazione tra i membri della comunità</li> </ol>   |
| <b>Fattore trasversale 1</b> | <b>Risorse e organizzazione</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riorganizzare le strutture primarie dell'Ateneo in un'ottica di ottimizzazione delle risorse</li> <li>2. Promuovere la transizione digitale mediante la revisione e la completa digitalizzazione dei processi amministrativi</li> <li>3. Ottimizzare la struttura tecnico-amministrativa mediante il rafforzamento delle competenze preesistenti, nonché l'assunzione di risorse umane, con particolare attenzione alle aree tecniche, della ricerca e dei servizi agli studenti (amministrative e bibliotecarie)</li> <li>4. Supportare la didattica attraverso il miglioramento delle infrastrutture per favorire la sinergia tra didattica in presenza e online</li> <li>5. Incoraggiare politiche di reclutamento del personale coerenti con gli obiettivi formativi e di diversificazione dell'offerta formativa e rafforzare i ruoli della docenza</li> </ol> |
| <b>Fattore trasversale 2</b> | <b>Internazionalizzazione</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sviluppare la dimensione internazionale dell'Ateneo</li> </ol>  |

A seconda delle politiche specifiche e delle azioni intraprese, gli obiettivi strategici avranno impatto sulla generazione di Valore pubblico.

Per tali motivi, UNIBas ha identificato come obiettivi di Valore Pubblico gli obiettivi esplicitati nel Piano Strategico 2024-2026 dai quali discendono gli obiettivi di Performance.

Gli obiettivi presenti nel Piano Strategico risultano infatti funzionali alla misurazione del Valore Pubblico in quanto:

- coinvolgono la totalità degli stakeholder;
- da essi derivano gli obiettivi di performance organizzativa;
- tengono conto della salute economico, finanziaria e delle risorse umane;
- hanno una prospettiva temporale rivolta a generare Valore Pubblico nel breve e nel medio-lungo periodo.

### 2.1.1 Analisi del contesto.

#### Il Contesto interno

##### Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), costituente una parte significativa delle entrate dell'Università e viene distribuito conformemente alle Linee Generali di indirizzo della programmazione universitaria.

Guardando alla media degli anni 2021, 2022 e 2023 l'Ateneo ha un peso complessivo rispetto al sistema universitario dello 0,43%; disaggregando rispetto alle componenti principali, l'Ateneo ha un peso dello 0,40% per la quota base e dello 0,49% della quota premiale. Confrontando i dati del 2023 tra nove atenei di dimensioni simili aventi sede nel Centro-Sud, l'Ateneo si colloca in terza posizione per la quota premiale, in sesta per la quota costo standard e in quinta per l'insieme quota base + premiale + perequativa

Da un lato si evidenzia la posizione abbastanza positiva a livello nazionale nei parametri che determinano la quota premiale del FFO, dall'altro il dato preoccupante derivante, in particolare, dal parametro costo standard, che incide sulla quota base, che è essenzialmente legato al basso numero di studenti iscritti entro il primo anno fuori corso.

| Atenei                              | % Costo Standard |         | FFO 2023             |             |         | Quota Base           |             |         | Quota Premiale       |             |         | Fondo Perequativo  |             |         |
|-------------------------------------|------------------|---------|----------------------|-------------|---------|----------------------|-------------|---------|----------------------|-------------|---------|--------------------|-------------|---------|
|                                     | Peso %           | Ranking | €                    | Peso %      | Ranking | €                    | Peso %      | Ranking | €                    | Peso %      | Ranking | €                  | Peso %      | Ranking |
| Basilicata                          | 0,37%            | 6       | 29.893.440           | 0,42%       | 5       | 16.758.699           | 0,38%       | 6       | 12.202.006           | 0,49%       | 3       | 930.511            | 0,62%       | 4       |
| Camerino                            | 0,48%            | 3       | 35.791.981           | 0,51%       | 3       | 22.329.148           | 0,50%       | 3       | 11.918.387           | 0,48%       | 4       | 1.994.605          | 1,33%       | 1       |
| Cassino                             | 0,43%            | 5       | 28.633.515           | 0,41%       | 6       | 19.036.075           | 0,43%       | 5       | 9.766.093            | 0,39%       | 7       | 369.113            | 0,25%       | 8       |
| Macerata                            | 0,52%            | 2       | 36.294.363           | 0,51%       | 2       | 23.655.508           | 0,53%       | 2       | 11.420.456           | 0,46%       | 5       | 1.218.399          | 0,81%       | 3       |
| Molise                              | 0,48%            | 4       | 32.990.703           | 0,46%       | 4       | 20.094.276           | 0,45%       | 4       | 12.467.473           | 0,50%       | 2       | 428.954            | 0,29%       | 7       |
| Reggio Calabria                     | 0,33%            | 8       | 27.417.005           | 0,39%       | 7       | 15.371.179           | 0,34%       | 8       | 10.563.985           | 0,42%       | 6       | 1.481.841          | 0,99%       | 2       |
| Sannio                              | 0,28%            | 9       | 22.008.859           | 0,31%       | 9       | 13.046.114           | 0,29%       | 9       | 8.163.346            | 0,33%       | 9       | 799.399            | 0,53%       | 5       |
| Teramo                              | 0,36%            | 7       | 25.438.979           | 0,36%       | 8       | 15.802.213           | 0,35%       | 7       | 9.299.435            | 0,37%       | 8       | 337.331            | 0,22%       | 9       |
| Tuscia                              | 0,56%            | 1       | 38.323.360           | 0,54%       | 1       | 24.048.067           | 0,54%       | 1       | 13.761.937           | 0,55%       | 1       | 513.356            | 0,34%       | 6       |
| <b>Totale Sistema Universitario</b> | <b>100%</b>      |         | <b>7.110.505.820</b> | <b>100%</b> |         | <b>4.460.505.820</b> | <b>100%</b> |         | <b>2.500.000.000</b> | <b>100%</b> |         | <b>150.000.000</b> | <b>100%</b> |         |
| Media                               | 0,42%            |         | Media                | 0,43%       |         | Media                | 0,42%       |         | Media                | 0,44%       |         | Media              | 0,60%       |         |
| Mediana                             | 0,43%            |         | Mediana              | 0,42%       |         | Mediana              | 0,43%       |         | Mediana              | 0,46%       |         | Mediana            | 0,53%       |         |

#### Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019

In riferimento alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR), è opportuno sottolineare che i risultati utilizzati per l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) del 2022 sono basati sui risultati della VQR 2015-2019.

La tabella successiva riassume l'andamento dell'indicatore IRFS, l'indicatore sulla base del quale viene assegnata la quota premiale dell'FFO, nelle ultime VQR.

| Università della Basilicata | % Prodotti attesi sul totale Istituzione | IRFS x100 | Differenza % |
|-----------------------------|--|-----------|--------------|
| VQR 2011-2014               | 0,64                                     | 0,52      | -0,18        |
| VQR 2015-2019               | 0,61                                     | 0,53      | -0,13        |

Dalla tabella emergono elementi positivi ed elementi di criticità. Uno degli aspetti positivi è legato alla crescita, ancorché limitata, dell'indicatore IRFS, che rappresenta la frazione della quota premiale da destinare all'Ateneo, che avrà come conseguenza, per i prossimi anni, un incremento della porzione dell'FFO riconducibile alla quota premiale.

Gli elementi di criticità sono legati al confronto tra il valore dell'IRFS e la cosiddetta "quota dimensionale". L'IRFS è un indicatore quali-quantitativo, sul quale incidono due elementi: la quota dimensionale e i punteggi riportati dai prodotti conferiti rispetto al punteggio medio dell'Area di appartenenza. Il valore dell'IRFS dell'Ateneo, sistematicamente più basso rispetto alla quota dimensionale, mostra che, complessivamente, le valutazioni dei prodotti sono state inferiori rispetto alla media.



Analizzando l'andamento nel tempo della valutazione, si osserva, da un lato una riduzione della dimensione dell'Ateneo (pari a circa 4 punti percentuali). Dall'altro lato, si registra un leggero aumento dell'IRFS (di poco più di 1 punto percentuale), il che indica un miglioramento della componente qualitativa dell'indicatore rispetto al periodo precedente, tale da compensare la riduzione della dimensione dell'Ateneo.

Possiamo quindi concludere che, dal punto di vista qualitativo, nella VQR 2015-2019, pur non riportando valutazioni brillanti, l'Ateneo ha migliorato il proprio posizionamento rispetto a quello della VQR precedente.

### **Posizionamento nelle classifiche nazionali e internazionali**

È imprescindibile concentrare una considerevole parte delle nostre attività alla valutazione del posizionamento nazionale ed internazionale dell'Ateneo, con un focus specifico sui parametri che regolano le classifiche di rilievo, tra cui quelle stilate dal Ministero per l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario, dall'ANVUR per l'accreditamento dei corsi di laurea, e da Almalaurea in merito al livello di soddisfazione degli studenti e al placement.

### **Posizionamento nei Ranking Universitari**

Negli ultimi anni, la valutazione degli Atenei da parte degli istituti di ranking ha assunto una rilevanza non trascurabile nella scelta della sede e del percorso di studi da parte degli studenti e delle loro famiglie. Sebbene ogni istituto adotti criteri propri di valutazione e, quindi, i dati ed il posizionamento nelle diverse classifiche non siano direttamente confrontabili, è indubbio che anche gli Atenei stessi siano portati adesso a confrontarsi con i risultati ottenuti. A tale logica non sfugge l'Università della Basilicata che, pur dovendo fare i conti con una dimensione piccola rispetto agli altri atenei pubblici italiani, ha consolidato nel tempo, e rispetto a diversi istituti di rilevazione, un posizionamento significativo a livello nazionale ed internazionale. Infatti, l'Università della Basilicata si colloca tra le prime 800 Università a livello globale, tra le prime 300 università europee e tra il 50° e 60° posto a livello nazionale.

### **U-Multirank**

Il rapporto U-Multirank 2021 ha evidenziato risultati particolarmente positivi per Unibas, che ha ottenuto il massimo punteggio ("A" - molto buono) in ben 9 categorie su 35, posizionandosi all'undicesimo posto tra gli atenei italiani. Gli ambiti di eccellenza dell'Unibas riguardano principalmente la ricerca, con 4 parametri eccellenti, il trasferimento tecnologico e l'impatto regionale, entrambi con 2 indicatori eccellenti, e l'internazionalizzazione, con una particolare eccellenza nelle pubblicazioni con istituti esteri. Unibas è anche tra i primi 25 atenei per quanto riguarda le pubblicazioni con partner industriali, insieme ad altri quattro atenei italiani. Questo quadro evidenzia un'Università piccola ma dinamica, capace di distinguersi a livello nazionale e internazionale.

### **Green metric**

Di particolare rilievo è il posizionamento dell'Università della Basilicata nel ranking internazionale Greenmetric, che valuta le politiche e gli interventi degli atenei nei confronti del cambiamento climatico, del risparmio energetico, della gestione dell'acqua e dei rifiuti, dell'impatto dei trasporti e delle attività di formazione, ricerca e divulgazione in ambito ambientale. Infatti, l'Università della Basilicata ha rapidamente scalato questa particolare classifica, ponendosi al 344° posto a livello mondiale ed al 20° in ambito nazionale e risultando tra le prime 5 università italiane come strutture e politiche "green". Questo è sicuramente il risultato dell'impegno ambientale e verso la cultura della sostenibilità che ha caratterizzato tutto l'ateneo lucano negli ultimi anni e che ha costituito il focus principale del precedente Piano Strategico 2019-2021, finalizzato al perseguimento degli obiettivi e traguardi per lo Sviluppo Sostenibile proposti nell'Agenda 2030 adottata dalle Nazioni Unite. L'Università della Basilicata, ha infatti attivato importanti investimenti infrastrutturali per la produzione di energia da fonti rinnovabili, per il risparmio energetico, la creazione di campus "verdi" e sostenibili ed ha sempre più focalizzato la propria attività di ricerca su tematiche rivolte verso la sostenibilità ambientale e sociale. Questo rimane sicuramente uno dei punti di forza dell'ateneo e su cui saranno centrate le politiche di sviluppo anche negli anni a venire.

## Il Contesto esterno

### Il contesto socio economico regionale

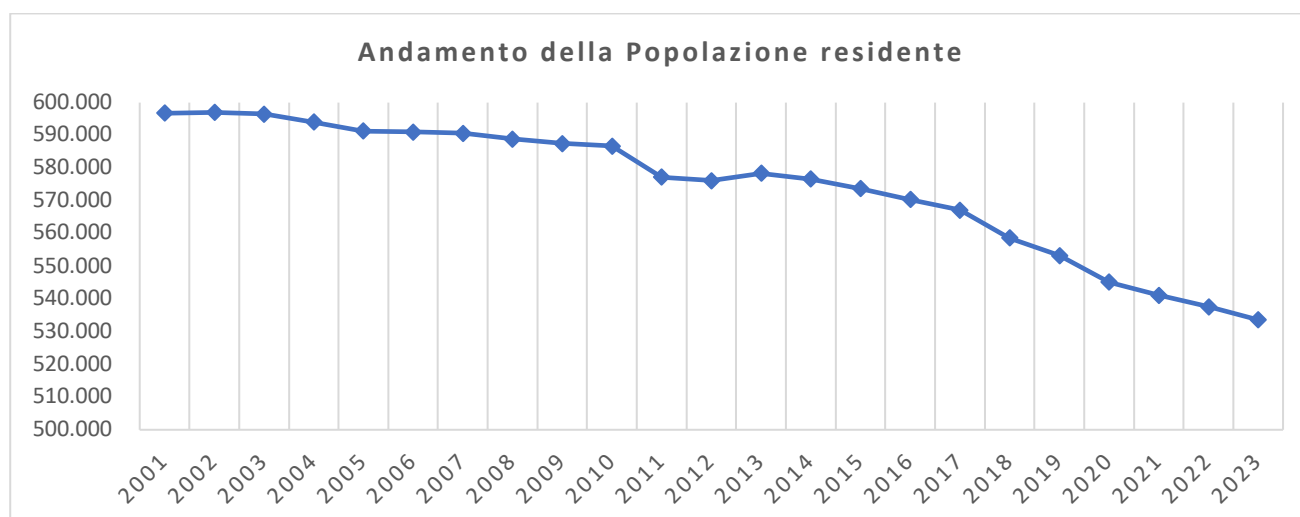
L'Ateneo si colloca in un contesto socio economico regionale, la Basilicata, molto particolare.

Come evidenziato dai documenti di programmazione della Regione Basilicata e dalle analisi condotte dalla Banca d'Italia il contesto socio economico del territorio in cui opera l'Ateneo è caratterizzato da tre importanti criticità:

- Declino demografico;
- Dimensione e capacità dei mercati di lavoro;
- Ritardo infrastrutturale.

La Regione presenta una popolazione di 533.601 abitanti (al 31/08/2023), con una densità pari a 53,72 ab./Km<sup>2</sup>, pari al 26% della densità media nazionale (195 ab/Km<sup>2</sup>).

La bassa densità della popolazione trova ampia e solida giustificazione nel declino demografico che da ormai un decennio costituisce una delle criticità di maggiore rilevanza. Tale fenomeno è ancor più grave se rapportato alla struttura della popolazione che con un indice di vecchiaia<sup>1</sup> pari a 220,6 (dato 2023) contro un valore nazionale di 193,1 pone la regione in regressione demografica.

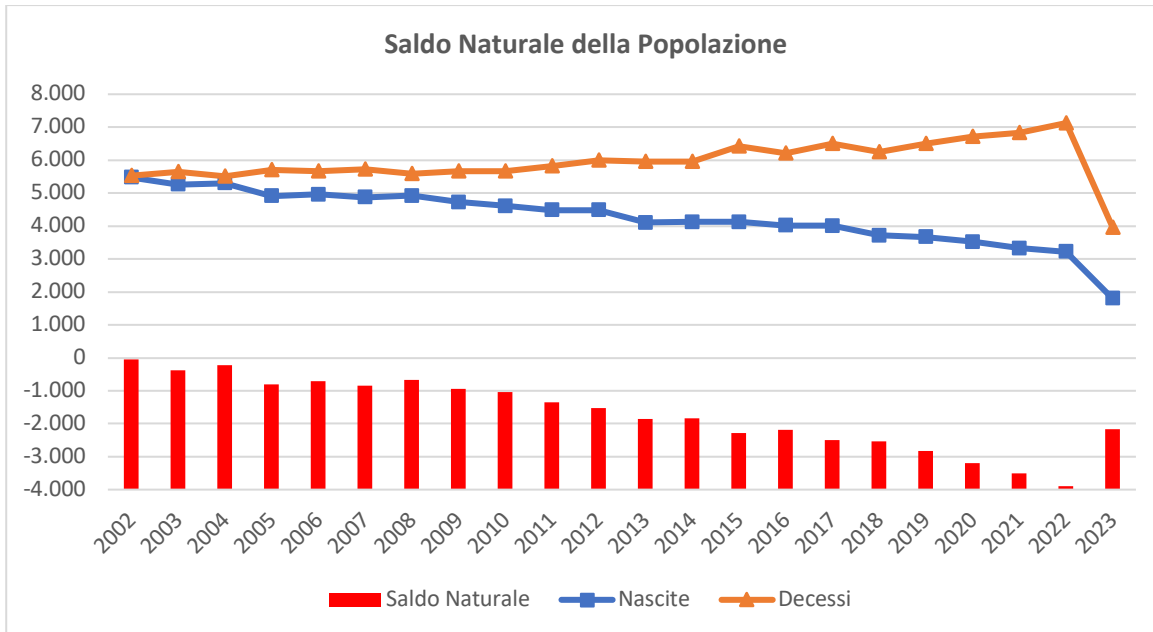


Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno

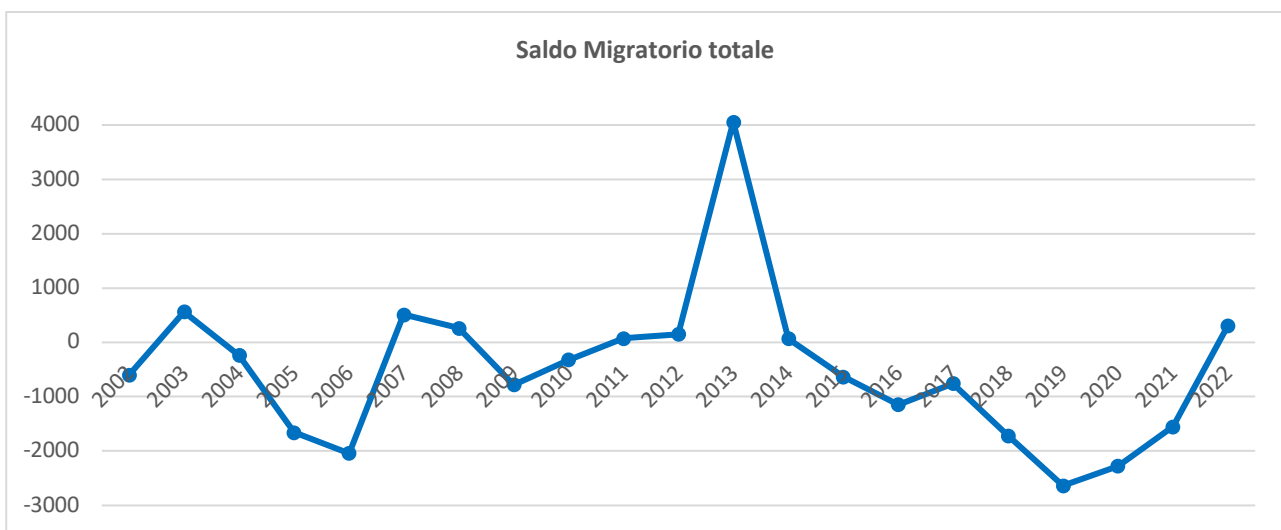
Come è possibile valutare nelle figure seguenti il fenomeno trova giustificazione in due cause direttamente collegate:

- Saldo naturale negativo;
- Saldo migratorio negativo.

<sup>1</sup> Indice di vecchiaia: Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni.



Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno, per il 2023 al 31/08/2023



Basilicata – Elaborazioni su Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno

Dal punto di vista dei dati economici, da rapporto annuale della Banca D'Italia<sup>2</sup>, emerge una crescita dell'economia lucana, che, tuttavia, è inferiore rispetto all'anno precedente a causa dell'aumento dei prezzi dei prodotti energetici e delle altre materie prime. La particolare contingenza ha determinato una contrazione dell'industria in senso stretto, con un calo di fatturato soprattutto nel settore automobilistico, mentre il settore estrattivo ha beneficiato del forte aumento delle quotazioni degli idrocarburi. Il mercato del lavoro è stagnante e l'unico segnale deriva dalla stabilizzazione di rapporti a termine attivati a partire dall'anno 2021. Permangono il rafforzamento della domanda turistica e del settore delle costruzioni, sebbene in lieve flessione rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda le famiglie, il loro potere di acquisto è diminuito a causa dell'inflazione con una conseguente crescita dei prestiti alle famiglie. Si registra, invece, un rallentamento dei finanziamenti all'economia lucana con segnali di peggioramento che riguardano alcune

<sup>2</sup> Banca d'Italia Eurosystema (giugno 2023), *Economie regionali. L'economia della Basilicata. Rapporto annuale.*



posizioni debitorie nel comparto delle costruzioni. Gli investimenti pubblici beneficeranno nei prossimi anni dell'utilizzo delle risorse del PNRR, registrando un aumento e allontanandosi dalla stabilità rilevata negli ultimi anni.

### **Mercato del lavoro**

I mercati di lavoro, in tema di occupazione la Basilicata rappresenta lo specchio della situazione meridionale. Per quanto il valore assoluto delle assunzioni sia cresciuto dopo la pesante flessione dovuta alla pandemia, forti sono ancora le criticità strutturali determinate dalla soprattutto dalla composizione del sistema produttivo locale polarizzato soprattutto sull'automotive (SATA-Stellantis) e sull'industria estrattiva del petrolio da cui dipende il 23% del PIL della Regione<sup>3</sup>.

Entrambi questi settori sono a cosiddetta trazione esogena, cioè gli andamenti produttivi e le corrispondenti decisioni gestionali dipendono da situazioni e fenomeni esterni al contesto socio-economico della Regione ma hanno ripercussioni sul sistema dei mercati di lavoro locali.

Di contro sempre meno importante è il contributo delle imprese "endogene", tanto che nel Piano Strategico della Regione Basilicata 2021 - 2030 si afferma che *"È ormai dimostrato, infine, che il ristagno dell'economia regionale è essenzialmente imputabile all'arretramento del contributo delle imprese "endogene" nella formazione del PIL regionale, ancorché compensato dalle imprese esogene (estrattive e mezzi di trasporto)."*

Nel 2023 prosegue l'andamento positivo della domanda di lavoro programmata dalle imprese, ancorché con un ritmo di crescita inferiore rispetto a quanto registrato nel biennio precedente. Il numero di imprese che hanno programmato di effettuare assunzioni passa da circa 785mila nel 2022 alle attuali 823mila (+4,9%); più marcato, pari al +6,4%, è l'incremento del numero di lavoratori che entreranno negli organici aziendali, che quest'anno raggiunge i 5,5 milioni di unità (a fronte di 5,2 nell'anno precedente). Il miglioramento degli indicatori di Excelsior è in sintonia con i principali indicatori del mercato del lavoro rilevati dall'ISTAT, che nel settembre del 2023 segnalano un incremento del tasso di occupazione (+1,4 punti rispetto al settembre 2022) e, contemporaneamente, una riduzione del tasso di disoccupazione (-0,6 punti).

Alla crescita della domanda di lavoro si affianca però una maggiore difficoltà delle imprese nel reperire i profili desiderati, che nel 2023 interessa il 45% delle entrate programmate. I problemi delle imprese nel trovare personale riflettono l'intrecciarsi di diversi fattori e di situazioni molto eterogenee sul territorio. I dati del 2023 confrontati con l'anno precedente evidenziano soprattutto l'incremento del mismatch legato alla mancanza di profili professionali specifici disponibili all'inserimento in azienda, che passa dal 24,6% del 2022 al 28,4% del 2023; la quota del mismatch qualitativo, cioè dell'inadeguatezza delle competenze possedute dai candidati rispetto a quelle attese dalle aziende si conferma pari 12,4% sul totale delle entrate programmate (Fonte: Banca dati Excelsior 2023).

I Mercati di Lavoro regionali, in questo contesto, risentono della situazione del sistema produttivo locale e manifestano una domanda verso profili con media o basso livello di istruzione nei settori dei servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici (addetti alle attività di ristorazioni, ricezione e pulizia) e delle costruzioni (Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili, Conduttori di veicoli a motore, Addetti e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni)

---

<sup>3</sup> Fonte Piano strategico Regione Basilicata 2021 -2030.



