



**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

**2023-2025**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2/2023 del 26.01.2023

## Indice:

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione</b> .....   | <b>6</b>  |
| 1.1 Dati identificativi dell'amministrazione .....   | 6         |
| 1.2 Presentazione dell'Ateneo, mandato istituzionale e riferimenti normativi.....  | 6         |
| 1.3 Organi di Governo .....  | 6         |
| 1.4 Organi di controllo, valutazione e gestione.....   | 7         |
| 1.5 Altri organi.....  | 7         |
| 1.6 Struttura organizzativa .....  | 8         |
| 1.7 Personale .....  | 8         |
| 1.8 Organizzazione e spazi. ....   | 9         |
| 1.9 Offerta Formativa AA 2022/23.....  | 9         |
| 1.10 Offerta Formativa Post Lauream AA 2022/23 .....   | 10        |
| 1.11 Studenti .....  | 10        |
| <b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione</b> .....  | <b>11</b> |
| 2.1. Valore pubblico.....  | 11        |
| 2.2. Performance .....   | 19        |
| 2.2.1 Il collegamento con il processo di programmazione. ....  | 19        |
| 2.2.2 Gli attori del Ciclo della Performance. ....   | 19        |
| 2.2.4 La misurazione della Performance. ....   | 20        |
| 2.2.5 La Trasversalità degli obiettivi. ....   | 21        |
| 2.2.6 La Performance di Ateneo. ....   | 21        |
| 2.2.6.1 Obiettivi Performance di Ateneo .....  | 22        |
| 2.2.6.2 Obiettivi di performance organizzativa di struttura.....   | 25        |
| 2.2.6.3 Obiettivi di performance individuale. ....   | 25        |
| 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza .....   | 28        |
| 2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza quali dimensioni per la creazione di valore pubblico ..... | 28        |
| 2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno .....  | 29        |
| 2.3.3 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione .....  | 29        |
| 2.3.4 Valutazione di impatto del contesto esterno.....   | 31        |
| 2.3.4.1 Contesto territoriale. L'elemento sociale. ....  | 31        |
| 2.3.4.2 Ripercussioni economiche a seguito del conflitto russo-ucraino .....   | 33        |
| 2.3.4.3 Analisi economica .....  | 34        |
| 2.3.4.4 Analisi dei dati giudiziari.....   | 35        |
| 2.3.5 Mappatura dei processi .....   | 38        |
| 2.6.6 Misure Generali .....  | 51        |
| Misura di sensibilizzazione e partecipazione Implementazione rete di relazione con i portatori di interesse (stakeholder).....   | 54        |
| 2.6.7 Misure specifiche .....  | 55        |
| 2.6.8 Trasparenza .....  | 56        |
| <b>Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano</b> .....  | <b>59</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.1. Struttura Organizzativa.....  | 59        |
| 3.2. Organizzazione del lavoro agile.....  | 61        |
| <b>3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale .....</b>   | <b>67</b> |
| 3.3.1. Premessa.....   | 67        |
| 3.3.2. Il quadro normativo di riferimento .....  | 69        |
| 3.3.3. Note metodologiche e criticità .....  | 74        |
| 3.3.4. Consistenza del personale.....  | 77        |
| 3.3.4.1 Personale Docente .....  | 77        |
| 3.3.4.2 Personale Tecnico Amministrativo .....   | 82        |
| 3.3.5. Previsioni cessazioni.....  | 87        |
| 3.3.5.1 Analisi quantitativa .....   | 87        |
| 3.3.5.2 <i>Analisi qualitativa</i> .....   | 89        |
| 3.3.6. Determinazione delle risorse per la programmazione del personale.....   | 91        |
| 3.3.6.2 Determinazione risorse finanziarie.....  | 91        |
| 3.3.7. Fabbisogno del Personale 2023-2025.....   | 92        |
| 3.3.7.1 Fabbisogni del personale docente .....   | 92        |
| 3.3.7.2 Fabbisogni del personale Tecnico Amministrativo.....   | 92        |
| <b>3.4. Formazione del personale.....</b>  | <b>98</b> |
| 3.4.1. Linee generali. ....  | 98        |
| 3.4.2. Formazione del personale tecnico di laboratorio e di elaborazione dati. ....  | 99        |
| 3.4.3. Obiettivi.....  | 99        |
| 3.4.4. Articolazione dell'offerta formativa .....  | 99        |
| 1.4.4.1. Offerta formativa obbligatoria:.....  | 99        |
| 1.4.4.2. Formativa facoltativa: .....  | 99        |
| 1.4.4.3. Destinatari.....  | 99        |
| 1.4.4.4. Valutazione della formazione .....  | 99        |
| 1.4.4.5. Risorse economiche.....   | 99        |
| 3.4.5. Aree Tematiche per lo sviluppo di attività formative 2022 - 2024 .....  | 100       |
| 3.4.5.1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro .....   | 100       |
| 3.4.5.2 Competenze informatiche .....  | 100       |
| 3.4.5.3 Amministrazione Digitale .....   | 100       |
| 3.4.5.5 Contabilità economico-patrimoniale.....  | 101       |
| 3.4.5.6 Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.....   | 101       |
| 3.4.5.7 <i>Progettazione e gestione dei finanziamenti comunitari.</i> .....  | 102       |
| 3.4.5.8 Gestione delle risorse umane .....   | 102       |
| 3.4.5.9 Analisi delle organizzazioni e dei processi .....  | 102       |
| 3.4.5.10 Competenze linguistiche (lingua inglese).....   | 103       |
| 