### I settori che prevedono più entrate in regione nel 2023 (v.a.)

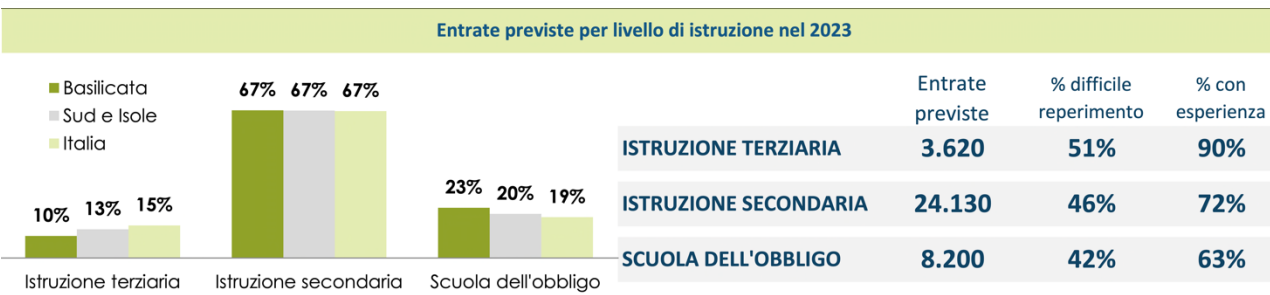


### Le professioni più richieste in regione nel 2023

di cui difficili da reperire (%)



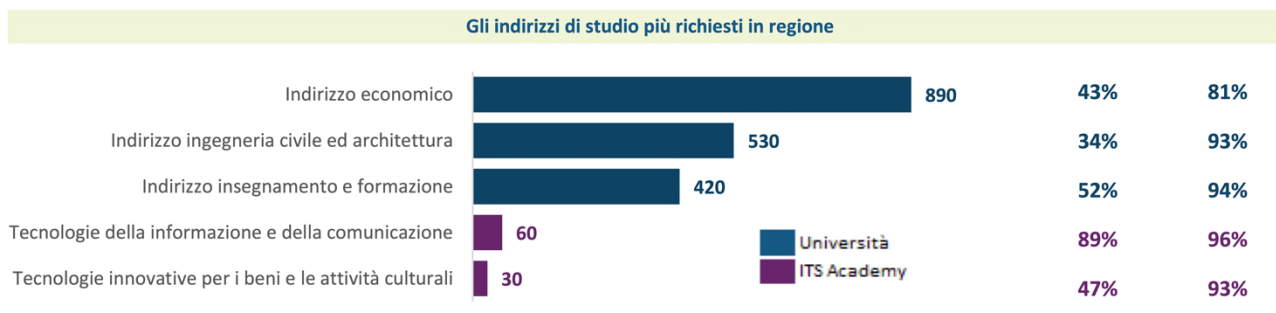
### Entrate previste per livello di istruzione nel 2023



### ISTRUZIONE TERZIARIA

|   | Entrate previste (v.a.) | % su istruzione terziaria | % difficile reperimento | % con esperienza |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------|
| <b>UNIVERSITA'</b>                                    | <b>3.490</b>            | <b>96%</b>                | <b>50%</b>              | <b>90%</b>       |
| <b>ISTRUZIONE TECNOLOGICA SUPERIORE (ITS Academy)</b> | <b>130</b>              | <b>4%</b>                 | <b>78%</b>              | <b>85%</b>       |

### Gli indirizzi di studio più richiesti in regione



## Rapporti con la Regione Basilicata

L'Università riceve un contributo fornito dalla Regione Basilicata in ottemperanza alla legge regionale n.12 del 2006, che riveste una rilevanza cruciale. A partire dal 2013, tale contributo è stato aumentato a 10 milioni di euro annuali e, dal 2022, è stato ulteriormente incrementato di 4 milioni, specificamente destinati al corso di laurea magistrale in Medicina e Chirurgia. È opportuno sottolineare che questo finanziamento non costituisce una erogazione a fondo perduto o, ancor peggio, un sussidio assistenziale: rappresenta, piuttosto, un autentico investimento nel presente della comunità lucana e, cosa ancora più essenziale, nei suoi giovani e, di conseguenza, nel suo futuro. Dal punto di vista economico, l'Università genera annualmente un impatto sul sistema regionale stimato in circa 55 milioni di euro attraverso la sua spesa diretta. La possibilità di svolgere gli studi in loco evita alle famiglie lucane una spesa aggiuntiva di circa 30 milioni di euro all'anno. Inoltre, si stima che l'attività dell'Ateneo abbia effetti sull'occupazione di altre 350 unità lavorative, oltre al suo personale diretto.

### 2.1.2 Analisi SWOT.

L'analisi di contesto interno ed esterno in cui si trova ad operare UNIBas viene rappresentata di seguito in forma sintetica tramite la matrice SWOT), volta a evidenziare i punti di forza e di debolezza, le opportunità e gli ostacoli dell'ambiente in cui l'Ateneo opera, rappresenta un utile strumento di sintesi.

| PUNTI DI FORZA  | PUNTI DI DEBOLEZZA  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sistema Ateneo a “Filiere corte” (relazioni semplificate) nei rapporti docenti/servizi e studenti;</li> <li>✓ Assenza di indebitamento;</li> <li>✓ Buona architettura del Sistema di Assicurazione della Qualità della didattica periodicamente sottoposto a riesame;</li> <li>✓ Basso rapporto studenti regolari/docenti per l'area scientifico-tecnologica;</li> <li>✓ Elevato indice di gradimento da parte degli studenti per l'Ateneo e per la didattica (dati Almalaurea)</li> <li>✓ Elevato livello di coinvolgimento delle componenti studentesche nella didattica;</li> <li>✓ Presenza di gruppi di eccellenza nella ricerca, in settori diversificati;</li> <li>✓ Rafforzamento della rete di collaborazione con atenei e centri di ricerca nazionali e internazionali (PNRR);</li> <li>✓ Soddisfacente numero di aziende accreditate per stage e tirocini. (da supportare con dati oggettivi)</li> <li>✓ Assunzione di numerosi ricercatori a tempo determinato realizzata negli ultimi anni in termini di ricambio generazionale;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attività di AQ quasi esclusivamente riferite alla didattica;</li> <li>✓ Ridotta visibilità accademica dell'Ateneo a livello nazionale e internazionale;</li> <li>✓ Controllo di gestione e controllo direzionale non ancora adeguatamente sviluppati</li> <li>✓ Basso numero di Studenti</li> <li>✓ Alto tasso di abbandono studentesco tra il primo e secondo anno per alcuni CDS triennali;</li> <li>✓ Ritardi di carriera e presenza di studenti fuori corso</li> <li>✓ Scarsa attrattività di alcuni corsi di studio;</li> <li>✓ Formazione post-laurea non adeguatamente sviluppata (master).</li> <li>✓ Limitato tasso di attivazione di nuovi spin-off e brevetti;</li> <li>✓ Carenza di sistematicità nella rendicontazione e assenza di un Archivio condiviso delle varie attività svolte dai docenti in Ateneo e nel territorio.</li> <li>✓ Inadeguatezza numerica ed elevata età media della dotazione del personale tecnico-amministrativo;</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppo di relazioni internazionali sulla base di convenzioni di ricerca e di didattica.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dipendenza dai Piani straordinari per soddisfare il turn over del personale;</li> <li>✓ Assenza di una mappatura aggiornata delle competenze che consenta una allocazione ottimale delle risorse del personale tecnico-amministrativo;</li> <li>✓ Insufficiente attrazione di docenti e personale ricercatore dall'esterno di alto profilo scientifico.</li> <li>✓ Necessità di aggiornamento dei percorsi formativi;</li> <li>✓ Limitata accessibilità per le/gli studenti stranieri del sito Web di Ateneo e dei Dipartimenti;</li> <li>✓ Ridotta Mobilità internazionale, in particolare in entrata</li> </ul> |
|---|--|

| <i>OPPORTUNITA'</i>   | <i>MINACCE</i>   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creazione di reti tra atenei per nuove iniziative di formazione</li> <li>✓ Potenziamento delle politiche di internazionalizzazione;</li> <li>✓ Multidisciplinarietà;</li> <li>✓ Alta copertura delle borse di studio;</li> <li>✓ Possibilità di incrementare il tasso di iscrizione dei diplomati della Scuola Secondaria Superiore residenti in Basilicata;</li> <li>✓ Assenza, nel territorio regionale, di qualificati competitors.</li> <li>✓ Disponibilità di finanziamenti per progetti di ricerca applicata (PNRR);</li> <li>✓ Sostegno finanziario della Regione Basilicata</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Percezione ridotta del valore strategico della formazione universitaria e della ricerca nel dibattito pubblico</li> <li>✓ Debolezza del contesto socio-economico, produttivo, infrastrutturale e delle opportunità occupazionali e crisi demografica</li> <li>✓ Inadeguata presenza di residenze studentesche</li> <li>✓ Difficoltà nella competizione all'interno del sistema universitario nazionale.</li> <li>✓ Scarso potenziale di recettività del territorio per i processi di formazione <i>post lauream</i>.</li> <li>✓ Eccessiva dipendenza dal finanziamento regionale</li> <li>✓ Calo demografico su base regionale</li> </ul> |

## 2.2. Performance

Il processo di pianificazione della performance dell'Ateneo è realizzato in ottemperanza dell'art. 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009, è conforme alle previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Ateneo<sup>4</sup> e tiene conto delle indicazioni presenti nelle linee guida dell'ANVUR.

L'Ateneo ha implementato un sistema integrato di programmazione, in coerenza con quanto previsto nella redazione del PIAO, che collega la fase di pianificazione strategica, di competenza degli organi di governo e che interessa un ampio arco temporale, con la fase attuativa dei programmi, che compete più alle strutture accademiche e alle strutture tecnico-amministrative e che investe un più breve arco temporale.

Con il ciclo di gestione della performance l'Ateneo promuove la capacità di:

- a. inquadrare nel contesto della programmazione integrata d'Ateneo l'azione della struttura tecnico-amministrativa;
- b. individuare i principali processi e i progetti di sviluppo da sottoporre a valutazione; definire, in coerenza con il Piano strategico, gli obiettivi relativi a processi e progetti di sviluppo;
- c. definire le modalità di associazione di indicatori di risultato, risultati attesi (target) e risorse agli obiettivi strategici e operativi;
- d. individuare gli strumenti di misurazione più idonei per verificare il raggiungimento degli obiettivi;
- e. rafforzare l'*accountability* sui diversi livelli organizzativi;
- f. realizzare le condizioni per il miglioramento delle performance in termini di economicità ed efficienza (ottimizzando i risultati con i mezzi a disposizione) e di efficacia (conseguendo gli obiettivi prefissati).

### 2.2.1 Il collegamento con il processo di programmazione.

Le diverse componenti dei processi di pianificazione e programmazione sono raggruppate secondo la logica dell'albero della performance, ovvero:

- A. la pianificazione strategica si esplica nel Piano Strategico pluriennale d'Ateneo, che definisce le linee d'indirizzo e gli obiettivi strategici per il periodo di riferimento;
- B. la programmazione attuativa della componente di servizio è esplicitata nel Piano integrato della performance della struttura gestionale, documento programmatico che individua obiettivi e azioni dell'area tecnico-amministrativa, elaborato in coerenza con le linee di indirizzo e funzionale al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico, e sottoposto a monitoraggio e valutazione secondo i principi di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione;
- C. la programmazione del personale (Piano dei Fabbisogni e Piano della formazione) e la programmazione della destinazione delle risorse finanziarie (Bilancio di previsione annuale e pluriennale) vengono definite in coerenza con la programmazione attuativa delle strategie d'Ateneo.

### 2.2.2 Gli attori del Ciclo della Performance.

I soggetti coinvolti nella definizione dei processi e degli obiettivi strategici e operativi sono:

il **Rettore** e **gli organi collegiali centrali di indirizzo politico-amministrativo** individuano gli obiettivi strategici e i relativi ambiti di azione;

il **Direttore Generale**, che presidia i processi operativi e di servizio d'Ateneo, propone, in collaborazione con i **Dirigenti** e i Funzionari e in coerenza con il Piano strategico e tenuto anche conto degli obiettivi specifici dei Dipartimenti/Scuole gli obiettivi operativi del Piano delle performance della struttura tecnico amministrativa.

---

<sup>4</sup> Il SMVP di Ateneo è stato di recente aggiornato. Approvato con parere favorevole del NVA del 30/01/2023 con delibera di CdA 36 del 22/03/2023 ed entrato in vigore dal 01/01/2024.

il **Nucleo di Valutazione** fornisce sostegno agli organi di governo nella valutazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti e, nel suo ruolo di Organismo indipendente di valutazione (OIV), vigila sullo svolgimento del ciclo di gestione della performance della struttura tecnico amministrativa;

il **Presidio per l'Assicurazione della Qualità** svolge funzioni di consulenza agli organi di governo ed alle strutture dell'Ateneo ai fini dell'assicurazione della qualità e monitora i processi di AQ;

gli **stakeholder** partecipano al processo attraverso indagini di soddisfazione, di clima organizzativo, *focus group* o altri strumenti.

#### **2.2.4 La misurazione della Performance e la definizione degli obiettivi.**

Il ciclo di gestione della performance della struttura tecnico amministrativa è regolato dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, è integrato nel sistema di programmazione ed è coerente con il Modello di Assicurazione della qualità d'Ateneo.

La **performance dell'Ateneo** è declinata nelle **tre seguenti dimensioni** correlate in base al principio del *cascading*.

1. **Performance di Ateneo:** che misura l'efficacia strategica delle scelte politiche operate dagli Organi di governo, tale dimensione attiene al piano strategico. Essa concerne la realizzazione degli **obiettivi strategici** e delle relative **azioni** collegati alle **finalità strategiche** individuate dall'Ateneo da cui derivano, in base al principio del *cascading*, gli obiettivi operativi riconducibili nell'ambito della performance operativa di cui ai punti successivi. Rientra nella performance strategica anche la performance delle strutture didattiche e di ricerca declinata nei relativi obiettivi (Dipartimenti, Scuole, Centri di servizio). La misurazione e la valutazione della performance strategica ha finalità prioritariamente politico-istituzionali.
2. **Performance organizzativa:** che misura l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative, tale dimensione attiene al piano integrato della Performance, parte del PIAO.  
La **performance organizzativa** concerne il raggiungimento degli **obiettivi organizzativi** – tramite le relative **azioni** – che possono essere dell'intera struttura amministrativa (obiettivo comune) o di singole strutture (obiettivi di struttura) che compongono l'articolazione organizzativa dell'Ateneo.
3. **Performance individuale:** che misura i risultati individuali del personale dirigente e TAB che opera nell'Ateneo, tale dimensione attiene al piano integrato della Performance, parte del PIAO.  
La **performance individuale** attiene al raggiungimento degli **obiettivi individuali** ed eventualmente di **team** (nel caso in cui uno stesso obiettivo prevede la collaborazione tra due o più strutture dell'Ateneo) – tramite le relative **azioni** – sulla base della categoria di appartenenza e nel relativo ambito e grado di responsabilità.

L'Ateneo individua i propri obiettivi di performance all'interno delle aree strategiche nel Piano Strategico 2024/2026 e richiamate nel paragrafo precedente, in una logica di continuità con i processi definiti nella Sezione Performance del precedente PIAO 2023-2025.

Per ciascuna delle aree strategiche sono stati declinati gli obiettivi di riferimento. Gli stessi recepiscono le strategie dell'Ateneo e i documenti correlati, come definiti all'esito di un lavoro di partecipazione con il Consiglio di Amministrazione e le strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo, nonché gli obiettivi di sistema e delle azioni previste dalle indicazioni del Mur relative alla programmazione triennale che saranno definiti con il d.m. sostituirà il d.m. 289/2021.

Sotto questo aspetto pare il caso di rilevare che il D. Lgs. n. 74/2017 prevede l'individuazione, in seno a linee guida triennali approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di obiettivi generali che

identifichino le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni.<sup>5</sup> Secondo quanto rilevato dall'ANVUR (*Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*, approvata dal Consiglio Direttivo in data 20.12.2017), *“in assenza di tali obiettivi generali, le università e gli EPR sono invitati a rafforzare l'ancoraggio della programmazione della performance ai propri documenti strategici ... nelle more di quanto previsto dal medesimo articolo del d.lgs. n. 150/2009.”*.

### **2.2.5 La Trasversalità degli obiettivi.**

Gli obiettivi contenuti nel presente Piano derivano tanto dalla pianificazione in termini di performance, quanto dai Piani e Programmi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, sviluppo del personale e sostenibilità.

È importante sottolineare la trasversalità che caratterizza molti obiettivi, i quali concorrono al perseguimento di diverse finalità (un obiettivo può essere, in altri termini, volto contemporaneamente al miglioramento dell'efficienza, a una maggiore trasparenza e all'incremento della sostenibilità dell'Ateneo).

La trasversalità va anche intesa in una seconda accezione, che vede la condivisione di un obiettivo tra due o più strutture (con struttura capofila e altre strutture coinvolte).

Il più volte richiamato documento dell'ANVUR sottolinea i seguenti aspetti salienti:

- gli obiettivi trasversali non devono essere marginali tra gli obiettivi assegnati alle unità organizzative;
- deve essere indicato il responsabile principale;
- gli obiettivi trasversali devono coinvolgere un numero limitato di soggetti, allo scopo di evitare effetti di dispersione delle responsabilità.

Nelle schede degli obiettivi di performance organizzative ed individuale sono indicate, per ciascun obiettivo, la struttura responsabile per la relativa attuazione e le eventuali strutture collegate.

Si segnala, infine, la presenza di obiettivi comuni tra le diverse strutture ritenuti di particolare importanza in termini di contesto generale e, in alcuni casi, posti per perseguire un'omogeneità di comportamento in ottica di coordinamento; è il caso degli obiettivi assegnati ai responsabili di Settore delle Strutture primarie riguardanti il rispetto dei tempi di pagamento e le procedure di autovalutazione AVA3.

### **2.2.6 La Performance di Ateneo.**

La performance di Ateneo è il livello superiore di attività e di risultato che sintetizza il dato strutturale e strategico-gestionale.

La performance di Ateneo è costituita dai risultati conseguiti dall'Ateneo nel suo complesso al fine di valutare l'esito finale che l'azione amministrativo-gestionale dell'Ateneo produce sulla collettività e sul contesto di riferimento.

Gli obiettivi di Ateneo si evincono dalle aree strategiche del Piano Strategico.

#### **2.2.6.2 Obiettivi di performance organizzativa**

La performance organizzativa è declinata a livello di strutture organizzative/unità organizzative responsabili. Questo inquadramento nasce dall'esigenza di dotare il nostro Ateneo di un sistema integrato di gestione della performance che, partendo dalla strategia delineata dagli organi di Governance, si sviluppi attraverso

---

<sup>5</sup> Al riguardo, la nota dell'ANVUR del 3.7.2017 evidenzia che *“Nel rispettare i principi del nuovo decreto, infatti, le università ... hanno ora l'opportunità di considerare congiuntamente le priorità nazionali (a cui dovranno agganciare gli obiettivi) e le proprie strategie liberamente indicate dagli Organi di Governo, in virtù del principio di autonomia...”*.

le linee programmatiche operative del “middle management” e trovi sviluppo nei piani operativi amministrativi di supporto al perseguimento degli obiettivi strategici.

La performance organizzativa, nell’ambito dell’approccio integrato con anticorruzione e trasparenza, contempla anche gli obiettivi del Piano triennale anticorruzione e trasparenza riferito al triennio 2024- 2026 coincidente con analogo spazio temporale del piano della performance. Si rinvia allo specifico Piano triennale riportante gli obiettivi specifici di prevenzione del rischio corruzione e di miglioramento della trasparenza che sono declinati con le relative misure di contrasto secondo le Linee guida ANAC

Gli obiettivi di performance di struttura (Aree e Settori), **Allegato 1**, sono riportati in una scheda strutturata in modo che per ogni obiettivo risultino evidenti:

- La dipendenza con Area strategica/obiettivo Strategico;
- Eventuale trasversalità dell’obiettivo tra più strutture, la cosa comporta che lo stesso obiettivo deve essere presente nelle schede delle strutture coinvolte;
- La distinzione tra azioni individuali (responsabile di struttura o UO) e di struttura;
- Indicatore/i scelto/i per il monitoraggio degli obiettivo/i;
- I valori soglia, intermedio e target che indicano i tre livelli di performance. Il valore target corrisponde al pieno raggiungimento dell’obiettivo.

#### 2.2.6.3 Obiettivi di performance individuale.

Gli obiettivi di performance individuali programmati per il 2022 sono stati selezionati e assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti e al Personale TAB di categoria EP secondo criteri di priorità, competenza ed equità.

E’ da precisare che, nello specifico, che gli obiettivi di performance individuale, conferiti ai quadri dirigenziali, al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità (EP)* e ai responsabili di Settore di categoria D, strettamente integrati con i documenti strategici di Ateneo sopra citati e collegati agli obiettivi strategici, non sono esaustivi dell’intero volume di progetti/processi in corso di realizzazione da parte delle pertinenti Aree/Settori ma centrano l’attenzione sulla parte dei predetti progetti/processi su cui sarà parametrata la valutazione delle prestazioni. **L’allegato 2** contiene le schede relative agli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti, al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità* e di categoria D responsabili di Settore per il 2024 con relativi indicatori e target;

#### ***Il monitoraggio e la valutazione della performance.***

Le verifiche periodiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi saranno effettuate dal personale a tanto preposto, sulla base di metodologie improntate ad esigenze di snellimento e speditezza delle procedure amministrative. In particolare, è prevista la convocazione di riunioni periodiche con i Responsabili di Area e di Settore dell’Amministrazione centrale e con le figure apicali delle Strutture Primarie e dei Centri di Servizio, al fine di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi e, più in generale, condividere e strutturare azioni finalizzate al miglioramento delle performance amministrative dell’Ateneo.

La fase di monitoraggio intermedia prevista entro il primo semestre del 2024 rappresenta un importante momento di verifica.

In taluni casi potrà essere necessario procedere ad una rimodulazione dell’obiettivo assegnato come previsto dal Documento SMVP.

Gli esiti del monitoraggio periodico sono essenziali al fine di:

- misurare l'allineamento o lo scostamento dei risultati realizzati rispetto a quelli attesi;
- evidenziare l'insorgenza di eventuali problemi e situazioni critiche che possano pregiudicare il raggiungimento parziale o totale dei risultati attesi;
- attivare interventi correttivi a fronte delle criticità emerse.





Il soggetto responsabile del monitoraggio è il settore Pianificazione e Programmazione.

Il monitoraggio intermedio si basa sulla valutazione del grado di raggiungimento del target finale alla data definita nel PIAO.

Gli esiti del monitoraggio sono comunicati ai responsabili delle strutture interessate.

Data la natura «negoziabile» degli obiettivi, se in corso d'anno e/o a seguito del monitoraggio emergono problemi e situazioni critiche sugli obiettivi/indicatori, anche in presenza di eventi non prevedibili, il Direttore Generale valuta, previa proposta motivata dei Dirigenti/Responsabili di struttura, l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

Di tali interventi correttivi si dovranno considerare i possibili impatti sulle performance individuali.

Le eventuali modifiche di obiettivi e/o target proposte sono approvate dal CdA e portate all'attenzione del Nucleo di Valutazione.

I risultati raggiunti dagli indicatori e le eventuali variazioni degli obiettivi, individuali e di struttura, verificatisi durante l'anno di riferimento saranno oggetto della Relazione sulla Performance e verranno valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della sua validazione.

Vale segnalare che il raccordo tra gli strumenti di programmazione e quelli di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa, di cui al *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*, trova riscontro anche nella definizione degli obiettivi strategici inseriti nel presente Piano.



## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### **Premessa**

La presente sottosezione, denominata *Rischi corruttivi e trasparenza* è parte integrante del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) introdotto dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, e rappresenta il documento di programmazione unitario delle pubbliche amministrazioni, considerato dal Governo una delle misure centrali per il rafforzamento della “*capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*” (PNRR, Milestone M1.C1.-56, Riforma 1.9: Riforma della pubblica amministrazione).

Il PIAO è costruito, dunque, come piano integrato tra le varie prospettive programmatiche verso l’orizzonte unico della generazione di maggiore valore pubblico; per conseguire tale obiettivo non si può prescindere dalle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza che assurgono, in tale contesto, a dimensioni *del e per* la creazione di valore pubblico, finalizzate a ridurre il rischio che tale valore venga *eroso* da fenomeni corruttivi.

### **2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**

Gli obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottati dall’Ateneo (già riportati nei precedenti PTPCT) sono:

- 1) **Potenziamento dell’istituto della trasparenza**, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche; l’istituto della trasparenza costituisce, pertanto, un presidio imprescindibile fondato, oltre che sugli obblighi di pubblicazione previsti per legge, su ulteriori misure di trasparenza;
- 2) **Rafforzamento del sistema di governo del rischio**, inteso come l’insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole interne volte a consentire una conduzione dell’ente sana, corretta e coerente con gli obiettivi istituzionali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi corruttivi e una strutturazione di adeguati flussi informativi;
- 3) **Informatizzazione dei servizi agli stakeholder**, intesa quale ulteriore strumento di contrasto alla corruzione attraverso l’informatizzazione delle procedure rivolte agli utenti, per permettere agli *stakeholder* di condividere l’elaborazione e l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, in una logica generale di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità.

Essi possiedono un valore trasversale e contribuiscono, nella generazione di valore pubblico, alla realizzazione della missione istituzionale definita all’art. 1 comma 5 del vigente Statuto “l’Università ha, come fine primario, la promozione e lo sviluppo della ricerca, l’elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, anche attraverso l’alta formazione e l’apprendimento permanente nei campi della cultura che essa promuove”.

La definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza non può prescindere, dunque, da questi elementi e dalla capacità dell’Ateneo di condividere i propri valori, migliorare la propria reputazione, favorire una maggiore adesione all’identità dell’organizzazione, potenziare le proprie relazioni grazie al confronto con i portatori di interessi.

### **Aggiornamento disposizioni di riferimento**

Di seguito i sopravvenienti riferimenti normativi che nel 2023 hanno contribuito a modificare, in modo ragguardevole, l'assetto di riferimento, soprattutto in materia di contrattualistica pubblica, innestandosi su quella già nota in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (cfr. precedenti Sottosezioni 2.3.).

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <p>Disposizioni normative</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– D.L. 24 febbraio 2023 n. 13 “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”, convertito in L. 42/2023</li> <li>– D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione all’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”</li> <li>– D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 con il quale si è resa attuativa la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, il c.d. <i>whistleblowing</i></li> <li>– D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 regolamento concernente modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001</li> </ul>   |
| <p>Disposizioni ANAC</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Delibera n. 261 del 20 giugno 2023 - provvedimento ex art 23 comma 5, del D. Lgs. n. 36/2023- Informazioni alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche</li> <li>– Delibera n. 262 del 20 giugno 2023: provvedimento ex art. 24, comma 4 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 Fascicolo virtuale dell’OE (FVOE)</li> <li>– Delibera n. 263 del giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all’art. 27 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 d’intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante <i>Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti trami la Banca dati nazionale dei contratti pubblici</i> e il relativo allegato</li> <li>– Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 - provvedimento ex art. 28, comma 4, del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 – assolvimento obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza</li> <li>– Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 recanti il Bando tipo n. 1-2023 avente ad oggetto <i>Procedura aperta per l’affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo</i></li> <li>– Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 – Aggiornamento e integrazione della delibera 264 del 20 giugno 2023 sulla trasparenza dei contratti pubblici</li> <li>– Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 - Aggiornamento PNA 2023</li> <li>– Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 - Adozione comunicato relativo avvio processo digitalizzazione</li> </ul> |

### 2.3.2 Gestione del rischio

Le amministrazioni sono tenute a valutare e gestire il rischio corruttivo secondo la metodologia indicata dal PNA 2019 che ha aggiornato e sostituito le indicazioni metodologiche dei PNA 2013 e 2015. Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica, le cui fasi sono:

1. Analisi del contesto, che fornisce informazioni sulle dinamiche che possono influenzare l'insorgere di fenomeni di corruzione, si suddivide in analisi del contesto interno ed esterno;
2. Valutazione del rischio, comprendente l'identificazione dei rischi potenziali, l'analisi dei rischi e la ponderazione per definire le priorità di intervento;
3. Trattamento del rischio, che prevede la programmazione di misure idonee a mitigare i rischi.

#### 2.3.2.1 Analisi del contesto

Il processo di gestione del rischio non può prescindere dalla valutazione del contesto, attraverso la quale vengono acquisite le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo può verificarsi per via delle peculiarità dell'ambiente in cui l'Amministrazione opera (contesto esterno) o delle caratteristiche organizzative interne (contesto interno)

##### 2.3.2.1.a Analisi del contesto esterno

Giova premettere che la posizione del nostro paese nel rapporto annuale di Transparency International del 2023 (associazione presente in oltre 100 paesi del mondo) che *misura la percezione della corruzione* di ciascuno stato, è rimasta pressoché invariata al 42° posto su 180; il punteggio riportato è 56 contro una media europea di 65. Transparency International Italia, in particolare, auspica che le nuove misure annunciate dall'ANAC, quali ad esempio la regolamentazione delle lobby, la gestione efficace del conflitto di interesse, la normativa sul titolare effettivo per le imprese che contrattano con la PA e la piattaforma unica della trasparenza, porteranno ad un miglioramento del posizionamento dell'Italia e ad un sostanziale allineamento alla media europea.

In riferimento all'andamento dell'economia lucana, inferiore rispetto all'anno precedente, i dati a disposizione<sup>6</sup> sono illustrati alla sottosezione 2.1 *Valore pubblico*, paragrafo 2.1.1 del presente documento, cui si rinvia.

Per quanto riguarda invece i dati giudiziari, quelli disponibili emergono dalla relazione del Presidente della Corte di Appello di Potenza per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024. Al 30 giugno 2023 si registra, per il reato di indebita percezione di erogazione ai danni dello Stato (art. 316-ter c.p.), una pendenza iniziale di n. 5 procedimenti, mentre per il reato di truffa aggravata ai danni dello Stato per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), la pendenza iniziale è di n. 22. Per i reati di truffa aggravata ai danni dello Stato per frode ed indebita percezione del cd. reddito di cittadinanza (art. 7 D. L. 4/2019)<sup>7</sup>, rilevante e significativo da un punto di vista sociale è l'aumento dei procedimenti iscritti relativamente al 2023.

| Descrizione reato  | Art. C.P. | Sopravvenuti | Esauriti |
|--|-----------|--------------|----------|
| <b>Indebita percezione di erogazione ai danni dello Stato</b>                          | 316 ter   | 6            | 7        |
| <b>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche</b>                   | 640 bis   | 2            | 3        |
| <b>Truffa aggravata ai danni dello Stato in violazione dell'art. 7 D. L. n. 4/2019</b> |           | 18           | 3        |

<sup>6</sup> Banca d'Italia Eurosystema (giugno 2023), *Economie regionali. L'economia della Basilicata. Rapporto annuale*

<sup>7</sup> D.L. n. 4/2019, convertito in Legge del 28 marzo 2019, n. 26, in relazione ai casi di frode ed indebita percezione del cd. reddito di cittadinanza.

Nel caso degli appalti, è emersa la capacità da parte delle associazioni mafiose di infiltrarsi nella gestione diretta o indiretta di appalti di opere e servizi pubblici. Tuttavia, le procedure adottate, come si evince dai dati che rivelano gli indicatori della soglia di rischio sugli appalti ANAC <sup>8</sup>, **non segnalano eccessive criticità, salvo:**

per la provincia di Potenza, la soglia di rischio si eleva per gli indicatori 11 e 12 che evidenziano:

indicatore **11**: *esclusione di tutte le offerte tranne una*; la tendenza ad annullare la competizione, rende alto il rischio corruzione;

l'indicatore **12**: *Proporzione di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una* La media è calcolata considerando soltanto le procedure con una sola offerta ammessa a fronte di più offerte presentate.

per la provincia di Matera la soglia di rischio si eleva per gli indicatori 2, 13, 14 e 17 che evidenziano:

l'indicatore **2**: *n. appalti non aperti/n. totale appalti*; il dato di per sé non segnala alcuna irregolarità, ma spinge ad interrogarsi sulle ragioni di un mancato ricorso a meccanismi più concorrenziali;

l'indicatore **13**: *omogeneità media della distribuzione stazione appaltante – aggiudicatari*, ovvero la proporzione di contratti aggiudicati al medesimo O.E. che necessita di una intensa attività di monitoraggio;

indicatore **14**: *media dei giorni tra data di scadenza del bando e data di pubblicazione*; un periodo ridotto di pubblicazione rende difficile la partecipazione degli OO.EE, ad eccezione di quelli informate preventivamente;

indicatore **17**: *frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 €, ovvero addensamento di appalti su valori leggermente inferiori alle soglie previste dalla normativa.*

Dalla lettura dei dati il risultato parrebbe confortante in quanto, su 17 indicatori, solo 2 sono oltre la soglia nella provincia di Potenza e 4 nella provincia di Matera, ma il medesimo risultato va letto nel conteso in cui si opera: la assicurazione dei piccoli numeri è solo *apparente*, i risultati vanno rapportati alla situazione demografica della Basilicata che, alla data del 31/08/2023, restituisce un numero di abitanti pari a 533.601.

A ciò occorre aggiungere le valutazioni del rischio condotte a livello nazionale dagli Stati Membri dell'UE - in relazione al programma di investimento Next Generation EU, con specifico riguardo agli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) - che evidenziano come il settore pubblico sia particolarmente vulnerabile al rischio di riciclaggio di denaro, principalmente a causa della sua attrattiva per i gruppi di criminalità organizzata. Un ruolo essenziale è, dunque, rivestito

---

<sup>8</sup> I dati disponibili sulla piattaforma ANAC, al momento della redazione del presente paragrafo si riferiscono all'anno 2022.

Legenda indicatori ANAC:

|         |   |
|---------|---|
| IND. 1  | Numero appalti aggiudicati con offerta economica più vantaggiosa / Numero totale appalti  |
| IND. 2  | Numero appalti non aperti / Numero totale appalti   |
| IND. 3  | Valore economico appalti non aperti / Valore economico totale appalti   |
| IND. 4  | Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi   |
| IND. 5  | Media del rapporto fra importo a consuntivo e importo di aggiudicazione   |
| IND. 6  | Media del rapporto fra durata della realizzazione del contratto effettiva e prevista  |
| IND. 7  | Numero appalti senza comunicazione di aggiudicazione / Numero totale appalti  |
| IND. 8  | Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti   |
| IND. 9  | Numero appalti con offerta singola (una sola offerta ammessa a fronte di un'unica offerta presentata) / Numero totale appalti aggiudicati         |
| IND. 10 | Media del rapporto tra numero offerte escluse e numero offerte presentate   |
| IND. 11 | Numero appalti con esclusione di tutte le offerte tranne una / Numero totale appalti con una sola offerta ammessa                                 |
| IND. 12 | Media della proporzione di offerte escluse, calcolata solo sugli appalti che hanno esclusione di tutte le offerte tranne una                      |
| IND. 13 | Omogeneità media della distribuzione stazione appaltante – aggiudicatari  |
| IND. 14 | Media dei giorni tra data di scadenza del bando e data di pubblicazione   |
| IND. 15 | Media dei giorni tra data della prima aggiudicazione e data di scadenza del bando   |
| IND. 16 | Numero appalti con importo del lotto compreso tra 37.500 e 40.000 Euro / Numero appalti con importo del lotto compreso tra 30.000 e 37.500 Euro * |
| IND. 17 | Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 € *       |

dalle pubbliche amministrazioni, in particolare quelle locali, che beneficiando di tali fondi, sono chiamate ad innalzare il livello di attenzione nel loro utilizzo: occorre totale trasparenza e pianificazione di un sistema di controlli efficaci affinché i fondi UE siano destinati alle finalità previste e producano gli effetti auspicati.

### 2.3.2.1.b Analisi del contesto interno

La valutazione mira a verificare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, come ampiamente illustrata nella sottosezione del PIAO denominata *Organizzazione e capitale umano*, possano in qualche modo, esporre l'Ateneo a un rischio corruttivo.

L'Università degli Studi della Basilicata è un'istituzione universitaria di medie-piccole dimensioni, unico della Regione e si compone, sinteticamente, dell'Amministrazione centrale, direttamente preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli organi di governo dell'Ateneo, delle Strutture primarie (denominate Scuole o Dipartimenti) e dai Centri di servizio. Il fine primario dell'Università - *la promozione e lo sviluppo della ricerca, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze*, si concretizza nelle tre missioni fondamentali: ricerca, didattica e terza missione, svolte nell'interesse dell'istituzione e della comunità universitaria nel suo insieme, nonché di quello della società civile nel suo complesso, nel rispetto dei principi costituzionali dell'*agire* pubblico: legalità, buon andamento e imparzialità. L'Ateneo, nel rispetto di tali principi, si avvale di un sistema a rete, composto da una pluralità di soggetti cui corrisponde un ruolo attivo, per conseguire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

**Tab. 1: Soggetti coinvolti nel sistema della prevenzione della corruzione**

|   |  |
|---|--|
| <p>Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</p> | <p>Il RPCT è il soggetto titolare, in via esclusiva, della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione; viene individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio.</p> <p>Il Dr. Putignani, già Direttore generale <i>pro tempore</i>, nominato con D.R. n. 475 del 12 novembre 2021 ha svolto il ruolo di RPCT fino al 31 agosto 2023, ultimo giorno d'incarico da Direttore generale e RPCT per dimissioni volontarie anticipate presentate nella seduta del Consiglio di amministrazione del 25 maggio 2023, con decorrenza dal successivo 1° settembre. A partire da tale data il RPCT è stato individuato, con delibera del detto Consiglio del 29 agosto 2023, nella personale del Dr. Filardi, dirigente di II fascia in servizio presso l'Ateneo</p> |
| <p>Organo di indirizzo</p>  | <p>Individuato nel Consiglio di amministrazione, presieduto dal Rettore: è chiamato a designare il RPCT (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012), ad adottare la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ed i suoi aggiornamenti (art. 1, comma 5, lett. A) e comma 8, L. n. 190/2012) e ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, oltre che ad essere diretti destinatari di alcune disposizioni in materia di trasparenza (art. 14 D.Lgs n. 33/2013)</p>   |
| <p>Nucleo di Valutazione - OIV</p>  | <p>Partecipa al processo di gestione del rischio (Allegato 1 al P.N.A. 2019), considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, come previsti dall'art. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33/2013, esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5 del D. Lgs n. 165/01), svolge funzioni di promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, comma 4, lettera g, del D. Lgs. n. 150/2009)</p>  |
| <p>Struttura di supporto al RPCT</p>  | <p>Il RPCT, nello svolgimento delle proprie funzioni, si avvale della struttura di supporto identificato dell'Ufficio Trasparenza e accesso documentale</p>  |

|   |  |
|---|--|
| Dirigenti<br>Direttori delle<br>Strutture primarie                    | I Dirigenti e i Direttori delle Strutture primarie - questi ultimi equiparati per la loro specifica funzione a dirigenti responsabili - costituiscono punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e le segnalazioni al RPCT collaborando al generale sistema di prevenzione della corruzione   |
| Referenti per la<br>trasparenza                                       | I referenti sono stati individuati:<br>- a livello di Amministrazione centrale, dai Dirigenti nei responsabili di Settore e/o Uffici o loro delegati<br>- a livello di Strutture primarie: dai Direttori delle Strutture primarie, nei responsabili dei Settori ivi presenti (Settore gestione della didattica, Settore gestione della ricerca e Settore servizi amministrativo contabili)   |
| Dipendenti<br>Collaboratori   | Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti ad osservare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.<br>I dipendenti sono chiamati, in particolare, a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel presente documento e a segnalare le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione in esso previste costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012;<br>I collaboratori dell'Università degli Studi della Basilicata, a qualsiasi titolo, sono tenuti ad osservare le misure del presente documento e il Codice di comportamento adottato dall'Ateneo, ai quali si estende, con il D. Lgs. n. 24/2023, la possibilità già riconosciuta al personale dipendente di ricorrere all'istituto del <i>whistleblowing</i> |
| Responsabile<br>dell'Anagrafe per la<br>stazione appaltante<br>(RASA) | Soggetto incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA); il PNA 2016-2018 ha inteso l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Il RASA di l'Ateneo è il Geom. Sarli assegnato al Settore Gestione infrastrutture e servizi tecnici, nominato con P.D.G. n. 226 del 14/05/2021  |
| Commissioni ispettive<br>interne                                      | Tali commissioni sono nominate con singoli provvedimenti individuati per fattispecie in relazione alla quale viene disposta apposita attività di accertamento aventi l'obiettivo di supportare il lavoro del RPCT. Gli ambiti di attività sono stati definiti dalle linee guida recanti i " <i>Principi per la qualità e l'efficienza delle attività delle Commissioni ispettive interne</i> " (P.D.G. n. 180 del 05/09/2022)  |

Per quanto concerne i contenziosi attivati nell'anno 2023, suddivisi per materia del contendere, sono evidenziati nella tabella seguente:

**Tab. 2: Contenzioni anno 2023**

| N.  | Oggetto  |
|-----|--|
| 2   | Appalti e servizi  |
| 3   | Selezione per ammissione Corsi di specializzazione sostegno TFA  |
| 1   | Lavoro <i>ex art.</i> 147 c.p.c.                                 |
| 100 | Selezione per ammissione Corso di laurea in Medicina e Chirurgia |
| 5   | Pignoramento presso terzi  |



Nel 2023 sono inoltre pervenute n. 3 segnalazioni di whistleblower, gestite dal RPCT, nessuna delle quali ha dato avvio a procedimenti penali ovvero disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti, sia nella componente contrattualizzata che nella componente docente. Ciò si evince dalle Relazioni del RPCT elaborata per ogni annualità secondo quanto prescrive l'ANC, che evidenzia – tramite l'attività di monitoraggio - il risultato delle azioni previste.

### 2.3.3 Valutazione del rischio

Come riportato nella Relazione annuale del RPCT l'implementazione della gestione del rischio corruttivo nel nostro Ateneo non è ancora terminata; è, come riportato nell'aggiornamento precedente, in corso di svolgimento la fase di mappatura dei processi secondo la metodologia prevista dal PNA 2019.

Nei precedenti aggiornamenti del PTPCT e del PIAO, partendo dai processi riportati nel documento di "Revisione dell'assetto organizzativo – Amministrazione Centrale", approvato con P.D.G. n. 104/2015, sono stati individuati i processi organizzativi dell'Università degli Studi della Basilicata e successivamente aggregati e classificati in coerenza con quanto riportato nel PNA 2019. Il risultato della fase di *Identificazione del processo* (fase 1), viene allegata alla presente sezione (**Allegato n. 1**)

Successivamente sono stati costituiti i gruppi di lavoro per procedere alla mappatura di alcuni processi più rilevanti in ambito universitario e, parallelamente, dar seguito agli obiettivi di *Performance Organizzativa di cui* nell'Allegato 1 del PIAO 2023-2025, sinteticamente riportati:

**Tab. 2: Mappatura dei processi e performance organizzativa**

| Struttura   | Processi  |
|---|---|
| <i>Settore Personale Trattamento giuridico</i>  | Semplificazione e ridefinizione delle procedure di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- informatizzazione della gestione del reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato (nuovo art. 24, L. 240/2010)</li> <li>- informatizzazione della gestione del reclutamento e contrattualizzazione dei Docenti ex art. 23, L. 240/2010</li> <li>- informatizzazione della gestione della documentazione relativa alla definizione dei doveri didattici dei professori e dei ricercatori</li> </ul> |
| <i>Settore Servizi alla didattica</i>   | Semplificazione e ridefinizione della procedura di: informatizzazione della gestione dell'istituzione e attivazione dell'offerta formativa  |
| <i>Settore Servizi alla ricerca</i><br><i>Settore Gestione della ricerca delle Strutture primarie</i> | Semplificazione e ridefinizione della procedura di: informatizzazione della gestione dei contratti di ricerca e delle borse di studio   |
| <i>Settore Gestione della didattica delle Strutture primarie</i>                                      | Semplificazione e ridefinizione della procedura di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- informatizzazione della gestione della documentazione relativa alla definizione dei doveri didattici dei professori e dei ricercatori;</li> <li>- informatizzazione della gestione dell'istituzione e dell'attivazione dell'offerta formativa;</li> <li>- informatizzazione della gestione del reclutamento e contrattualizzazione dei docenti ex art. 23, L. 240/2010.</li> </ul>                     |

|  |   |
|--|---|
| <i>Settore Servizi Amministrativo contabili delle Strutture primarie</i> | Semplificazione e ridefinizione della procedura di informatizzazione della gestione dei procedimenti di acquisti di beni e servizi. |
|--|---|

Nell'anno 2023, era prevista l'attuazione della fase 2, che contemplava la *valutazione del rischio*, attraverso la redazione delle schede di valutazione. L'alternanza dei RPCT e l'esiguità del personale, ampiamente illustrata nella sezione 3. *Organizzazione e capitale umano*, ha reso faticoso il passaggio alla fase 2.

Resta comunque indispensabile pianificare un percorso che porti alla identificazione e programmazione delle misure sostenibili per mitigare il rischio corruttivo, nelle aree di rischio generali e specifiche di cui Allegato 1 - Tabella 3 del PNA 2019, riassuntive, per le Università, delle indicazioni contenute nella parte speciale III del PNA 2017, in modo da rendere efficace, il più possibile, la strategia di prevenzione della corruzione dell'Ateneo.

### **2.3.4 Esiti monitoraggio misure 2023 -2025**

Prima di illustrare le misure organizzative per il trattamento del rischio per il triennio 2024-2026, di seguito l'esito del monitoraggio delle misure con scadenza annualità 2023, al quale occorre, necessariamente, premettere che l'alternanza dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza, come indicato alla precedente Tab. n. 1, ha determinato, come prevedibile, un inevitabile rallentamento nelle attività di impulso e coordinamento nella realizzazione delle misure alle scadenze programmate. A ciò si aggiunge la progressiva riduzione del personale amministrativo<sup>9</sup>: nel 2023 sono fuoriusciti dall'Ateneo 16 unità di personale di cui 2 per trasferimento ad altra amministrazione e 14 per collocamento in quiescenza; tra le 16 unità di personale, 2 erano titolari di posizione organizzative, 2 responsabili di Ufficio e n. 1 responsabile di unità amministrativa. Nessuno di tali unità di personale è stato sostituito.

Alla struttura di supporto è poi assegnata 1 sola unità di personale (ultima assegnazione P.D.G. n. 398 del 3 settembre 2020) che gestisce, altresì, anche i procedimenti in materia di privacy. La procedura di mobilità avviata con P.D.G. n. 72 del 17 marzo 2023 ed avente ad oggetto 12 posti di categoria C per le diverse esigenze dell'Ateneo, di cui 1 posto da assegnare all'Ufficio trasparenza e accesso documentale, non ha dato l'esito sperato; dei 12 posti previsti soltanto n. 3 unità di personale hanno preso servizio presso l'Ateneo, nessuna delle quali alla predetta struttura.

#### **2.3.4.1 Misure generali e specifiche**

In relazione alla loro portata, le misure si definiscono *generali* quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; *specifiche* laddove incidono su problemi specifici individuati e, pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento<sup>10</sup>. In relazione all'oggetto, le misure sono state classificate in:

1. misure di definizione e di promozione dell'etica e degli standard di comportamento
2. misure di disciplina
3. misure di controllo
4. misure di regolazione-regolamentazione
5. misure di formazione
6. misure di rotazione

<sup>9</sup> Sezione 3. Organizzazione e capitale umano, paragrafo 3.3 Piano dei fabbisogni del personale.

<sup>10</sup> PNA 2019 adottato con delibera n. 1064/2019, pag. 33



## 7. misure di sensibilizzazione e partecipazione

### Misure generali 2023

#### 1. Misure definizione e di promozione dell'etica e degli standard di comportamento: Codice di comportamento/codice etico aggiornamento

Sintesi obiettivo misura: Redazione bozza codice unificato e avvio iter per approvazione (giugno 2023 - gennaio 2024).

La delega di cui all'art. 4 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, di attuazione del P.N.R.R. hanno reso necessario attendere le modifiche legislative previste al codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. n. 62/2013. La riforma del suddetto codice, avvenuta ad opera del D.P.R. n. 81 del 13/06/2023, è entrata in vigore il successivo luglio. Le dimissioni anticipate del Direttore generale hanno inciso particolarmente sul coordinamento del gruppo di lavoro, già nominato con delibera n. 61/2022 del Senato accademico.

#### 2. Misure di disciplina: conflitto di interessi

Sintesi obiettivo misura: Formazione gruppo di lavoro - Redazione bozza Linee guida conflitto di interessi -Avvio iter di approvazione Linee guida - Formazione interna del personale (febbraio 2023 - marzo 2024). Il RPCT, anche in vista della modifica del Codice degli appalti che ha acquistato efficacia a luglio 2023, ha ritenuto di formare, preliminarmente, un gruppo di studio e ricerca – giusta P.D.G. n. 217 del 30/11/2023, che nel rispetto dei tempi assegnati, con nota prot. n. 14549 del 28/11/2023 ha trasmesso gli esiti della ricerca condotta. Il risultato costituisce strumento di lavoro per la definizione delle Linee guida in materia.

#### 3. Misura di controllo: divieto di pantouflage o revolving doors

Sintesi obiettivo misura: progettazione e implementazione di un modello operativo (entro settembre 2023).

Per l'istituto del *pantouflage* è stata prevista l'implementazione di un modello operativo più strutturato rispetto a quanto svolto negli anni precedenti, improntato ai criteri di sostenibilità della misura di controllo e che rendesse una effettiva verifica sul divieto di *pantouflage*. Il modello operativo messo in atto include una serie di procedure di interesse degli Uffici che trattano la materia; esso è stato oggetto della circolare informativa prot. n. 11811/II/24 del 05/10/2023 descrittiva del modello operativo adottato.

#### 4. Misura di formazione (obbligatoria)

Sintesi obiettivo misura: formazione di indirizzo generale e di indirizzo specifico (entro il 2023).

La formazione programmata si è svolta, ad eccezione dell'ultimo evento formativo previsto (svolti 4 interventi su 5 programmati):

| <b>Intervento formativo</b>     | <b>Destinatari</b>                | <b>Ore</b> | <b>Indicatori di monitoraggio: partecipanti/esito</b>             |
|---------------------------------|-----------------------------------|------------|---|
| Il conferimento degli incarichi | Formazione di indirizzo specifico | 5          | n. 43 partecipanti<br>questionari di gradimento<br>esito positivo |
| Il conflitto di interessi       | Formazione di indirizzo specifico | 6          | n. 2 partecipanti<br>questionario di gradimento                   |

|  |                                   |    |  |
|--|-----------------------------------|----|--|
|  |                                   |    | test di verifica finale  |
| Il conflitto di interessi – Appalti e gestione dei contratti<br><br>(Corso UniAmm – Coinfo: “Aggiornamenti in materia di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio anche in relazione ai controlli sulle progettualità PNRR delle Università”) | Formazione di indirizzo specifico | 9  | n. 5 partecipanti;<br>questionari di gradimento<br>test di verifica finale   |
| Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione   | Formazione di indirizzo specifico | 60 | n. 6 partecipanti<br>questionari di gradimento per ciascun modulo<br>questionario finale<br>valutazione complessiva.<br>prova finale con esito positivo (redazione di un project work) |
| Etica Pubblica e comportamento etico   | Formazione di livello generale    | 4  | non espletato  |

##### 5. Misura di rotazione ordinaria del personale

Sintesi obiettivo misura: incrementare la rotazione del personale (entro il 2023).

Come già detto nei precedenti PTPCT tale misura, che riveste un ruolo fondamentale nelle attività di prevenzione della corruzione, è inattuabile per il limitato numero di dirigenti in servizio, pari a 2, inquadrati in profili diversi e non fungibili. A ciò si aggiunge che in Ateneo non sono mai stati conferiti né incarichi dirigenziali a tempo determinato né attribuzione di funzioni dirigenziali a figure che ricoprono ruoli apicali.

La rotazione del personale prevista nel precedente aggiornamento è riferita alla rotazione del personale non dirigenziale collocato nelle strutture a più elevato rischio corruttivo. Questo è stato uno degli aspetti considerati nella bozza di riorganizzazione delle strutture amministrative dell’Ateneo redatta dal Direttore generale in data 30/11/2022.

##### 6. Misura di sensibilizzazione e partecipazione: ultimazione Carta dei Servizi di Ateneo

Sintesi obiettivo misura: integrazione schede e redazione nuova Carta dei servizi (entro giugno 2023)

I gruppi di lavoro, sollecitati dal RPCT con nota prot. n. 5482/II/24 del 5 maggio 2023, hanno parzialmente reso i risultati dell’aggiornamento.

##### 7. Misura di controllo: prevenzione della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici

Sintesi obiettivo misura: aggiornamento strutture amministrative dipartimentali (luglio 2023)

L'attività è stata oggetto della circolare informativa prot. n. 12707/II/24 del 20/10/2023.

**8. Misura di sensibilizzazione e partecipazione: Implementazione rete di relazione con i portatori di interesse (stakeholder)**

Sintesi obiettivo misura: organizzazione e svolgimento *Giornata della trasparenza* (aprile 2023).

Le attività hanno avuto avvio con ritardo; solo con la nomina del nuovo RPCT, è stato costituito un gruppo di lavoro (P.D.G. n. 239 del 29/09/2023) avente il compito di organizzare l'evento.

**9. Misura di regolamentazione e controllo sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali**

Sintesi obiettivo misura: monitoraggio entro 9 mesi dal Regolamento per adozione iter informatizzato autorizzatorio.

Il Regolamento disciplinante il conferimento degli incarichi extra-istituzionali dei professori e ricercatori a tempo pieno e del personale tecnico-amministrativo, quale misura del precedente PTPCT 2018-2020 e ulteriore previsione, del medesimo tenore, inserita quale misura inserita nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022/2024, è stato emanato il 17/01/2023 con D.R. n. 9 ed è entrato in vigore il successivo 02/02/2023.

Il monitoraggio svolto presso l'Ufficio Stato giuridico – Personale docente e ricercatori ha restituito – nell'arco temporale 02/02/2023 – 31/12/2023 – un numero di incarichi autorizzati (presso soggetti diversi dall'Ateneo), pari a n. 53 di cui:

| <b>Tipologia di incarico</b>  | <b>n. incarichi autorizzati</b> | <b>Attività svolte</b>  |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| Incarichi a titolo gratuito   | 11                              | n. 1 attività di ricerca<br>n. 6 attività di didattica<br>n. 1 componente Comitato di gestione Fondazione<br>n. 1 direzione dei lavori<br>n. 1 collaudo statico<br>n. 1 direzione artistica associazione musicale |
| Incarichi a titolo retribuito | 42                              | n. 38 attività didattica<br>n. 3 componente commissione di gara per affidamento lavori<br>n. 1 consulenza tecnica di parte  |

Allo stato attuale, considerate le richieste contenute, non sembra necessario adottare procedure di informatizzazione dell'iter autorizzativo.

**Misure specifiche**

**1. Misura di controllo: contratti pubblici e PNRR**

Sintesi obiettivo misura: condivisione dell'allegato 8 del PNA 2022 (entro febbraio 2023).

L'Autorità, nell'allegato 8 del PNA, ha elaborato delle *check list*, quali possibili strumenti di mitigazione dei rischi e di controllo degli affidamenti. La condivisione delle *check list* è avvenuta con circolare informativa prot. n. 3559/II/24 del 21/03/2023 e con pubblicazione nella sezione intranet trasparenza.

## 2. Misure di disciplina e formazione: conflitto di interessi - Codice degli appalti

Sintesi obiettivo misura: formazione specifica e modalità operative

A seguito della redazione del *Vademecum* portante la declaratoria dei possibili casi di conflitto d'interessi in ambito universitario, la misura prevedeva, nella programmazione della formazione, un corso specifico dal titolo *Il conflitto di interessi in materia di contratti pubblici*. Alla luce delle nuove disposizioni adottate dal legislatore, il personale ha svolto preliminarmente una formazione specifica sul D. Lgs. n. 36/2023, con slittamento dell'adozione delle modalità operative

### 2.3.4.2 Trasparenza

#### 1. Misura di implementazione del registro degli accessi tramite il sistema Titulus

Sintesi obiettivo misura: Automatizzazione del registro degli accessi (marzo 2023)

Negli ultimi due anni è stata contemplata l'automatizzazione del registro degli accessi, possibile solo successivamente all'aggiornamento del sistema Titulus. Il passaggio alla versione 5 di Titulus è avvenuto il 4 dicembre 2023, ed è stato preceduto da opportune giornate di formazione online e di *e-learning* in ambiente dedicato. L'automatizzazione del registro degli accessi, possibile nella vers. 5, costituisce modulo specifico da implementare. Il registro accessi è consultabile al seguente link. [https://unibas.etrasparenza.it/pagina770\\_accesso-civico.html](https://unibas.etrasparenza.it/pagina770_accesso-civico.html)

#### 2. Misura di informatizzazione del sistema di monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici

Sintesi obiettivo misura: avvio operatività *workflow management system* PAT (marzo 2023)

La misura è stata realizzata attraverso l'attivazione, all'interno della piattaforma Amministrazione Trasparente, PAT, di un sistema di *alert* che rende agevole agli utenti delegati (referenti) la verifica sulla correttezza e tempistica delle pubblicazioni. Al contempo, il sistema rilascia un prospetto riepilogativo che agevola la visualizzazione delle scadenze, al quale il RPCT può avere accesso ai dati riepilogativi e monitorare l'andamento delle pubblicazioni.

La comunicazione di avvio del sistema alla comunità professionale è avvenuta con nota prot. n. 7291/II/25 del 16 giugno 2023.

### 2.3.5 Trattamento del rischio

#### Progettazione delle misure organizzative 2024-2026

Per quanto riportato nel paragrafo 2, al fine, comunque, di definire una strategia di prevenzione della corruzione di Ateneo, adotta le seguenti misure organizzative, con particolare attenzione, come da PNA 2023 di cui alla delibera n. 605/2023, ai contratti pubblici e al P.N.R.R.

In questo aggiornamento sarà introdotto il monitoraggio di II livello in capo al RPCT o soggetto tramite lo strumento dell'*audit*.

#### 2.3.5.1 Misure generali

##### 1. Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento: Revisione Codice di comportamento

Il D.L. n. 36/2022 ha introdotto un nuovo comma 1-bis all'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 ai sensi del quale il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013, deve contenere una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di

informazione e *social media* da parte degli stessi, anche per tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Entro il 2024 il gruppo di lavoro, già formato, procederà alla revisione del Codice definendo una bozza contenente le novità previste dal D.P.R. n. 81 del 13/06/2023, di aggiornamento del D.P.R. n. 62/2013, secondo le indicazioni dell'ANAC che afferma: *il fine che l'amministrazione deve conseguire è quello di disporre di un unico codice di amministrazione, che fornisca un'impostazione unitaria di tutta la disciplina fondamentale dei doveri di condotta da osservare al proprio interno (cfr. § 7.3. con riferimento a quanto detto per i docenti e ricercatori universitari)<sup>11</sup>*, che, per gli Atenei, si sostanzia, nell'unificazione delle disposizioni del Codice etico e di quelle del Codice di comportamento attualmente in vigore. La misura è così organizzata:

| <b>Azioni</b>  | <b>Soggetti coinvolti</b>  | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>            |
|--|----------------------------|------------------------------|--|
| Fase I: redazione bozza di un codice unificato e prima deliberazione | RPCT, DG, Gruppo di lavoro | dicembre 2024                | Bozza<br>Delibera                            |
| Fase II: avvio processo di partecipazione pubblica                   | RPCT, Ufficio Trasparenza  | febbraio 2025                | Pubblicazione<br>avviso di<br>partecipazione |

## 2. Misure di sostegno: istituto del whistleblowing

Con D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionale, l'Università ha già perfezionato una serie di azioni relative all'istituto del *whistleblowing* al fine di adeguarsi alla nuova normativa: aggiornamento informativa sulla protezione dei dati/aggiornamento piattaforma segnalazione/aggiornamento pagina piattaforma Amministrazione trasparente/circolare sull'entrata in vigore del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Ora, in base alla nuova disciplina, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione devono essere definite con un atto organizzativo apposito, come specificato nelle nuove Linee guida dell'ANAC approvate con Delibera n. 311 del 2 luglio 2023.

La misura è così organizzata:

| <b>Azioni</b>  | <b>Soggetti coinvolti</b>   | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>                               |
|--|---|------------------------------|---|
| Elaborazione di un atto organizzativo: procedura di ricevimento delle segnalazioni e della loro gestione | RPCT, Ufficio Trasparenza ed accesso documentale, Ufficio Stato giuridico PTA, OO.SS. | maggio 2024                  | Comunicazione dell'avvenuta definizione dell'atto organizzativo |

<sup>11</sup> Delibera ANAC n. 177 del 19/02/2020 Linee guida in materia dei Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, pag. 27

### 3. Misure di disciplina: astensione in caso di conflitto di interessi

Il gruppo di studio e ricerca, nominato con P.D.G. n. 217 del 30.08.2023, ha trasmesso con nota prot. n. 14549 del 28.11.2023 gli esiti della ricerca condotta. Il materiale prodotto sarà reso disponibile per il gruppo lavoro che sarà, successivamente, nominato con il compito di redigere le linee guida in tema di conflitto di interessi.

La misura riproposta è modificata nelle indicazioni dei termini.

| <b>Azioni</b>                                      | <b>Soggetti coinvolti</b>                     | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>             |
|--|---|------------------------------|---|
| Formazione gruppo di lavoro                        | soggetti con specifica competenza nel settore | aprile 2024                  | Adozione D.D. o altro atto di nomina          |
| Redazione bozza Linee guida conflitto di interessi | gruppo di lavoro                              | settembre 2024               | Report bimestrale a cura del gruppo di lavoro |
| Avvio iter di approvazione Linee guida             | RPCT, Ufficio Trasparenza                     | gennaio 2025                 | Atto di adozione e circolare informativa      |
| Formazione interna                                 | personale                                     | marzo 2026                   | partecipanti e test di verifica               |

### 4. Misure di controllo: divieto di pantouflage o revolving doors

Successivamente alla definizione del modello operativo per il divieto di *pantouflage o revolving doors*, si rende necessario prevedere il monitoraggio di I livello (*self assessment*) e Il livello (*audit*)

| <b>Azioni</b>  | <b>Soggetti coinvolti</b>   |
|--|---|
| Verifiche su:<br>- inserimento clausola anti-pantouflage nei contratti di assunzione del personale<br>- sottoscrizione della dichiarazione del divieto di pantouflage all'atto della cessazione del rapporto di lavoro | RPCT, Ufficio Trasparenza, Responsabile Settore Affari generali, Ufficio Reclutamento, Ufficio Pensioni |

| <b>Termine di attuazione I livello</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>  | <b>Termini di attuazione II livello</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>   |
|--|--|---|---|
| luglio 2024                            | n. di contratti contenenti la clausola<br>n. di dichiarazioni sottoscritte | dicembre 2024                           | n. audit effettuati/n. audit previsti = 100% degli indicatori del monitoraggio di I livello |

### 5. Misura di formazione del personale

La formazione riveste un'importanza fondamentale nell'ambito dell'attività volta alla prevenzione

amministrativa della corruzione; la programmazione della formazione obbligatoria prevede:

formazione di indirizzo generale: rivolta a tutti i dipendenti;

formazione di indirizzo specifico: rivolta a quanti hanno ruoli più specifici (RPCT, dirigenti e funzionari addetti alle aree di maggior rischio, referenti, etc.).

La formazione sarà articolata nel seguente modo:

| <b>Intervento formativo</b>   | <b>Descrizione dei contenuti</b>  | <b>Destinatari</b>   | <b>Ore di formazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>             |
|---|---|--|--------------------------|---|
| Misure anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio in materia di PNRR e contratti pubblici   | Approfondimenti legati ai rischi che potrebbero derivare dalla gestione del PNRR e dei contratti pubblici.  | Formazione di indirizzo specifico personale con posizioni di responsabilità nei processi specifici                       | 6 ore                    | Test di verifica                              |
| Mappatura dei processi  | La mappatura dei processi ai sensi del PNA 2019 -2021   | Formazione di indirizzo specifico  | 10 ore                   | Test di verifica project work e presentazione |
| Protezione dei dati personali   | <u>Formazione di indirizzo specifico</u> : aggiornare il personale con ruolo attivo nella protezione dei dati personali presso la propria struttura<br><br><u>Formazione di base</u> : innalzare il livello di consapevolezza in materia di trattamento dei dati nell'attività lavorativa | Formazione di indirizzo specifico (sub referenti trasparenza)<br><br>Formazione di base indirizzata a tutto il personale | 25 ore<br><br>8 ore      | Test finale<br><br>Test finale                |
| Il PIAO strumento di gestione manageriale della PA: dalla pianificazione strategica alla programmazione integrata per la creazione del Valore Pubblico. | Management Pubblico: evoluzione della disciplina e delle riforme. La programmazione Integrata: il PIAO  | Formazione di indirizzo specifico  | 50 ore                   | 6 partecipanti<br><br>Test di gradimento      |
| Etica Pubblica e comportamento etico  | Etica pubblica e comportamento etico dopo il D.L. n. 36/2022;<br>Il concetto di etica pubblica<br>Le problematiche connesse al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche;<br>L'utilizzo dei social come strumenti di comunicazione istituzionale.                                   | Formazione di livello generico   | 4 ore                    | Test di verifica                              |

|  |   |                                |       |                    |
|--|---|--------------------------------|-------|--------------------|
| Whistleblowing: le principali novità introdotte dal D. Lgs. n. 24/2023 | Inquadramento normativo e gestione delle segnalazioni di whistleblowing | Formazione di livello generico | 4 ore | Test di gradimento |
| Prevenire la corruzione e attuare la trasparenza                       | Introduzione alla tematica per personale di nuova assunzione            | Formazione di livello generico | 8 ore | Test di verifica   |

Il programma di formazione per il triennio e la verifica dell'effettiva fruizione da parte del personale interessato saranno curati dall'Ufficio formazione e progetti di Ateneo, d'intesa con il RPCT che provvede ad individuare i destinatari della formazione, ai sensi dell'art. 1, comma 10, della L. n. 190/2012.

*6. Misura di controllo: prevenzione della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici*

Si procederà all'acquisizione, da tutti i componenti delle commissioni di cui all'art. 35 bis D.Lgs. 165/2001, dell'autocertificazione della condizione di inesistenza di condanna, anche non passata in giudicato, per i reati ivi citati e alla verifica delle autocertificazioni con attività di audit.

| <b>Azioni</b>                        | <b>Soggetti coinvolti</b>  |
|--------------------------------------|--|
| Verifica autocertificazioni prodotte | RPCT, Ufficio Trasparenza, Direttori S.P., Area Risorse Finanziarie ed Umane |

| <b>Termine di attuazione I livello</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b> | <b>Termini di attuazione II livello</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>   |
|--|-----------------------------------|---|---|
| luglio 2024                            | autocertificazioni rilasciate     | dicembre 2024                           | n. audit effettuati/n. audit previsti = 100% degli indicatori del monitoraggio di I livello |

**2.3.5.2 Misure specifiche**

L'ANAC ha dedicato l'Aggiornamento del PNA ai contratti pubblici, la cui disciplina, è stata innovata dal D. Lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice appalti). Nel PNA 2023 l'ANAC, al riguardo, fornisce limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice appalti. Le indicazioni ivi contenute sono orientate a fornire supporto agli enti interessati, al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore pubblico.

*1. Misure di regolazione: autocertificazione possesso dei requisiti e campione di verifica*



L'art. 52 del Codice, in relazione agli affidamenti di lavori per un importo inferiore a 150.000 euro e di servizi e fornitori inferiori a 140.000, prevede la possibilità per gli O.E. di attestare con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e qualificazione richiesti. La SA è tenuta a verificare, *anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.*

L'atto organizzativo interno (circolare, delibera ovvero regolamento) portante le modalità di campionamento sarà riferimento per i successivi monitoraggi.

| <b>Azione</b>                                | <b>Soggetti responsabili</b>                                      | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>      |
|--|---|------------------------------|--|
| Individuazione modalità verifiche a campione | RPCT,<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio | aprile 2024                  | circolare, delibera ovvero regolamento |

#### *2. Misure di controllo: audit su verifiche a campione delle autocertificazioni*

Sulle verifiche a campione di cui alla precedente misura su. 1, si procederà a monitorare l'esito delle verifiche a campione di cui all'art. 52 del Codice. L'audit sarà effettuato presso le strutture dell'Ateneo (amministrazione centrale, Strutture primarie/Centri di servizio) che procedono agli affidamenti, secondo la partizione di cui al Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità.

| <b>Azione</b>  | <b>Soggetti responsabili</b>   | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>                        |
|--|--|------------------------------|--|
| Audit presso:<br>Settore Servizi tecnici<br>Settore Approvvigionamento e patrim.<br>Strutture primarie/ Centri di servizio | RPCT,<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio<br>Responsabile SAGE | dicembre 2024                | n. audit eseguiti/n. audit programmati (1 per struttura) |

#### *3. Misura di controllo: monitoraggio degli affidamenti con importo appena inferiore alla soglia minima*

Il monitoraggio verrà effettuato tramite un campione rappresentativo del 10% degli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per verificare eventuali affidamenti ripetuti al medesimo O.E. o, eventualmente, la presenza di artificiosi frazionamenti.

| <b>Azione</b>   | <b>Soggetti responsabili</b>   | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>                        |
|---|--|------------------------------|--|
| Audit presso:<br>Settore Servizi tecnici<br>Settore Approvvigionamento e patrim.<br>Strutture primarie/Centri di servizio | RPCT,<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio<br>Responsabile SAGE | dicembre 2024                | n. audit eseguiti/n. audit programmati (1 per struttura) |

#### *4. Misure di controllo: prevenzione del conflitto di interessi*

L'importanza di assicurare l'assenza di conflitti di interessi nel settore dei contratti pubblici, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, comporta, ad avviso dell'ANAC, che i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano l'aggiornamento riguardo alla presenza delle dichiarazioni con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

A tal fine, oltre alla dichiarazione da rendere all'atto di assegnazione all'ufficio, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento, il personale con ruoli specifici ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023, dovrà rendere una dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al soggetto che lo ha nominato e/o al proprio superiore gerarchico, e, qualora non individuato come RUP, al RUP della procedura. Tali dichiarazioni vengono rese dal personale per quanto a conoscenza e riguardano ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

| <b>Azione</b>   | <b>Soggetti responsabili</b>   | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>         |
|---|--|------------------------------|---|
| Indicazioni operative per dichiarazioni da rendere sul conflitto di interessi | RPCT,<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio                      | marzo 2024                   | circolare indicazioni operative e modelli |
| Verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione                           | RPCT,<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio<br>Responsabile SAGE | semestrale                   | report verifiche (audit effettuati)       |

### 2.3.5.3 Programmazione della Trasparenza 2024 - 2026

Un ruolo di primo piano è rivestito dalla programmazione di obiettivi e flussi informativi necessari a garantire il raggiungimento dell'obiettivo strategico, come individuato dall'Ateneo in materia e conseguente sistema di monitoraggio.

Nel triennio 2024/2026 l'Ateneo proseguirà il costante adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni nella sezione del sito denominata "Amministrazione trasparente", la cui articolazione in sottosezioni e pagine è predeterminata dall'allegato 1 del D.Lgs. 33/2013, curandone l'aggiornamento costante e tempestivo.

A partire dall'anno 2024 la principale novità riguarda la modifica della disciplina degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, operata dal D.Lgs. 36/2023 e dai conseguenti provvedimenti dell'ANAC che hanno precisato tali obblighi e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024. In particolare, gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici saranno assolti secondo diverse modalità.

### Misure di trasparenza

#### 1. Monitoraggio di pubblicazione dati

Il sistema di monitoraggio a presidio della completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati è strutturato su più livelli:

- monitoraggio attuato dalla struttura di supporto con riferimento alla presenza e aggiornamento dei dati pubblicati alle date del 30 giugno (con riferimento all'attestazione OIV richiesta da ANAC, la cui scadenza è variabile in dipendenza dalla pubblicazione della delibera di ANAC) e al 31 dicembre (scadenza presentazione al 31 dicembre); il monitoraggio è effettuato mediante compilazione di una scheda corrispondente ai ruoli della "Mappa delle responsabilità" e trasmesse per il tramite dei referenti, in cui si attesta la presenza e l'aggiornamento dei dati da pubblicare;
- monitoraggio attuato dalla RPCT, che periodicamente procede, tramite la struttura di supporto, ad una verifica a campione, con l'ausilio del report del *workflow management system di PAT*;

- attestazione annuale del Nucleo di Valutazione, nella veste di OIV, dell'assolvimento di alcuni specifici obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, individuati dall'ANAC con apposita delibera

| <b>Azione</b>                  | <b>Soggetti responsabili</b>                       | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indicatori di monitoraggio</b>    |
|--------------------------------|--|------------------------------|--------------------------------------|
| Monitoraggio pubblicazioni PAT | RPCT,<br>Ufficio trasparenza e accesso documentale | semestrale/a campione        | autocertificazioni report gestionale |

### 2. Aggiornamento intranet e regimi di pubblicazione dei dati sui contratti pubblici e PNRR

La sezione intranet di Ateneo è un utile strumento di condivisione di documenti e disposizioni in tema di trasparenza, gestita e aggiornata a cura dell'ufficio di supporto del RPCT.

Si procederà innanzitutto a dare evidenza, nella sezione intranet di una partizione denominata *Contratti pubblici* e delle diverse fattispecie di regimi di pubblicazione dei dati e documenti e precisamente:

- contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023;
- contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023;
- contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024;

Per ciascuna fattispecie saranno messi a disposizione i documenti e le *check list* per le diverse tipologie di affidamento.

| <b>Azione</b>                            | <b>Soggetti responsabili</b>              | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Indici di monitoraggio</b>          |
|--|---|------------------------------|--|
| Avvio ridefinizione intranet trasparenza | Ufficio trasparenza e accesso documentale | marzo 2024                   | comunicazione avvio aggiornamento      |
| Ridefinizione intranet trasparenza       | Ufficio trasparenza e accesso documentale | aprile 2024                  | comunicazione al personale interessato |

### 3. Avvio interoperabilità tra la piattaforma di approvvigionamento digitale e la piattaforma di Amministrazione trasparente (PAT)

Il 1° aprile 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 36/2023 recante il Codice dei contratti pubblici, che ha acquistato efficacia a far data dal 1° luglio 2023. Il Codice nel Libro I, parte II, all'art.19 prescrive: *Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti nel rispetto dei principi e delle disposizioni del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, garantiscono l'esercizio dei diritti di cittadinanza digitale e operano secondo i principi di neutralità tecnologica, di trasparenza, nonché di protezione dei dati personali e di sicurezza informatica (...).* Le disposizioni in materia di digitalizzazione hanno acquistato efficacia a partire dal 01/01/2024 ai sensi dell'art. 225, comma 2 del Codice e in ossequio agli artt. 25 e 26. A partire da tale data le PP.AA., per tutti gli affidamenti (sopra e sotto soglia) utilizzano piattaforme di approvvigionamento digitale che hanno compiuto il processo di certificazione delineato dall'AGID. L'Ateneo ha reso disponibile la piattaforma certificata per la gestione integrata e digitale di tutti gli affidamenti. Ai fini della trasparenza, per consentire la pubblicazione dei documenti, ai sensi dell'art.

28 del Codice, come declinati nella delibera ANAC n. 264 citata, nella piattaforma di amministrazione trasparente (PAT), è già attiva l'interoperabilità per il collegamento ipertestuale, in tempo reale, alla BDNCP.

Nel corso del 2024, per rafforzare il principio del "once only", sarà approntato un sistema di interoperabilità tra la piattaforma di approvvigionamento digitale e PAT per consentire la migrazione, in tempo reale, del link alla BDNCP e di tutti i documenti inerenti al ciclo di vita del singolo contratto.

| <b>Azione</b>  | <b>Soggetti responsabili</b>   | <b>Termine di attuazione</b> | <b>Monitoraggio I livello</b>                               |
|--|--|------------------------------|---|
| Avvio fase di verifica di fattibilità tecnica        | RPCT - Ufficio trasparenza e accesso documentale<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio | marzo 2024                   | report di aggiornamento                                     |
| Avvio sistema di interoperabilità tra le piattaforme | RPCT - Ufficio trasparenza e accesso documentale<br>Dirigente Area Servizi tecnici e gestione del patrimonio | settembre 2024               | Comunicazione al personale interessato e modalità operative |

## Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1. Struttura Organizzativa

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Ateneo in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

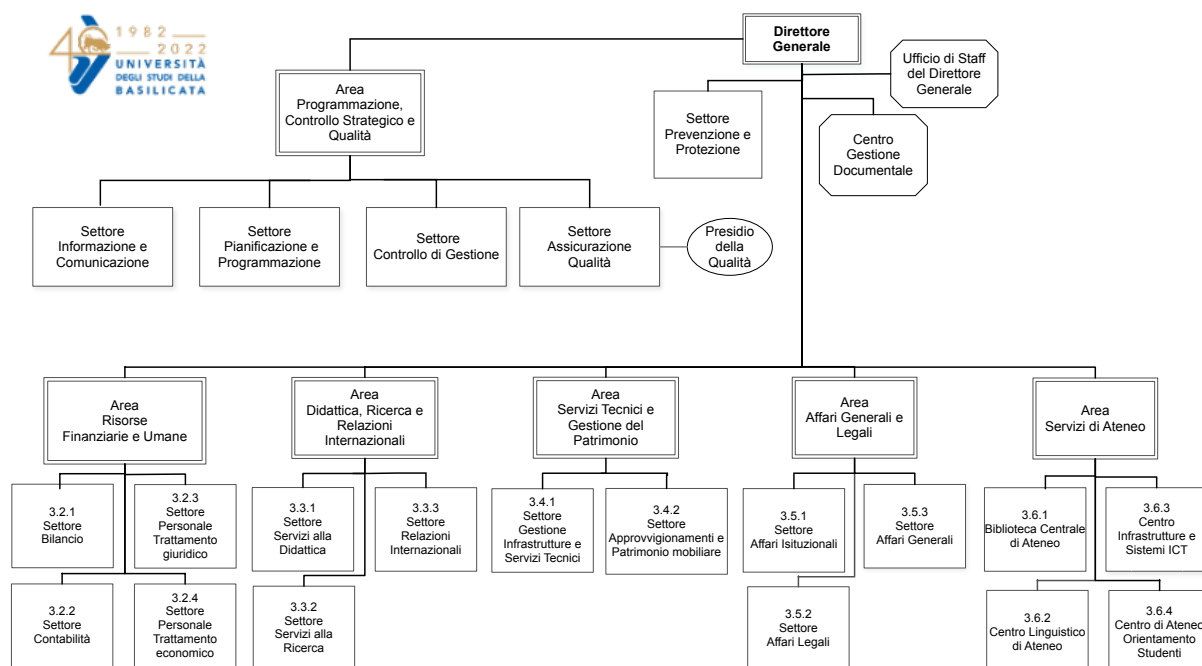
L'Amministrazione Centrale, con le aree di Campus e amministrative, i Dipartimenti e le altre strutture che possono essere istituite a norma dell'art. 25 e seguenti dello Statuto di Ateneo, compongono la macrostruttura dell'Università degli Studi della Basilicata.

L'attuale modello organizzativo è stato adottato con Provvedimento del Direttore Amministrativo n. 231 del 3 Agosto 2012 (Revisione dell'assetto organizzativo dell'Università degli Studi della Basilicata – Strutture Primarie), e con Provvedimento del Direttore Generale n. 104/2015 del 30/03/2015 (Revisione dell'assetto organizzativo dell'Università degli Studi della Basilicata – Amministrazione Centrale).

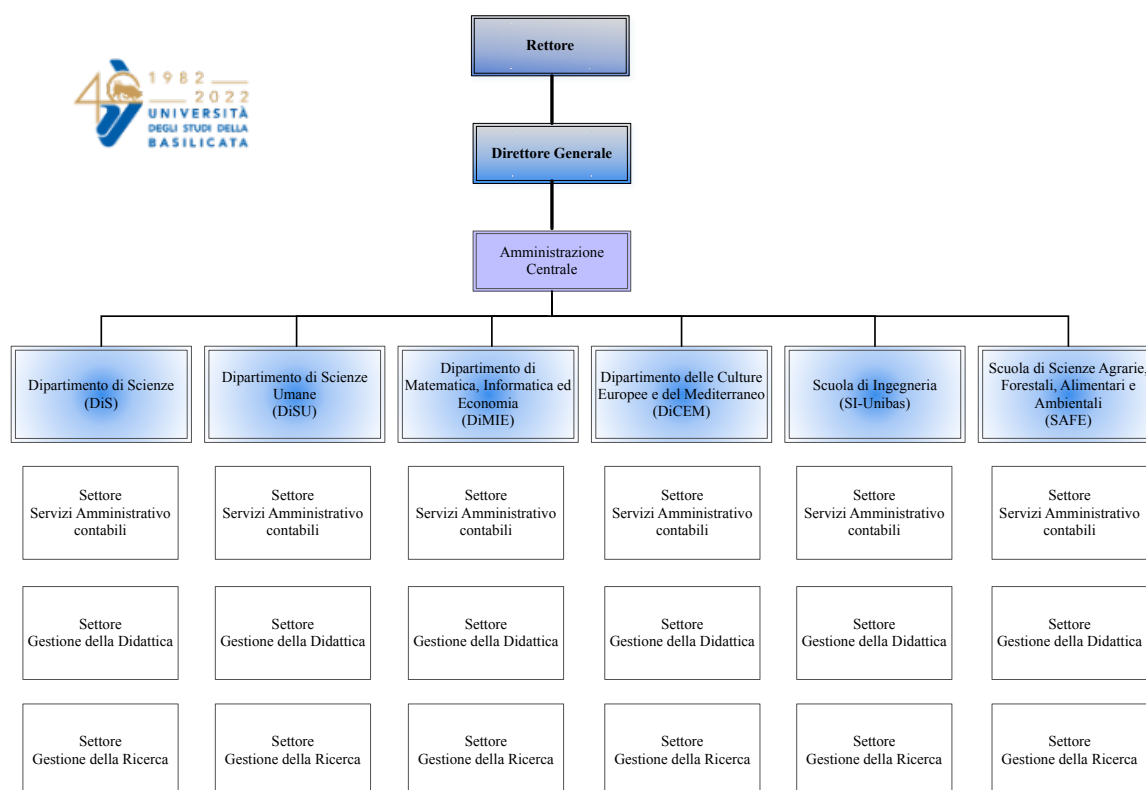
Come illustrato negli organigrammi sotto riportati, l'organizzazione dell'Università degli Studi della Basilicata attualmente si articola nelle seguenti strutture:

- Amministrazione Centrale;
- Dipartimenti;
- Scuole di Ateneo;
- Centro Linguistico di Ateneo (CLA)
- Biblioteca Centrale di Ateneo (BAC)
- Centro infrastrutture e Sistemi ICT (CiSICT)
- Centro di Ateneo Orientamento Studenti (CAOS)

### Amministrazione Centrale



## Dipartimenti e Scuole



L'Amministrazione Centrale è direttamente preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi di governo dell'Ateneo, coordina il regolare svolgimento delle attività gestionali tecnico- amministrative nelle strutture e fornisce alle stesse i servizi di supporto, secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità. L'Amministrazione Centrale supporta altresì i servizi amministrativi dei Campus ed è suddivisa, per competenze, in aree gestionali coordinate da figure Dirigenziali e a cui fanno capo settori, uffici e unità professionali.

### 3.1.2 Il Modello organizzativo

Dal 2019 il modello organizzativo dell'Ateneo è stato oggetto di modifiche ed adeguamenti.

Con provvedimento del Direttore Generale 342/2019 del 25/07/2019 è stato disposto il riassetto organizzativo del DiCEM<sup>12</sup> e delle articolazioni dell'Amministrazione Centrale presso il Polo di Ateneo di Matera, mentre con PDG 548/2019 del 10/12/2019 è stata modificata la denominazione nonché l'assetto organizzativo del Settore Comunicazione e Relazioni Istituzionali.

Il Settore ha assunto la nuova denominazione di "Settore Informazione e Comunicazione", è stato allocato funzionalmente e gerarchicamente all'interno dell'Area "Programmazione, Controllo Strategico e Qualità" ed è stato articolato in 3 Uffici e 1 Unità Amministrativa.

Con lo stesso PDG 548/2019, l'ufficio Elaborazione dati è stato allocato funzionalmente e gerarchicamente nel "Settore Controllo di Gestione".

Nel corso del 2023 e nel corso del mese di gennaio 2024 il modello organizzativo è stato interessato da una serie di eventi.

<sup>12</sup> Con tale provvedimento il DiCEM ha assunto la stessa conformazione organizzativa delle altre strutture primarie dell'Ateneo.

1. Avvio del processo di riorganizzazione delle strutture primarie in vista dell'istituzione della nuova struttura primaria in ambito "biomedico-sanitario".
2. Costituzione con D.R. n. 236 del 09/05/2023 del gruppo di lavoro, coordinato dal Direttore Generale in carica, avente il compito di formulare una proposta di indirizzi sulla revisione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale e dei servizi amministrativi nelle Strutture primarie<sup>13</sup>.
3. Adozione, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 5/01/2024, dei criteri generali utili alla predisposizione di una proposta di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti e dei Centri di Ateneo.

In merito a questo ultimo punto, il Direttore Generale, delineando le principali dinamiche in atto sia a livello di Sistema universitario che a livello locale, ha presentato la sua proposta di criteri generali utili alla predisposizione di una di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale, dei Dipartimenti e dei Centri di Ateneo.

Dall'analisi di contesto, interno ed esterna, offerta dal Direttore Generale emerge come l'ateneo sia oggetto di una serie di criticità:

- calo demografico regionale;
- calo nel numero di iscritti (- 24,6% nel periodo 2012-2022 in parte causato dal calo demografico);
- bassa efficacia percepita dei servizi offerti dall'Ateneo (fonte GP2023): con poche eccezioni, i risultati sono sotto la media, sia rispetto al benchmark nazionale, sia rispetto al benchmark dei piccoli Atenei; sia per quanto riguarda la soddisfazione dei docenti, sia del PTA, sia degli Studenti;

Mentre sulla prima criticità è palese l'impossibilità di un intervento sulle altre appare evidente la difficoltà dell'Amministrazione a far fronte alle richieste di supporto da parte del Personale docente, tecnico amministrativo e degli Studenti.

Sono sostanzialmente due le ragioni dell'attuale debolezza dell'Amministrazione

- la scarsa numerosità del Personale;
- il disegno organizzativo, sia dell'Amministrazione centrale che delle Strutture primarie.

Circa la prima ragione è da rilevare come l'attuale dimensione del PTAB risulta essere particolarmente sottodimensionato.

Il rapporto tra PTAB e il Personale docente ha visto un progressivo deterioramento, fino ad arrivare, nel 2023 a **0,70**, a fronte di un dato nazionale medio che, nel 2021, era pari a **0,92**.

---

<sup>13</sup> Il documento prodotto, consegnato al Magnifico Rettore, partendo dalla considerazione che *"Individuare gli indirizzi su cui impostare la revisione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo non può prescindere:*

- a) *dal fatto che ogni processo di riorganizzazione deve essere funzionale agli indirizzi e agli obiettivi strategici dichiarati (linee programmatiche triennali - Statuto);*
- b) *da un'analisi della situazione attuale focalizzando l'attenzione su quelli che possono essere individuati quali punti di forza e debolezza dell'attuale modello organizzativo e, successivamente, valutando quali possono essere le minacce e le opportunità che si potrebbero cogliere."*

Conseguenza di tale premessa è che *"... la revisione dell'assetto di una qualsiasi organizzazione non può essere pensata come un qualcosa di statico e fisso nel tempo. Il modello organizzativo deve rispondere alle esigenze della governance (Politiche, vision e obiettivi), alle condizioni di contesto interno (disponibilità di risorse sia economiche che di personale) ed esterno (adeguamento alle normative, supporto alla mission e alla creazione di Valore Pubblico da parte dell'istituzione).*

*Inoltre, non da ultimo, è strumentale ad una più efficace ed efficiente gestione dei processi e delle attività nonché delle carriere e delle professionalità presenti in Ateneo."*

A. .

*Rapporto tra numero docenti e numero personale tecnico amministrativo (compresi CEL)*

|                   | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| Personale Docente | 305  | 330  | 324  | 317  | 332  | 328  |
| PTAB              | 273  | 269  | 258  | 244  | 239  | 230  |
|                   | 0,90 | 0,82 | 0,80 | 0,77 | 0,72 | 0,70 |

Fonte: MUR

Anche dal punto di vista organizzativo la situazione appare estremamente disgregata. Attualmente, l'articolazione dell'Amministrazione centrale consta di:

- 6 Aree;
- 17 Settori (con un minimo di una unità di Personale ed un massimo di 20);
- **54 Uffici** (di cui 29 con una sola Persona, 9 ad interim ed 8 "da definire");
- **23 Unità amministrative** (di cui 17 con una sola Persona e 3 "da definire").

Si aggiungono all'organizzazione il Centro di Gestione documentale; il Centro orientamento Studenti (CAOS); il Centro linguistico di Ateneo; il Centro Infrastrutture e sistemi ICT (CISIT); la Biblioteca Centrale di Ateneo.

A parere del Direttore generale, anche la struttura "standard" delle Strutture primarie, che prevede tre Settori (amministrativo contabile, didattica e ricerca) rischia di non adattarsi alle peculiarità delle singole Strutture e domanda, di fatto, al Direttore della Struttura il compito di coordinamento amministrativo.

Sulla base di tali considerazioni, Il Direttore Generale ha proposto al Consiglio di Amministrazione i seguenti criteri generali da adottarsi per la riorganizzazione dell'Amministrazione centrale, senza ordine di priorità:

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

Per quanto riguarda le **Strutture Primarie** (Dipartimenti):

- Revisione della struttura organizzativa dei Dipartimenti tenendo conto della loro dislocazione, anche territoriale, in coerenza con i criteri generali adottati per l'Amministrazione Centrale;
- Introduzione della figura di **Segretario di Dipartimento** (cat. EP o D) e, ove e se necessaria, della figura di Vice Segretario;



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

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

Sulla base di tali criteri, approvati dal Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale provvederà alla predisposizione di un nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo nel corso del 2024.

L'insieme delle azioni di revisione organizzativa, ricognizione delle competenze e mappatura dei processi e di aggiornamento della pesatura delle posizioni di responsabilità consentirà la creazione di un sistema di servizi in grado di:

- aumentare l'efficacia e la tempestività delle azioni di risposta agli interessi e alle esigenze degli stakeholders interni ed esterni;
- aumentare il senso di appartenenza all'istituzione e di responsabilità del personale, nella prospettiva di una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e di una concreta partecipazione al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Nel 2023 l'Università degli Studi della Basilicata ha gestito il lavoro agile in modalità ordinaria, secondo le disposizioni approvate nell'anno 2022.

Nel 2023 sono stati 117 gli accordi individuali per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile di cui n. 37 maschi e n. 80 femmine.

I lavoratori in condizione di fragilità che usufruiscono del lavoro agile al 100% : n. 4 maschi e n. 4 femmine

L'Ateneo ha reso proficua l'esperienza, maturata per motivazioni di carattere sanitario, per transitare ad una fase di applicazione ordinaria dello strumento del lavoro agile e renderlo coerente con le sopravvenute indicazioni dettate dal D.P.C.M. 8 ottobre 2021, emanato per coordinare il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni. Con D.P.C.M. del 23 settembre 2021, infatti, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Conseguentemente l'amministrazione ha emanato proprie disposizioni per regolare l'istituto, prevedendo, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva, della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'adozione del regolamento di Ateneo che l'accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possa essere

autorizzato solo nella misura in cui risulti “prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza”.

Inoltre alle unità di personale in condizione di fragilità (Decreto Ministero della Salute del 4 febbraio 2022), attestata da certificazione medica, è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile al 100% con la sottoscrizione di accordi individuali stipulati con il datore di lavoro e a condizione che le proprie mansioni siano compatibili con l’attività da remoto fino al 29 marzo 2024, ai sensi del comma 3-bis dell’articolo 42 D.L. 48/2023 convertito con modificazioni dalla L. 85/2023,.

Il Piano Organizzativo Lavoro Agile dell’Università degli Studi della Basilicata, *di prossima adozione*, sarà un documento flessibile e “agile”, che consentirà all’Ateneo di programmare, monitorare e valutare i risultati conseguiti con la nuova modalità di organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo e dirigente, tenuto conto dell’evoluzione del contesto interno ed esterno e prediligendo la presenza in sede del Personale, quale valore che promuove lo scambio di informazioni e di esperienze, contribuendo a rafforzare lo spirito di appartenenza alla Comunità universitaria. Riporterà il progetto strategico che l’Amministrazione intende attuare per accompagnare e preparare il passaggio alla fase a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile, passaggio che sarà effettuato con il contributo di tutti i soggetti coinvolti, in particolare RSU, CUG, OOSS e Nucleo di Valutazione indicandone anche le condizioni abilitanti.

Tra le modalità atte a favorire il raggiungimento di un equilibrato utilizzo dello strumento del lavoro agile, l’Università degli Studi della Basilicata, individua:

- la presenza di un’organizzazione per processi;
- la mappatura delle attività che non è possibile svolgere in modalità lavoro agile;
- una formazione diffusa sulle tematiche del lavoro per obiettivi, pianificazione delle attività;
- un accordo individuale che disciplini l’esecuzione della prestazione lavorativa.

### **3.2.1 I fattori abilitanti**

L’Ateneo ha sempre considerato le tecnologie ICT come abilitanti per il raggiungimento di una migliore efficacia ed efficienza dei processi, ma anche per consentire l’adozione di strumenti quali lo *smart working* e il telelavoro.

L’utilizzo della tecnologia è senza dubbio l’elemento principale nell’implementazione di un modello di *smart working*, poiché attraverso la tecnologia viene data la possibilità al lavoratore di lavorare al di fuori della sede aziendale, permettendogli allo stesso tempo di comunicare e collaborare con i colleghi. Già da alcuni anni l’Ateneo ha investito sulle tecnologie che permettono l’adozione di questi modelli flessibili di lavoro con l’obiettivo di:

- potenziare le infrastrutture di rete consentendo la connessione stabile di ogni postazione in Ateneo alla rete internet e alla rete della ricerca, mantenendo allo stesso tempo la sicurezza della rete dati dell’Ateneo, delle sue applicazioni e la privacy delle sue informazioni;
- potenziare l’utilizzo della posta elettronica e delle applicazioni *web based*, che possano essere accessibili dalla rete internet di modo da permettere al personale di potere effettuare molte delle loro attività utilizzando soltanto un *browser web*;
- offrire a tutti coloro che lo necessitano l’accesso anche da internet alle banche dati e ai sistemi di archiviazione dell’Ateneo anche attraverso sistemi di VPN sicura;
- incrementare la dematerializzazione dei documenti e delle procedure ricorrendo anche a sistemi di firma elettronica per i processi documentali;
- potenziare l’utilizzo di sistemi di *collaboration*, che consentano videoconferenze, scambi di documenti e *chat* tra i colleghi.

Gli investimenti fatti in questo settore hanno permesso di individuare un insieme di strumenti tecnologici che hanno consentito di rispondere senza troppe difficoltà all'emergenza sanitaria mantenendo un alto livello di servizio all'utenza.

Gli strumenti adottati negli anni e utilizzati durante l'emergenza sanitaria hanno consentito alla maggior parte del personale dell'Ateneo non solo di poter lavorare da casa, ma anche di tenersi costantemente in contatto e collaborare con i colleghi evitando di restare isolati dal resto dell'organizzazione.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

#### 3.3.1. Premessa

Il presente Piano è stato predisposto secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, per le istituzioni universitarie in tema di programmazione del reclutamento, dal D. Lgs. 29 marzo 2012 n. 49 che reca la disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento, in attuazione dell'art. 5, comma 1 della L. 30 dicembre 2010 n. 240.

In particolare il D. Lgs. 49/2012 prevede (all'art. 3 comma 1) che le Università devono predisporre un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo. Al fine della predisposizione dei documenti di bilancio di cui al comma 1, le Università tengono conto dei piani triennali per la programmazione e il reclutamento del personale di cui al successivo articolo 4" secondo il quale è previsto che "(...) le Università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato". I piani in questione devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione e possono essere aggiornati in sede di approvazione del bilancio di previsione.

Posto ciò, poiché il D. Lgs. 49/12 rappresenta una norma speciale dettata per il solo ambito del sistema universitario, non v'è dubbio che tale disciplina prevalga rispetto a quella generale di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 in virtù del principio "*lex specialis derogat generali*".

Pertanto, il Piano triennale del Fabbisogno rappresenta per le Università lo strumento metodologico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini che non sostituisce il Piano annuale e triennale per la programmazione del personale previsto dall'art. 4 del Dlgs 49/2012 costituendone di fatto il momento propedeutico.

Il documento di programmazione del personale, infatti, si concretizza nella definizione della dimensione temporale entro cui soddisfare i fabbisogni rilevati e della dimensione finanziaria entro cui gli stessi possono trovare realizzazione.

Inoltre, mentre il Piano dei fabbisogni deve essere coerente con gli obiettivi che devono essere raggiunti, il documento di programmazione triennale del personale deve essere coerente con i vincoli di bilancio e a sua sostenibilità.

Il sistema adottato nel sistema universitario per il controllo dei vincoli e della sostenibilità di bilancio si basa sulla determinazione del potenziale assunzionale che rappresenta il limite entro cui può essere operativamente agita la programmazione e il conseguente reclutamento di personale docente e TAB.



Il potenziale assunzionale viene attribuito annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto: del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale pari al 100% a decorrere dal 2018, dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente e degli indicatori di bilancio di ogni ateneo.

Il potenziale assunzionale, sia del personale docente sia del personale tecnico amministrativo e dirigente sono espresse in termini di "punto organico" (PO), che rappresenta l'unità di misura utilizzata dal MUR per definire sia il budget potenziale utilizzabile per la programmazione di personale sia i limiti annuali di assunzioni attuabili dalle università.

Il valore di un po corrisponde al costo attribuito ad un Professore di I fascia

In questa ottica, ogni dipendente (docente e PTA), sulla base del livello di inquadramento, coincide ad un equivalente in po.

In base a tale criterio per il personale docente

Professore Ordinario = 1 po

Professore Associato = 0,7 po

Ricercatore = 0,5 po

Mentre per il personale TAB:

1 Dirigente = 0,65 po

1 EP = 0,4 po

1 D = 0,3 po

1 C = 0,25 po

1 B = 0,2 po

1 CEL = 0,2 po

In termini finanziari il valore di 1 po viene determinato annualmente sulla base del valore del costo medio di un professore ordinario con il d.m. di assegnazione del potenziale assunzionale.

Il d.m. 1560 del 01/12/2023 ha determinato il valore di 1 po, calcolato sulla base del costo medio nazionale di 1 Professore di I fascia rilevato nel 2022, pari a 114.268 euro.

La dotazione organica espressa in termini di potenziale assunzionale diventa quindi un valore finanziario, una "dotazione" di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal documento di programmazione del personale.

In conclusione, in base alla normativa vigente le Università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi, sono tenute a predisporre Piani triennali e annuali del personale con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, secondo precisi indirizzi forniti dal Miur anche in merito alla composizione dell'organico.

I Piani, relativi al fabbisogno e alla programmazione del reclutamento, sono adottati annualmente dal Consiglio di amministrazione, con riferimento a ciascun triennio di programmazione, e aggiornati in sede di approvazione del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale. La programmazione triennale del personale è condizione necessaria per poter procedere all'indizione di procedure concorsuali e di assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato.

La presente programmazione è limitata all'orizzonte temporale previsto dal piano triennale di reclutamento 2022-2024, già approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e ancora in corso di attuazione, per il quale vengono confermate le risorse già previste e viene aggiornata in funzione

dello stato di avanzamento del piano medesimo, delle cessazioni previste per il triennio 2024-2026 e le risorse disponibili nell'anno 2024.

Di conseguenza il piano non contiene previsioni sulle risorse che si renderanno disponibili negli anni 2025 e 2026 derivanti dal turnover e dalle assegnazioni straordinarie del Ministero e dai risultati delle programmazioni precedenti.

Tale previsione sarà contenuta nel piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027.

Pertanto il presente piano:

- aggiorna ed integra il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2023, tenendo conto di quanto avvenuto nel corso dell'anno 2023 e 2024, e offre un'analisi a livello di Ateneo del fabbisogno di personale e una previsione per il triennio 2024-2026;
- ha come orizzonte temporale il periodo 2024 – 2026;
- si propone di realizzare una struttura che sia:
  - o in grado di mettere in atto un'azione amministrativa, efficiente, efficace ed economica, diretta al perseguimento dell'interesse pubblico, migliorando la qualità dei servizi offerti a stakeholders interni ed esterni;
  - o adeguata alla crescita dell'ateneo e in particolare al superamento della cronica situazione di sottodimensionamento del personale TAB;
- è definito in coerenza con gli obiettivi di Ateneo, i vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio prevedibili, nonché delle risorse finanziarie dell'Ateneo;
- potrà essere successivamente rimodulato dagli Organi di governo alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MUR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

L'approccio metodologico utilizzato per l'elaborazione del presente Piano tiene conto dei principi delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8 maggio 2018) e in particolare:

- coerenza con la programmazione di Ateneo (obiettivi definiti nell'ambito del Ciclo di gestione della performance);
- utilizzo di metodologie standardizzate, parametri, indicatori e benchmarking;
- concetto di "profilo professionale", insieme delle competenze necessarie per la gestione di processi, funzioni e attività.

### **3.3.2 Consistenza del personale e valore del potenziale assunzionale**

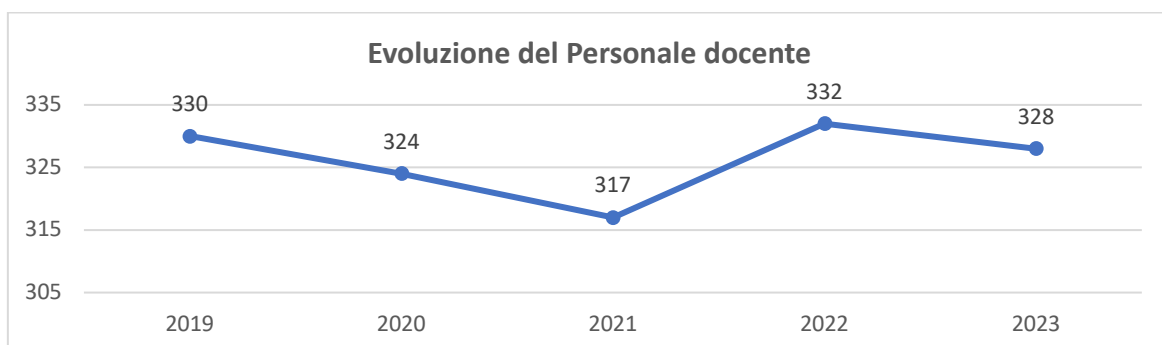
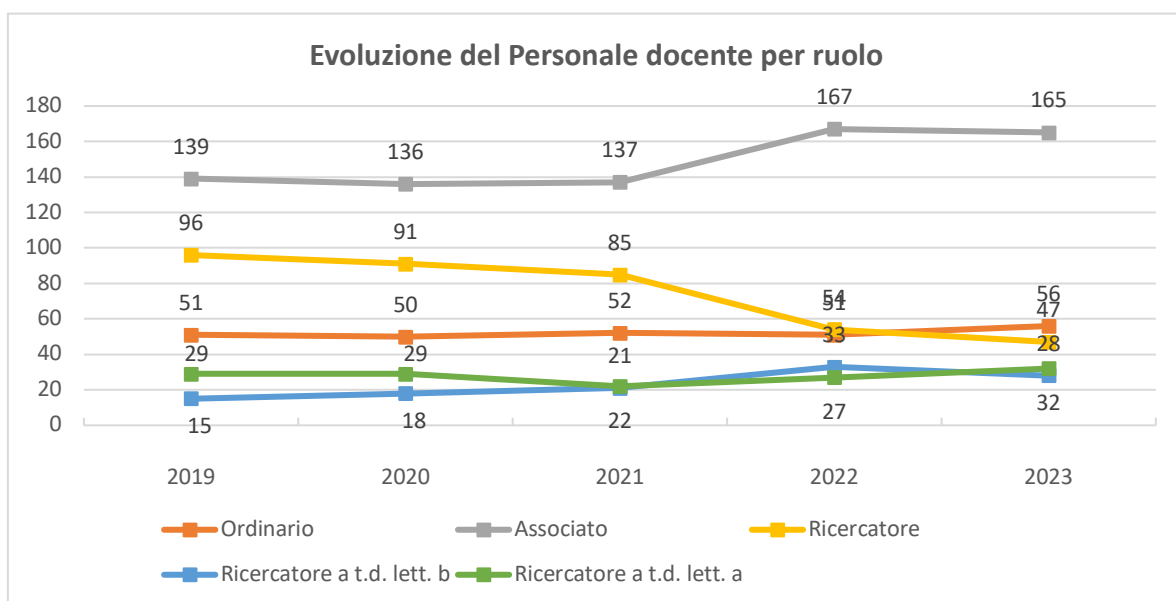
Al fine di individuare un trend e di disporre di un quadro complessivo utile alla definizione della consistenza dell'organico, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per personale docente e personale tecnico amministrativo con riferimento agli ultimi 5 anni (2019 – 2023).

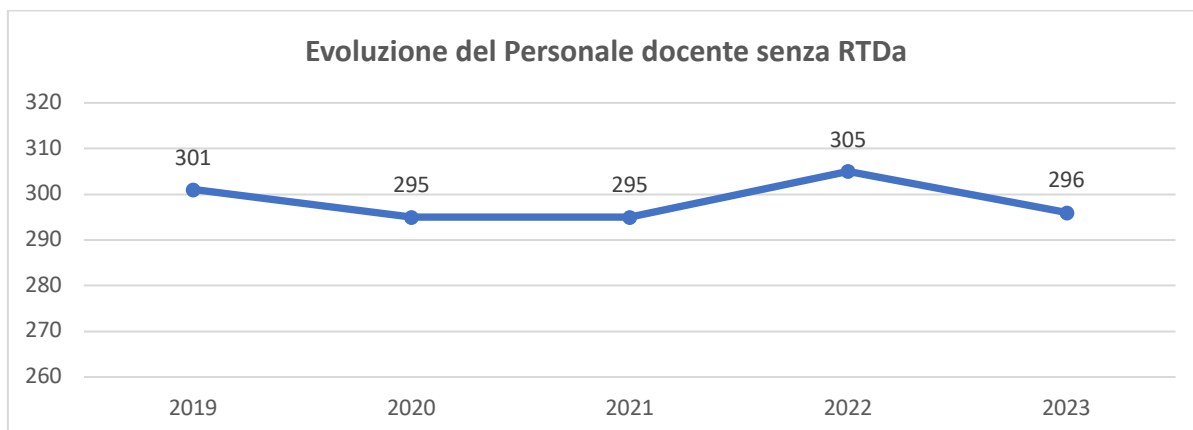
Si consideri che riportando il dato al 31/12 di ogni anno solare lo stesso contiene il saldo naturale tra entrate e uscite dal servizio occorso in corso di anno solare.

### 3.3.2.1 Personale Docente

| Ruolo  | 2019 |     | 2020 |     | 2021 |     | 2022 |     | 2023 |     |
|--|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|  | va   | %   | va   | %   | va   | %   | va   | %   | va   | %   |
| Ordinario  | 51   | 15% | 50   | 15% | 52   | 16% | 51   | 15% | 56   | 17% |
| Associato  | 139  | 42% | 136  | 42% | 137  | 43% | 167  | 50% | 165  | 50% |
| Ricercatore  | 96   | 29% | 91   | 28% | 85   | 27% | 54   | 16% | 47   | 14% |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. b - L 240/2010) | 15   | 5%  | 18   | 6%  | 21   | 7%  | 33   | 10% | 28   | 9%  |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. a - L 240/2010) | 29   | 9%  | 29   | 9%  | 22   | 7%  | 27   | 9%  | 32   | 10% |

| Totale | 330 | 100% | 324 | 100% | 317 | 100% | 332 | 100% | 328 | 100% |
|--------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
|--------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|





Per quanto riguarda la dimensione del personale docente senza RTDa<sup>14</sup> nel corso degli ultimi 5 anni si è registrato un saldo naturale negativo pari a 5 unità con una numerosità che si mantiene sostanzialmente inalterata nel periodo considerato.

I cambiamenti al suo interno - come la diminuzione della componente ricercatori a tempo indeterminato a vantaggio dei professori ordinari, associati e dei ricercatori a tempo determinato, come è possibile desumere dal confronto tra i grafici, indicano un processo di fisiologico ricambio generazionale effetto soprattutto dei piani straordinari RTDB attuati nello stesso periodo.

Di seguito viene riportata la situazione di dettaglio relativa alla consistenza del personale docente per strutture primaria e al 31 dicembre 2023 in termini di unità di personale e di po.

---

<sup>14</sup> Il confronto esclude la dimensione dei RTDa in è soggetta ad un contratto di massimo tre anni prorogabile per soli due anni per una sola volta (art. 24 , co. 3 lett. a). Di contro i RTDb sono soggetti a contratti triennali al cui termine possono essere chiamati in qualità di professore associato, ai sensi dell'art. 18, co. 1 L 240/2010, cd tenure track.

**Composizione per Struttura primaria**

| SAFE          | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 8                      | 8              |
| PA            | 33                     | 23,1           |
| RU            | 5                      | 2              |
| RTDA          | 6                      | 0              |
| RTDB          | 5                      | 2,5            |
| <b>Totale</b> | <b>57</b>              | <b>35,6</b>    |

| DISU          | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 7                      | 7              |
| PA            | 21                     | 14,7           |
| RU            | 1                      | 0,5            |
| RTDA          | 6                      | 0              |
| RTDB          | 5                      | 2,5            |
| <b>Totale</b> | <b>40</b>              | <b>24,7</b>    |

| DiMIE         | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 7                      | 7              |
| PA            | 22                     | 15,4           |
| RU            | 6                      | 3              |
| RTDA          | 4                      | 0              |
| RTDB          | 5                      | 2,5            |
| <b>Totale</b> | <b>44</b>              | <b>27,9</b>    |

| SI-UniBas     | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 13                     | 13             |
| PA            | 36                     | 25,2           |
| RU            | 13                     | 6,5            |
| RTDA          | 3                      | 0              |
| RTDB          | 6                      | 3              |
| <b>Totale</b> | <b>71</b>              | <b>47,7</b>    |

| DiS           | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 9                      | 9              |
| PA            | 32                     | 22,4           |
| RU            | 14                     | 7              |
| RTDA          | 5                      | 0              |
| RTDB          | 6                      | 3              |
| <b>Totale</b> | <b>66</b>              | <b>41,4</b>    |

| DiCEM         | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 12                     | 12             |
| PA            | 21                     | 14             |
| RU            | 8                      | 4              |
| RTDA          | 4                      | 0              |
| RTDB          | 5                      | 2,5            |
| <b>Totale</b> | <b>50</b>              | <b>33,2</b>    |

| UniBAS        | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 56                     | 56             |
| PA            | 165                    | 115,5          |
| RU            | 47                     | 23,5           |
| RTDA          | 28                     | 0              |
| RTDB          | 32                     | 16(*)          |
| <b>Totale</b> | <b>328</b>             | <b>211</b>     |

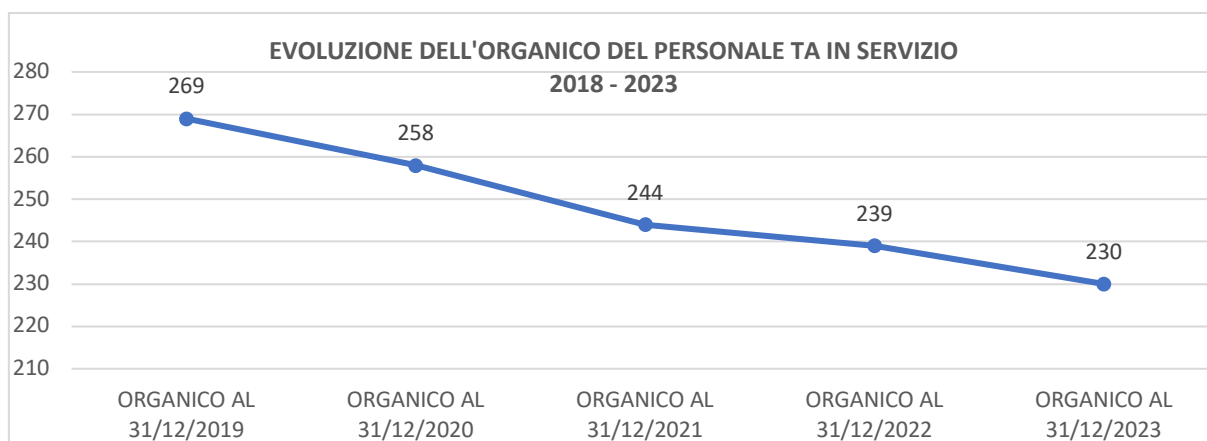
(\*) Da Piani straordinari

La situazione fotografa la c.d. "dotazione organica" al 31/12/2023 dalla quale si ricava che il potenziale assunzionale in capo al personale docente è pari a 211 Punti organico senza alcuna variazione rispetto al 2022.



## 3.3.2.2 Personale Tecnico Amministrativo

| Categoria     | Organico del personale TAB in servizio |                  |                  |                  |                  |
|---------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
|               | al<br>31/12/2019                       | al<br>31/12/2020 | al<br>31/12/2021 | al<br>31/12/2022 | al<br>31/12/2023 |
| DIRIGENTI     | 2                                      | 2                | 2                | 2                | 2                |
| EP            | 12                                     | 12               | 11               | 10               | 8                |
| D             | 81                                     | 78               | 68               | 67               | 68               |
| C             | 142                                    | 136              | 139              | 138              | 133              |
| B             | 22                                     | 21               | 16               | 16               | 13               |
| CEL           | 10                                     | 9                | 8                | 6                | 6                |
| <b>TOTALE</b> | <b>269</b>                             | <b>258</b>       | <b>244</b>       | <b>239</b>       | <b>230</b>       |



Si consideri che riportando il dato al 31/12 di ogni anno solare lo stesso contiene il saldo naturale tra entrate e uscite dal servizio avvenuto nel corso dell'anno solare di riferimento.

Fatta tale precisazione emerge come il PTA abbia subito, nel periodo 2019 – 2023, una contrazione in termini quantitativi pari a quasi il 15%, 40 unità di PTA in meno in termini assoluti.

Tale riduzione quantitativa si è manifestata con maggiore frequenza il personale di Categoria B (-41%), seguiti dal PTA di categoria, dal personale CEL (-40%), dal personale di categoria EP (-33%), dal personale di categoria D (-16%) e dal personale di categoria C (-6%).

Di seguito viene riportata la situazione di dettaglio relativa alla consistenza del PTA al 31 dicembre 2023.

**Distribuzione PTA in valore assoluto e P.O. per categoria e Area funzionale**  
 (Dati Proper-Cineca - 31/12/2023)

| Area Funzionale  | Categoria B |            | Categoria C |              | Categoria D |             | Categoria EP |            | Dirigenti |            | CEL      |            | Totale     |              |
|--|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|-----------|------------|----------|------------|------------|--------------|
|  | v.a.        | P.O.       | v.a.        | P.O.         | v.a.        | P.O.        | v.a.         | P.O.       | v.a.      | P.O.       | v.a.     | P.O.       | v.a.       | P.O.         |
| Area Servizi Generali e Tecnici                          | 7           | 1,4        |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 7          | 1,4          |
| CEL  |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            | 6        | 1,2        | 6          | 1,2          |
| Area Informazione e Comunicazione                        |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            |            |              |
| Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati |             |            | 42          | 10,5         | 23          | 6,9         | 2            | 0,8        | 1         | 0,65       |          |            | 68         | 18,85        |
| Area Biblioteche   |             |            | 6           | 1,5          | 4           | 1,2         |              |            |           |            |          |            | 10         | 2,70         |
| Area Medico - Odontoiatrica e Socio - Sanitaria          |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 0          | 0            |
| Area Amministrativa                                      | 6           | 1          | 85          | 21,45        |             |             |              |            |           |            |          |            | 91         | 22,45        |
| Area Amministrativa - Gestionale                         |             |            |             |              | 41          | 12,3        | 6            | 2,4        | 1         | 0,65       |          |            | 48         | 15,35        |
| Area Socio - Sanitaria                                   |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 0          | 0            |
| <b>TOTALE</b>  | <b>13</b>   | <b>2,4</b> | <b>133</b>  | <b>33,45</b> | <b>68</b>   | <b>20,4</b> | <b>8</b>     | <b>3,2</b> | <b>2</b>  | <b>1,3</b> | <b>6</b> | <b>1,2</b> | <b>230</b> | <b>61,95</b> |

La situazione fotografa la c.d. “dotazione organica” al 31/12/2023 dalla quale si ricava che il potenziale assunzionale in capo al PTA è pari a 61,95 punti organico in riduzione rispetto allo scorso anno di 2,35 po (nel 2022 erano 64,3 po).

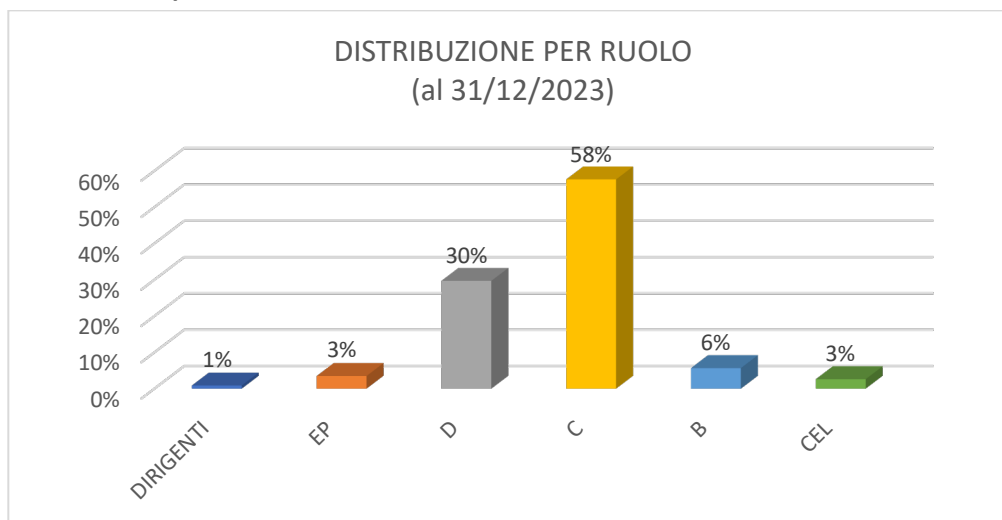
Tale situazione è stata solo parzialmente limitata dalle sei (6) assunzioni occorse nel corso del 2023 contro le 14 cessazioni.

Inoltre è da precisare che:

- su 230 unità di personale in organico sono in servizio 228 unità di personale<sup>15</sup>, di cui 218 (96%) a tempo pieno e 10 (4%) part-time al 50%;
- delle 228 unità di PTA in servizio 22 (9,6 %) ha un incarico ad interim.

<sup>15</sup> Su 230 unità di ruolo, 1 unità è in aspettativa, 1 unità sono in comando presso altra amministrazione.

### Distribuzione per ruolo al 31/12/2023



La distribuzione del personale in servizio per categoria mostra una netta prevalenza del personale di categoria C (58%) sul totale del personale.

Il personale di categoria EP rappresenta il 3%, mentre il personale di categoria D il 30%

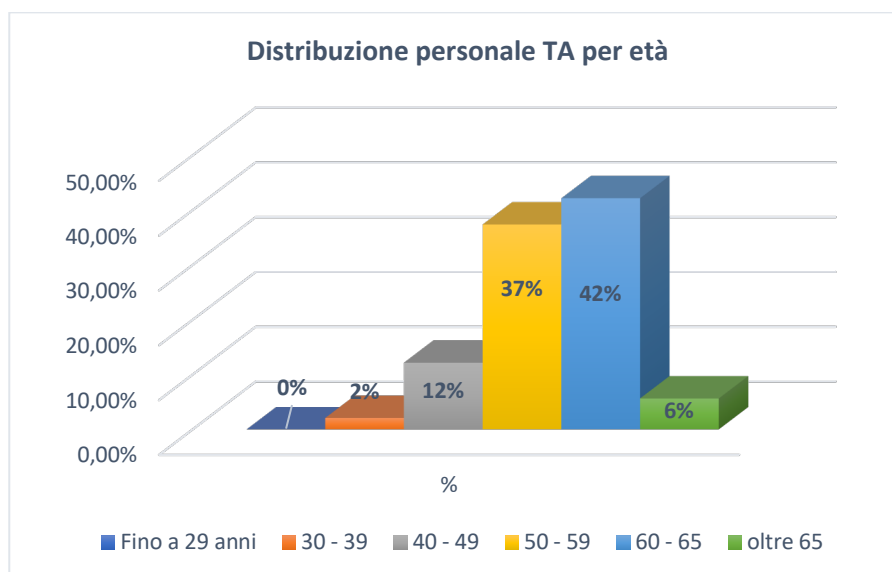
Si ricorda che, a norma di CCNL, le posizioni di responsabilità e/o organizzative e le mansioni sono direttamente correlate alla categoria di appartenenza, questa situazione potrebbe costituire una criticità nella definizione dell'assetto organizzativo e della capacità di rispondere alle esigenze delle nuove sfide che attendono l'Ateneo.

Il grafico che segue mostra la distribuzione del PTA per classe di età.

La rilevazione evidenzia che la maggior parte del personale si colloca nella fascia di età 60 – 65 anni (**42%, 96 unità di personale**).

Il **6% (14 unità di personale)** si colloca nella fascia di età sopra i 65 anni.

Complessivamente la fascia di età compresa tra i 60 e i 66 anni comprende circa il **50% del personale TAB (pari a 110 unità di personale)** attualmente in servizio che andrà in quiescenza nei prossimi 7 anni.



### 3.3.3 Previsioni cessazioni

Si riporta di seguito l'analisi quantitativa delle cessazioni del personale e i relativi punti organico liberati.

L'analisi offre un quadro di riferimento a consuntivo per l'anno 2023 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2024 – 2026) considerando le cessazioni che occorrono per raggiungimento dell'età anagrafica di pensionamento per il personale docente e PTA mentre per i RTDa viene considerato l'anno di termine del contratto.

#### 3.3.3.1 Cessazioni Personale Docente

Cessazioni del Personale docente 2024 - 2026

| Ruolo                      | 2023      | 2024      | 2025      | 2026      |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ordinario                  | 1         | 5         | 2         | 5         |
| Associato                  | 3         | 1         | 4         | 8         |
| Ricercatore                | 3         | 1         | 3         | 6         |
| Ricercatore a t.d. lett. a | 5         | 10        | 12        | 6         |
| <b>Totale</b>              | <b>12</b> | <b>17</b> | <b>21</b> | <b>25</b> |

Nel compunto non sono state considerate le cessazioni dei RTDb in quanto al termine del contratto possono essere interessati dalla procedura valutativa per il passaggio a Professore di II fascia (cd tenure track) questo comporta che a fronte di una cessazione, evento negativo, corrisponda una assunzione in un ruolo diverso.

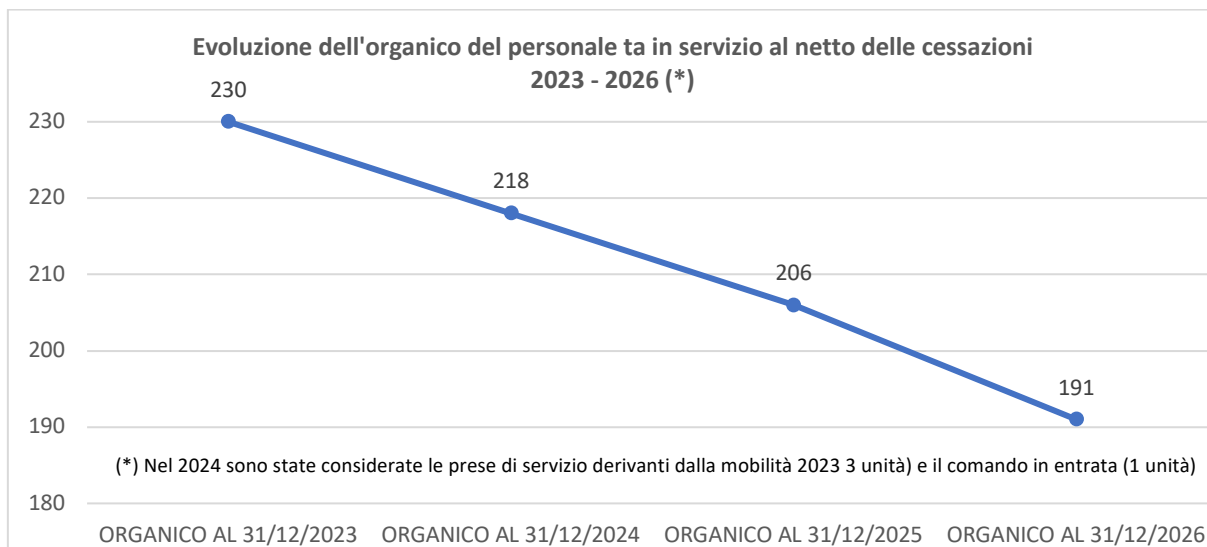
#### 3.3.3.2 Cessazioni Personale tecnico Amministrativo

La Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2026.

Si tratta delle cessazioni prevedibili alla luce della normativa vigente e non tengono conto di eventuali cessazioni anticipate ovvero altre situazioni allo stato non prevedibili.

**Cessazioni personale TA di ruolo - 2024 – 2026**

| RUOLO         | 2024      | 2025      | 2026      |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| DIRIGENTI     | 0         | 0         | 0         |
| EP            | 0         | 0         | 0         |
| D             | 6         | 3         | 4         |
| C             | 7         | 9         | 7         |
| B             | 1         | 1         | 2         |
| CEL           | 1         | 0         | 2         |
| <b>TOTALE</b> | <b>15</b> | <b>13</b> | <b>15</b> |



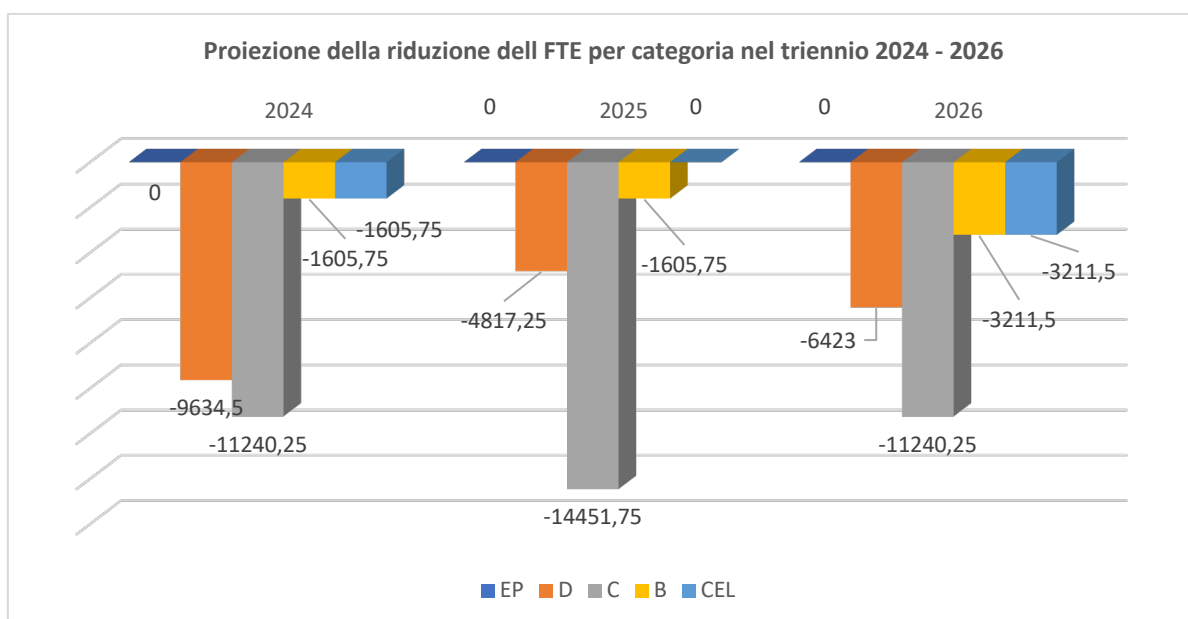
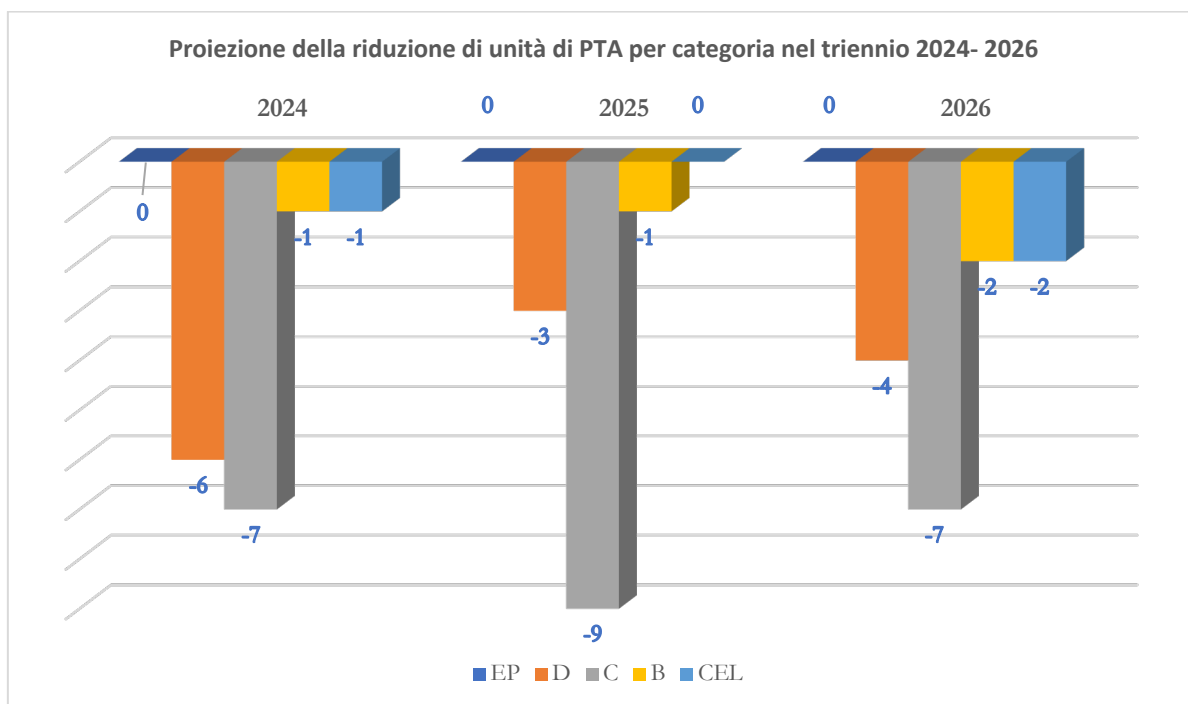
A supporto della programmazione triennale del personale tecnico amministrativo, di seguito si offre un'analisi dei dati suddivisi per inquadramento (categoria contrattuale), area funzionale e per competenza/ figura professionale.

Ogni grafico mostra la riduzione di personale TAB per categoria sia in termini quantitativi che come FTEstd<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> FTE è il tempo di impiego effettivo del personale al netto delle criticità degli istituti che comportano una decurtazione dell'ordinario orario di lavoro (per es. part-time, permessi) calcolato, come parametro standard, sulla base delle ore settimanali previste per il numero di settimane /anno. A tale valore iniziale sono state detratte le ore corrispondenti alle 32 giornate di congedo obbligatorio (Ferie) e le 36 ore/anno di permesso.

E' stato considerato, pertanto, che tutte le giornate di ferie e le 36 ore di permesso siano state soddisfatte nel corso dell'anno solare, in questo modo è stato possibile calcolare il FTEstd per unità di PTA che è pari a 1605,76 ore anno.

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| Ore lavoro anno   | (36 ore/settimana * 52 settimane/anno) = 1872 | - |
| Ore ferie anno    | (32 giornate / 7,12 ore/giorno) = 230,24      | - |
| Ore premessi anno | 36  | - |
| FTE std           | <b>1605,76</b>                                | = |



Nel triennio 2024 – 2026 a causa delle cessazioni dal servizio per sopraggiunti limiti di età non saranno più disponibili circa 70.000 ore di lavoro, in media 23.000 ore di lavoro/anno in meno.

### 3.3.4. I fabbisogni di personale

#### 3.3.4.1 Fabbisogni e programmazione del personale docente

Il fabbisogno del personale docente è stato determinato in seguito alle delibere di consiglio di amministrazione n 130/2022 del 28/07/2022, 142/2022 del 21/09/2022 e 189/2022 del 22/12/2022, con le quali sono state assegnate le risorse per la programmazione del personale docente.

In questo quadro si devono considerare:

1. la programmazione a valere sulle risorse del d.m. 445/2022 – Piano A (delibera 142/2022 del 21/09/2022);
2. la programmazione dei fabbisogni di personale docente per il corso di laurea in medicina e chirurgia (delibera 189/2022 del 22/12/2022);
3. le procedure di stabilizzazione a professore associato (cd tenure track) dei contratti di RTDB relative al piano straordinario d.m. 83/2020 e d.m. 856/2020 e quelle effettuate sulle risorse d.m. 445/2022.

In dettaglio

1. La programmazione effettuata con delibera 142/2022 prevedeva la seguente ripartizione

| Dipartimenti    | d.m. 445/2022 |
|-----------------|---------------|
| DiMIE           | 1             |
| DiCEM           | 0,9           |
| DiSU            | 1,1           |
| DiS             | 1,5           |
| SAFE            | 1,2           |
| SI              | 1,5           |
| borsino rettore | 0,9           |

|           |     |
|-----------|-----|
| Totale PO | 8,1 |
|-----------|-----|

A seguito delle procedure concorsuali adottate sono stati reclutati nel corso del 2023 e primi mesi 2024:

- 6 professori di I fascia;
- 6 Professori di II fascia;
- 2 RTDb.

Sono attualmente in corso le seguenti procedure con presa di servizio 2024:

- 1 posto di professore di I fascia ssd ICAR/09 (DR 617/2023 del 18/12/2023);
- 1 posto di professore di I fascia ssd GEO/08 (DR 617/2023 del 18/12/2023);
- 1 posto da RTDb ssd INF/01 (DR 619/2023 del 18/12/2023).

- 2 La programmazione per il corso di laurea in medicina e chirurgia in base alla delibera 189/2022 prevede i seguenti fabbisogni:

| Anno 2023  |           |      |
|--|-----------|------|
| SSD  | Posizione | P.O. |
| MED/11 – Malattie dell'apparato cardiovascolare      | PO        | 1    |
| MED/18 – Chirurgia generale                          | PO        | 1    |
| BIO/16 – Anatomia                                    | RUTD o PA | 0,7  |
| MED/46 – Scienze tecniche di medicina di laboratorio | PO        | 1    |
| BIO/09 – Fisiologia                                  | PO        | 1    |
| MED/18 – Chirurgia generale                          | PA        | 0,7  |

|  |           |            |
|--|-----------|------------|
| MED/16 – Reumatologia                      | PA        | 0,7        |
| MED/09 – Medicina interna                  | RUTD o PA | 0,7        |
| MED/33 – Malattie dell'apparato locomotore | RUTD o PA | 0,7        |
| <b>Totale</b>                              | <b>9</b>  | <b>7,5</b> |

| Anno 2024  |           |             |
|--|-----------|-------------|
| SSD  | Posizione | P.O.        |
| FIS/07 – Fisica applicata                            | PO        | 1           |
| M-PSI/08 – Psicologia clinica                        | PA        | 0,7         |
| MED/06 – Oncologia                                   | PA        | 0,7         |
| MED/04 - Patologia generale                          | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/08 – Anatomia patologica                         | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/10 – Malattie dell'apparato respiratorio         | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/12 – Gastroenterologia                           | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/13 – Endocrinologia                              | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/14 – Nefrologia                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/24 – Urologia                                    | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/41 – Anestesiologia                              | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/36 – Diagnostica per immagini e radioterapia     | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/31 – Otorinolaringoiatria                        | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/46 – Scienze tecniche di medicina di laboratorio | RUTD o PA | 0,7         |
| BIO/09 – Fisiologia                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| BIO/10 – Biochimica                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| <b>Totale</b>  | <b>16</b> | <b>11,5</b> |

Sono state espletate le seguenti procedure concorsuali

- 1 RTDa ssd MED/03 (presa di servizio 2023);
- 1 RTDa ssd BIO/17 (presa di servizio 2023);
- 1 professore di I fascia ssd MED/11 (presa di servizio 2024);
- 1 professore I fascia ssd MED/18 (presa di servizio 2024);
- 1 professore II fascia ssd MED/16 (presa di servizio 2024);
- 1 RTDb ssd BIO/16 (presa di servizio 2024);
- 1 RTDb ssd MED/33 (presa di servizio 2024).

Sono attualmente in corso le seguenti procedure:

- 1 professore II fascia ssd MED/41 (DR 332/2023 del 25/07/2023);
- 1 posto di professore di I fascia ssd BIO/19 (DR 618/2023 del 18/12/2023);
- 1 posto di professore di I fascia ssd MED/46 (DR 618/2023 del 18/12/2023).

Sono in fase di avvio le seguenti procedure:

- 1 posto di professore di I fascia ssd FIS/07;
- 1 posto di professore di II fascia ssd MED/04.



Residua il seguente fabbisogno

| SSD  | Posizione | po          |
|--|-----------|-------------|
| MED/18 – Chirurgia generale                          | PA        | 0,7         |
| MED/09 – Medicina interna                            | RUTD o PA | 0,7         |
| M-PSI/08 – Psicologia clinica                        | PA        | 0,7         |
| MED/06 – Oncologia                                   | PA        | 0,7         |
| MED/08 – Anatomia patologica                         | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/10 – Malattie dell'apparato respiratorio         | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/12 – Gastroenterologia                           | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/13 – Endocrinologia                              | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/14 – Nefrologia                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/24 – Urologia                                    | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/36 – Diagnostica per immagini e radioterapia     | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/31 – Otorinolaringoiatria                        | RUTD o PA | 0,7         |
| MED/46 – Scienze tecniche di medicina di laboratorio | RUTD o PA | 0,7         |
| BIO/09 – Fisiologia                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| BIO/10 – Biochimica                                  | RUTD o PA | 0,7         |
| <b>Totale</b>  | <b>15</b> | <b>10,5</b> |

- 3 Nel triennio 2024 – 2026 sono in scadenza le seguenti posizioni per anno di programmazione non comprese nelle delibere già adottate:

| Anno | Posizioni | PO da destinare a tenure track |
|------|-----------|--------------------------------|
| 2024 | 9         | 1,8                            |
| 2025 | 21        | 4,2                            |
| 2026 | 2         | 0,4                            |

### 3.3.4.2 fabbisogno e programmazione del personale Tecnico Amministrativo

Il fabbisogno 2024-2026 del PTA UNIBAS ricalca quanto già definito nel Piano dei Fabbisogni del 2022 – 2024 e 2023-2025, oggetto della delibera di Cda 143/2022 e dei successivi PDDG 280/2022, 9/2023 e del DDG 35/2024, aggiornato rispetto alle cessazioni intervenute nel corso del 2023 e quelle che avverranno nel triennio 2024 – 2026.

La programmazione 2023-2025 prevedeva per il personale TAB il seguente fabbisogno

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

Tale fabbisogno è stato programmato con i PDDG 280/2022 e 9/2023.

Nel corso del 2023 sono state effettuate procedure di mobilità per

- 13 posti categoria D;
- 14 posti categoria C.

A conclusione delle procedure di mobilità sono state assunte:

- 4 unità di personale di categoria D (con presa di servizio 2023)
- 3 unità di personale di categoria C (con presa di servizio 2024)

Non sono state avviate le procedure di reclutamento per il personale TAB a tempo determinato

La programmazione 2023 -2025 del personale TAB per l'anno 2024, in corso di attuazione, è così articolata (DDG 35/2024):

#### Tempo Indeterminato – Area dei Collaboratori (ex Categoria C)

| Struttura                                     | Area Professionale | Settore professionale | Profilo Professionale | Fabbisogno | Punti organico Totali |
|---|--------------------|-----------------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| Amministrazione Centrale e Strutture Primarie | Collaboratori      | Amministrativo        | Amministrativo        | 20         | 5,00                  |
| TOTALE  |                    |                       |                       | 20         | 5,00                  |

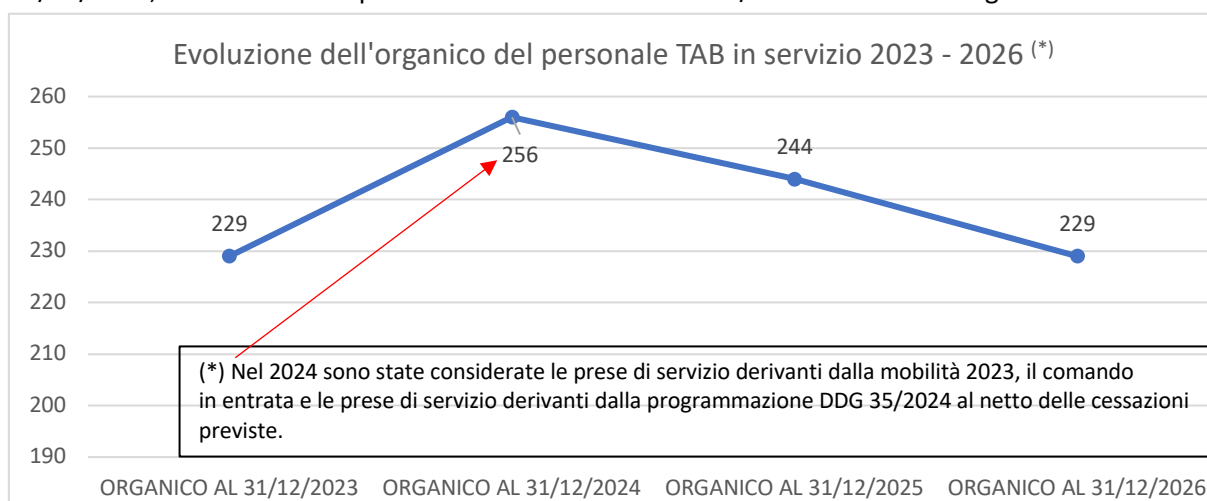
#### Tempo Indeterminato – Area dei Funzionari (ex Categoria D)

| Struttura                                     | Area Professionale | Settore professionale        | Profilo Professionale             | Fabbisogno | Punti organico Totali |
|---|--------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------|-----------------------|
| Amministrazione Centrale e Strutture Primarie | Funzionari         | Amministrativo gestionale    | Gestionale                        | 6          | 1,80                  |
| Amministrazione Centrale e Strutture Primarie | Funzionari         | Amministrativo gestionale    | Contabile                         | 5          | 1,50                  |
| Biblioteca di Ateneo                          | Funzionari         | Biblioteche                  | Biblioteche                       | 1          | 0,30                  |
| Amministrazione centrale                      | Funzionari         | tecnico – informatico        | Ingegnere                         | 2          | 0,60                  |
| Amministrazione centrale                      | Funzionari         | tecnico – informatico        | Informatico                       | 2          | 0,60                  |
| Amministrazione centrale                      | Funzionari         | Comunicazione - Informazione | Esperto comunicazione e marketing | 1          | 0,30                  |
| TOTALE  |                    |                              |                                   | 17         | 5,10                  |

#### Tempo Indeterminato – Area delle Elevate Professionalità (ex Categoria EP)

| Struttura                | Area Professionale      | Settore professionale       | Profilo Professionale | Fabbisogno | Punti organico Totali |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|-----------------------|
| Amministrazione centrale | Elevate Professionalità | Amministrativo - gestionale | Gestionale            | 1          | 0,40                  |
| TOTALE                   |                         |                             |                       | 1          | 0,40                  |

In seguito all'attuazione della programmazione 2024, ipotizzando le prese di servizio entro il 30/12/2024, la dotazione del personale TAB nel triennio 2024/2026 mostrerà la seguente l'evoluzione



Dall'andamento del grafico si evince come al termine del triennio di programmazione la dotazione del personale TAB ritorna ai livelli di fine 2023 e tenderà a peggiorare nel triennio successivo.

La situazione pone a rischio la sostenibilità, l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi e gestionali dell'Ateneo.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale TAB 2024-2026 si propone a livello di obiettivi generali di:

- aumentare, in modo equilibrato, la consistenza del personale tecnico ed amministrativo di ruolo e garantire il tendenziale recupero del turn-over del triennio;
- potenziare la struttura tecnico amministrativa, oltre il recupero del turn-over, per poter garantire la presenza dei profili e delle competenze necessari a supportare l'Ateneo nelle sfide strategiche del prossimo futuro con personale a tempo determinato a valere sulle risorse dell'accordo con la Regione Basilicata;
- orientare l'utilizzo delle risorse straordinarie (in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali) al raggiungimento di migliori indici nel rapporto fra personale accademico e personale tecnico-amministrativo attualmente attestato allo 0,70;
- registrare dinamicamente la modifica dei fabbisogni di personale nei piani annuali di attuazione, mantenendo invariato l'investimento complessivo triennale, in seguito all'eventuale modifica della struttura organizzativa, anche di conseguenza alla conclusione delle procedure selettive già avviate, e in seguito a necessità organizzative specifiche che possono palesarsi.

Il potenziamento della struttura amministrativa risponde all'obiettivo di:

- garantire un'adeguata qualità dei servizi offerti agli studenti, ai docenti e ai vari *stakeholders* che a diverso titolo interagiscono con il nostro Ateneo
- supportare adeguatamente l'Ateneo sia nelle attività istituzionali ordinarie, ma anche e soprattutto lungo il percorso di crescita delineato nel Piano Strategico di sviluppo per il periodo 2023-25.

Sulla base delle cessazioni che interverranno nel triennio 2024-2026 è possibile determinare il fabbisogno di personale TAB in termini di unità e po come nella tabella che segue

#### Fabbisogno del PTA 2024 - 2026 (numero e punti organico)

|   |           |
|---|-----------|
| Unità di PTA a tempo indeterminato complessivamente in fabbisogno                 | 27        |
| Punti Organico Netti necessari sul triennio<br>(in funzione della programmazione) | 7,5 – 8,5 |
| Unità di PTA a tempo determinato complessivamente in fabbisogno                   | 10        |

Con il reclutamento delle 27 unità di personale, il rapporto fra personale accademico e personale tecnico-amministrativo dovrebbe assestarsi nel 2026 a 0,8. Un ulteriore miglioramento di tale rapporto può essere conseguito attraverso il ricorso a procedure di reclutamento di Personale a tempo determinato

#### 3.3.5 Determinazione delle risorse per la programmazione del personale

La presente programmazione è limitata all'orizzonte temporale previsto dal piano triennale di reclutamento 2022-2024, già approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo con delibere 130/2022, 142/2022 e 143/2022.

Vengono pertanto confermate le risorse già previste e aggiornato per la parte relativa l'utilizzo in seguito allo stato di avanzamento del piano medesimo, delle assegnazioni definitive intervenute in base al turn over 2021 (assegnazione 2022) e turn over 2022 (assegnazione 2023) e del 50% dei po derivanti dal turn over 2024 non oggetto delle citate delibere di programmazione.

Di conseguenza il piano non contiene previsioni sulle risorse che si renderanno disponibili negli anni 2025 e 2026 derivanti dal turnover e dalle assegnazioni straordinarie del Ministero e dai risultati delle programmazioni precedenti. Tale previsione sarà contenuta nel piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027.

Per la determinazione delle risorse complessivamente disponibili per la programmazione del personale nel triennio 2024 – 2026 si deve considerare la:

- a) disponibilità di punti Organico al 01/01/2024 derivante dagli anni precedenti e non oggetto di programmazione avvenuta con delibera Consiglio di Amministrazione n 130/2022 del 28/07/2022.
- b) Le assegnazioni "effettive" derivanti dal Piano Straordinario ex d.m. 445/2022 assegnati con d.m. 795/2023 che sono pari a 15.5 po<sup>17</sup>, 1,25 po in meno di quanto stimato.
- c) Le assegnazioni delle risorse del piano straordinario d.m. 445/2022 per gli anni 2024 (Paino C) e 2025 (Piano D) al momento non efficacemente quantificabili.

<sup>17</sup> Con delibera CdA 130/2022 sono state ripartite risorse in termini di po tra il personale docente e il personale TAB per il triennio 2023 - 2026. Nella determinazione delle risorse da ripartire si era stimata una assegnazione a valere sul Piano B del d.m. 445/2022, pari a 16,75 po.



|                       | po 2022<br>Saldo<br>turnover<br>2021 | po 2023<br>turnover<br>2022 | 50% Turnover<br>2023<br>utilizzabili<br>2024 | Totale       |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--|--------------|
| Quota base PO Docente | 2,99                                 | 7,6                         | 2,2  | 12,7         |
| Quota base PO PTA     | 2,04                                 | 2,0                         | 2,0  | 6,04         |
| <b>Totale PO</b>      | <b>5,03</b>                          | <b>9,6</b>                  | <b>4,2</b>                                   | <b>18,74</b> |

### 3.4. Formazione del personale

#### 3.4.1. Linee generali.

L'Università degli Studi della Basilicata attribuisce alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua, permanente e ricorrente un'importanza fondamentale in quanto rappresenta un elemento strategico e uno strumento indispensabile per il miglioramento delle prestazioni dei servizi della pubblica amministrazione, anche in ossequio all'art. 54 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di comparto stipulato il 16 ottobre 2008.

L'azione formativa deve coniugare, in perfetta sinergia, le esigenze organizzative dell'amministrazione con le aspettative dei dipendenti al fine di poter essere di sempre maggiore supporto ai processi di sviluppo e innovazione dell'Ateneo aumentandone la competitività.

Il Piano triennale delle attività formative 2024–2026, in questa chiave, è stato sviluppato in considerazione dell'importanza che la formazione continua riveste per la crescita professionale e l'aggiornamento del personale e di conseguenza in funzione delle positive ricadute in termini di prestazioni attese, nonché in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo ed organizzativo.

Le attività previste sono state individuate nel rispetto delle esigenze e degli interessi segnalati dalle Strutture a seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata da questa Amministrazione secondo quanto previsto dall'art.10 del Regolamento di Ateneo per la formazione, l'aggiornamento ed i crediti formativi del personale tecnico amministrativo, e tengono inoltre conto del possibile sviluppo organizzativo dell'Amministrazione.

La rilevazione del fabbisogno formativo delle Strutture nelle quali è articolato l'Ateneo consente di individuare gli interventi idonei a colmare (o quanto meno ridurre) il dislivello eventualmente sussistente tra le competenze del personale e le prestazioni attese.

Invero, la varietà e l'ampia diversificazione di figure professionali e competenze tra il personale tecnico amministrativo rende l'analisi dei fabbisogni formativi piuttosto complessa, ma rappresenta al contempo un importante occasione di confronto e di condivisione.

Il Piano ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze manifestate articolando un'offerta formativa concreta ed efficace e garantendo uguali opportunità a tutti i dipendenti; l'offerta potrà trovare attuazione entro i limiti di spesa individuati dalla rispettiva nella previsione annuale.

Le principali esigenze formative emerse dall'analisi dei dati rilevati sono di seguito riportate:

- ❖ Approfondire e consolidare le competenze del personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai recenti provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione (Elementi di Diritto Amministrativo e di [Diritto civile](#));
- ❖ Approfondire e consolidare le competenze in materia di contrattualistica pubblica in riferimento alle norme recentemente intervenute (Decreto semplificazioni, PNRR) con particolare riferimento alla materia degli affidamenti di lavori pubblici, servizi e forniture;
- ❖ Consolidare le competenze in materia di gestione economico patrimoniale e di bilancio di Ateneo;
- ❖ Approfondire e consolidare competenze specialistiche, con riferimento alle diverse aree e categorie professionali e ai particolari ambiti lavorativi (Valutazione della Qualità della Ricerca; Sistema Assicurazione della Qualità);
- ❖ Sviluppare nuove competenze specialistiche, in relazione ai processi di innovazione e all'evoluzione delle specifiche attività di alcune strutture o all'emergere di nuovi ambiti professionali (Trasferimento tecnologico e terza missione dell'Università, gestione e rendicontazione di progetti comunitari);
- ❖ Sviluppare interventi formativi per garantire l'aggiornamento degli operatori addetti al Front office;
- ❖ Sviluppare interventi formativi inerenti l'area dei processi manageriali;
- ❖ Garantire attività formative per l'aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro;

- ❖ Prevedere interventi formativi relativi all'area dei comportamenti organizzativi per migliorare la comunicazione, il team work, la gestione dei conflitti e il benessere lavorativo;
- ❖ Sviluppare interventi formativi inerenti la gestione e la mappatura dei processi;
- ❖ Sviluppare il sistema di gestione digitalizzata dell'amministrazione allo scopo di ottimizzare il lavoro con l'obiettivo di offrire servizi innovativi ed assicurare maggiore trasparenza del sistema pubblico;
- ❖ Adeguare le competenze informatiche, riferite prevalentemente ai principali applicativi di Microsoft Office anche a livello avanzato (con una netta prevalenza della richiesta di formazione sul software Excel), nonché sul pacchetto di Google Apps, oltre ad approfondire le competenze per la gestione dei siti web e la comunicazione digitale;
- ❖ Accrescere le competenze linguistiche, con particolare riferimento alla conoscenza della lingua inglese, anche a livelli specialistici (scientifico, finanziario, commerciale, giuridico).

#### **3.4.2. Formazione del personale tecnico di laboratorio e di elaborazione dati.**

La caratterizzazione fortemente specialistica e diversificata delle competenze attribuite al personale tecnico in servizio nei laboratori scientifici e didattici, non consente allo stato di ipotizzare un percorso formativo omogeneo.

A tal riguardo non sono state ricevute richieste o indicazioni specifiche da parte delle Strutture dell'Ateneo; ciononostante, coerentemente con la rilevazione del fabbisogno di personale e con la relativa programmazione delle assunzioni, si cercherà di individuare tematiche di interesse comune su cui delineare progetti di formazione interdisciplinare che coinvolgano un numero adeguato di tecnici.

#### **3.4.3. Obiettivi**

Il Piano triennale delle attività formative 2024 – 2026, valutati i risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi e le esigenze organizzative, si propone di:

- ✓ Garantire a tutto il personale pari opportunità relativamente al processo formativo;
- ✓ Assicurare sia la formazione specialistica rivolta ai vari gruppi professionali sia la formazione trasversale rivolta a tutte le categorie e figure professionali;
- ✓ Favorire lo sviluppo dei processi manageriali e dei comportamenti organizzativi;
- ✓ Prestare costante attenzione all'evoluzione del quadro normativo ed organizzativo che può richiedere specifici interventi formativi;
- ✓ Differenziare i percorsi formativi per gruppi omogenei di destinatari;
- ✓ Diffondere la cultura del servizio e della qualità;
- ✓ Rafforzare la comunicazione interna e le capacità relazionali;
- ✓ Favorire l'acquisizione di competenze informatiche di tutto il personale in base alle necessità;
- ✓ Favorire la diffusione della conoscenza della lingua inglese tra tutto il personale;
- ✓ Assicurare trasparenza, coerenza e imparzialità nella gestione di tutte le fasi dell'attività formativa;
- ✓ Impiegare idonee modalità di valutazione dei percorsi formativi proposti.

#### **3.4.4. Articolazione dell'offerta formativa**

##### **3.4.4.1 Offerta formativa obbligatoria:**

Ha per oggetto l'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze funzionali del lavoro, anche se di carattere innovativo, di riorganizzazione e/o sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi, nonché le attività formative espressamente imposte da prescrizioni legislative (es. primo soccorso, sicurezza sul luogo di lavoro, trasparenza e anticorruzione).

L'attività formativa obbligatoria si svolge, di norma, in orario di servizio.

#### 3.4.4.2 Formativa facoltativa:

Consiste in attività erogate dall'Amministrazione o autorizzate dall'Amministrazione se erogate da enti esterni, su tematiche individuate dal Piano della formazione e pertinenti con l'attività svolta dal dipendente e comunque non considerata obbligatoria dall'Amministrazione.

Un singolo corso, sia di base sia specialistico, è qualificato obbligatorio ovvero facoltativo dal Direttore Generale in funzione dell'attività e degli obiettivi assegnati.

#### 3.4.4.3 Destinatari

Il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale distaccato o comandato e i collaboratori linguistici.

#### 3.4.4.4 Valutazione della formazione

La valutazione dell'attività di formazione è attuata secondo le modalità previste dal Regolamento per la formazione, l'aggiornamento ed i Crediti Formativi Professionali del Personale Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi della Basilicata.

#### 3.4.4.5 Risorse economiche

Le attività di formazione sono finanziate secondo quanto previsto dall'art. 6 Regolamento per la formazione, l'aggiornamento ed i Crediti Formativi Professionali del Personale Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi della Basilicata.

### 3.4.5. Priorità formative per il 2024.

#### 3.4.5.1 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Nella fase attuativa del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che impone tempi rigorosi e risultati immediatamente misurabili, si ravvisa la necessità di potenziare le competenze del personale e valorizzare il beneficio delle semplificazioni normative e procedurali previste.

Le attività formative da programmare per il 2024 dovranno fornire strumenti necessari per la gestione operativa dei flussi finanziari del PNRR, per la realizzazione dei progetti e per le modalità di contabilizzazione, monitoraggio e rendicontazione delle risorse.

#### 3.4.5.2 Strumenti di project management

Il project management rappresenta un importante strumento per migliorare i processi della P.A.

L'attività formativa si pone l'obiettivo di fornire gli strumenti per un corretto approccio per la gestione di progetti e per la gestione di problemi.

La formazione specifica avrà l'obiettivo di analizzare tutti gli aspetti di maggior criticità e complessità della figura del Rup nella chiave del project management, come richiesto dalle linee guida ANAC.

Il percorso formativo specifico per il personale del settore della ricerca sarà incentrato sui temi della progettazione, sviluppo e gestione dei progetti di ricerca.

#### 3.4.5.3 Sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro

La formazione e l'aggiornamento del personale assume un ruolo fondamentale per diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza e della prevenzione sul luogo di lavoro, perché consente di ampliare le conoscenze normative e tecnico professionali che concorrano a promuovere comportamenti responsabili nei lavoratori.

Sono previsti corsi di formazione e corsi di aggiornamento per tutto il personale ai sensi del D. Lgs 81/08 "Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro e accordi Stato - Regioni del 21/12/2011 e del 7/7/2016), e ai sensi del D.M. 5/8/2011.



#### 3.4.5.4 Affidamento dei contratti pubblici (Area Amministrativa - Contabile – Contratti)

L'attività formativa si pone l'obiettivo di approfondire le conoscenze alla luce del nuovo Codice dei degli Appalti D.lgs 36/2023; consolidare le conoscenze e le competenze acquisite e di far emergere capacità manageriali, di programmazione e di ottimizzazione nell'uso delle risorse economiche ed umane, con un'attenzione privilegiata alle capacità di riorientarsi ed orientare i collaboratori verso nuove e diverse modalità di lavoro.

In particolare saranno trattate le seguenti tematiche: le modalità di affidamento dei contratti pubblici attraverso un esame puntuale del Codice in relazione alle procedure di gara sopra e sottosoglia comunitaria.

Saranno analizzate le fasi di affidamento, gli elementi essenziali del contratto, i criteri di selezione, le offerte, l'aggiudicazione.

Saranno oggetto di trattazione gli appalti inseriti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e quelli di cui al Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC).

Saranno, inoltre previsti corsi di tipo tecnico-pratico per l'utilizzo della piattaforma TRASPARE, adottata in ottemperanza al nuovo Codice degli Appalti

#### 3.4.5.5 Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti

Le attività di formazione previste hanno l'obiettivo di consolidare le conoscenze e le competenze acquisite dal personale dell'Ateneo e di favorire una maggiore capacità di intervento sui processi di accreditamento iniziale e periodico dei corsi di studio e delle sedi universitarie, per la valutazione periodica della qualità, dell'efficienza e dei risultati conseguiti dagli atenei, per il potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle attività didattiche e di ricerca delle università, anche alla luce dell'entrata in vigore del sistema AVA 3.

#### 3.4.5.6 Anticorruzione, trasparenza e legalità

La formazione e l'aggiornamento del personale in materia di anticorruzione e trasparenza prevederà attività mirate a diffondere i principi di legalità, integrità e trasparenza nel quadro delle più recenti normative, e a rafforzare l'educazione etica e civica ai fini di promuovere il rispetto delle regole e l'agire per il bene comune.

#### 3.4.5.7 Competenze informatiche

Anche per il 2024 l'attività formativa riserverà rilevante attenzione all'acquisizione e al consolidamento di competenze informatiche da parte di tutti i dipendenti, con i seguenti obiettivi:

- migliorare il sistema di erogazione dei servizi;
- migliorare la produttività del personale tecnico amministrativo;
- supportare il processo di dematerializzazione dei processi amministrativi.

Sono previste due serie principali di attività formative generaliste, ed in particolare:

- un corso sull'utilizzo delle Google Apps che mira a fornire competenze e abilità relative all'uso di Gmail, Contatti, Calendar, Drive, Documenti, Fogli, Presentazioni, Moduli, Meet, Sites. L'utilizzo di questa piattaforma ha un impatto significativo in termini di lavoro di gruppo e a distanza, con ricadute importanti sul fronte lavorativo. Il corso è articolato in 3 fasi:
  - Comunicare: utilizzo di Gmail, Contatti, Calendar, Meet, Sites;
  - Conservare e condividere: conoscenza ed utilizzo di google Drive;
  - Collaborare: utilizzo di Documenti, Fogli, Presentazioni, Moduli;
- Un corso "Excel" di 30 ore con l'obiettivo di fornire conoscenze e abilità relative al software Microsoft Excel, in particolare all'uso di funzionalità di base quali gestire le cartelle di lavoro, i fogli e le celle, utilizzare dati di vario formato, usare le funzioni principali e quelle avanzate, lavorare con il testo, creare e modificare grafici, fare analisi di dati, creare tabelle pivot, proteggere i dati e assegnare delle macro, interfacciare il programma con il web. L'utilizzo di questo programma ha un impatto significativo in termini di miglioramento del lavoro individuale e di gruppo, anche a distanza.

#### 3.4.5.8 Amministrazione digitale

Il processo di innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione passa necessariamente attraverso la realizzazione di un piano di dematerializzazione dei procedimenti amministrativi e dal potenziamento dei sistemi digitali in uso.

Il percorso formativo prevederà, quindi, l'erogazione di contenuti concernenti la normativa in merito alla digitalizzazione, modernizzazione, semplificazione e dematerializzazione dei documenti nella PA, nonché strumenti tecnologici e soluzioni applicative per la dematerializzazione dei documenti.

L'attività formativa interesserà le seguenti tematiche:

- Elementi di archivistica;
- Gestione documentale;
- Legislazione della gestione documentale;
- Codice dell'amministrazione digitale;
- Informatizzazione e digitalizzazione di procedure e processi;
- Principi di cybersecurity.

L'attività formativa sarà realizzata anche mediante metodologie di insegnamento orientate alla pratica, per fornire gli strumenti necessari per promuovere l'ammodernamento della PA.

#### 3.4.5.9 Anticorruzione, trasparenza e legalità

**Si rimanda allo specifico paragrafo della Sezione 2**

### 3.4.6 Adesioni a Comunità Professionali e Progetti

#### 3.4.6.1 Progetto ISOIVA del Co.In.Fo.

Progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche tributarie riguardanti le realtà universitarie;

#### 3.4.6.2 Progetto UniAMM del Co.In.Fo.

Progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico in materia di diritto amministrativo per il personale delle Università italiane.

#### 3.4.6.3 ProceDamus (LineAtenei)

Progetto di formazione-intervento incentrato, in una logica di trasversalità delle competenze e dell'ordinamento giuridico, sui procedimenti amministrativi delle università e degli enti di ricerca. Si articola in tre corsi di formazione frontale e nei gruppi di lavoro di [Sh@rePro](#).

#### 3.4.6.4 Progetto "Good Practice" 2023/2024 – MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business.

Il Progetto ha l'obiettivo di comparare le prestazioni dei servizi di supporto delle università e identificare buone pratiche da diffondere. Le tematiche dei laboratori sono: digitalizzazione, lavoro agile, PNRR e impatto sui servizi amministrativo-gestionali; attrattività e internazionalizzazione

Altre adesioni saranno successivamente valutate in base alla coerenza con il presente Piano di Formazione.

### 3.4.7 Conclusioni



L'Università degli Studi della Basilicata attribuisce alla formazione e all'aggiornamento professionale in forma continua, permanente e ricorrente un ruolo fondamentale quale elemento strategico e strumento indispensabile per il miglioramento delle prestazioni e dei servizi.

In contesti lavorativi complessi caratterizzati dalla costante trasformazione dei processi lavorativi, quale quello dell'Ateneo lucano, il vero vantaggio competitivo risiede nell'adozione di politiche gestionali capaci di valorizzare le risorse umane.

Ciò può realizzarsi in modo pieno solo prestando particolare attenzione alla persona, promuovendo e sviluppando a più livelli la cultura dell'attenzione, unica cornice in grado di sostenere la crescita professionale di ciascuno. Una valorizzazione dell'individuo capace di favorire percorsi condivisi e collaborativi e che, dunque, sostenga l'attitudine alla collaborazione, inevitabilmente avrà un impatto positivo sul raggiungimento degli obiettivi programmati, in modo sempre più costante e persistente.

Questo Piano Triennale della formazione punta alla valorizzazione e alla crescita delle competenze del personale tecnico amministrativo considerando di fondamentale importanza il coinvolgimento consapevole e la partecipazione responsabile di tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo nei confronti degli obiettivi dell'organizzazione.

Un costante monitoraggio delle attività svolte e un'attenta valutazione di possibili proposte migliorative connoteranno il Piano nel senso della piena fruibilità e del dinamismo in modo da renderlo maggiormente funzionale allo sviluppo organizzativo dell'Ateneo.

#### Sezione 4 - Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Ateneo e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

Più precisamente il monitoraggio delle azioni previste dal presente documento avviene nel modo seguente:

- Obiettivi strategici di Ateneo: il monitoraggio viene effettuato attraverso le banche dati Pro3, Osservatorio Anagrafe Nazionale Studenti e il dataware house di Ateneo. I risultati vengono comunicati attraverso report semestrali al Rettore, ai Prorettori e al Direttore Generale.
- Performance: il monitoraggio viene effettuato a cadenza semestrale come illustrato nel relativo paragrafo nella sottosezione Performance e i report sono inviati al Direttore Generale.
- Prevenzione della corruzione e trasparenza: come descritto nell'allegato D.
- Lavoro agile: il monitoraggio viene effettuato con cadenza semestrale dagli uffici competenti annualmente con trasmissione del report al Direttore Generale.
- FFO e punti organico: viene effettuata un'analisi della modalità di ripartizione e delle sue componenti dedicando particolare attenzione alle variabili e alle dinamiche che ne determinano l'entità e gli impatti che hanno sull'assegnazione all'Ateneo.
- Piano triennale dei fabbisogni di personale: il monitoraggio viene effettuato attraverso le banche dati Proper e attraverso il dataware house di ateneo in itinere. I risultati vengono comunicati attraverso report semestrali al Rettore e al Direttore Generale
- Piano di formazione di personale: annualmente con apposito report trasmesso al Direttore Generale.

Dal 2023 l'UniBas partecipa al progetto Good Practice che mira a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del nostro Ateneo, al fine di ottenere importanti indicazioni per il loro miglioramento.

L'analisi interessa tre aspetti:

- Customer Satisfaction (CS): rileva l'efficacia percepita dei servizi erogati da parte di tre categorie di utenti: il personale docente, i dottorandi e assegnisti; il personale tecnico-amministrativo e gli studenti;
- Benessere organizzativo. rileva la soddisfazione del personale interno rispetto al BO dell'Ateneo, che include: discriminazioni, lavoro, colleghi, senso di appartenenza, ambiente di lavoro, responsabile ed equità, responsabile e crescita, responsabile e valutazione, contesto di lavoro, performance personali, performance organizzativa, equità, funzionamento del sistema, crescita e sviluppo professionale;
- Costi ed efficienza: l'individuazione del costo totale e unitario sostenuto per l'erogazione di ciascun servizio.

Customer Satisfaction (CS).

L'analisi di CS viene condotta a partire dal mese di marzo di ogni anno sia per consentire in modo da consentire l'utilizzo dei risultati per la Relazione sulla Performance, sia perché si riferisce alla qualità percepita per servizi utilizzati dagli utenti nell'anno precedente la rilevazione.

La rilevazione di CS si rivolge alle tre principali categorie di stakeholder interni costituita dal:



- personale docente, i dottorandi e gli assegnisti (questionario DDA), con l'esclusione dei docenti a contratto,
- personale tecnico-amministrativo (questionario PTA);
- gli studenti.

Il questionario studenti è a sua volta distinto tra studenti del I anno e degli anni successivi in quanto, oltre ai servizi comuni alle due categorie, sono state introdotte domande ad hoc per ciascuna rilevazione. In particolare, gli studenti del primo anno sono stati chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per il servizio di job placement e di internazionalizzazione.

#### Costi - Efficienza

L'analisi di efficienza si propone di valutare il costo totale ed unitario di ciascun servizio con riferimento a tutte le strutture amministrative presenti nell'ateneo, utilizzando una logica di tipo Activity Based. Per questa tipologia di rilevazione ci si è avvalsi della collaborazione con Cineca, che ha prestato supporto a tre diversi livelli:

- nella fase di raccolta dei dati di costo sul personale interno, estraendo i costi stipendiali per il personale dipendente dell'ateneo dalla banca dati Dalia;
- nella fase di rilevazione delle percentuali di tempo dedicate a ciascuna attività e di raccolta dati relativi agli indicatori, attraverso la piattaforma Abcweb.
- nella fase di generazione della reportistica su efficienza mettendo a disposizione a ciascun ateneo (tramite la piattaforma Abcweb) i propri report di efficienza in termini di costi (per servizio, per attività e per struttura) e FTE (per servizio, per attività e per struttura).

I 53 servizi mappati nell'ambito dell'efficienza sono riconducibili a 5 macro-aree quali: Servizi Amministrativi di supporto al Personale, Infrastrutture, Servizi di supporto alla Ricerca, Supporto alla didattica, Servizi Bibliotecari.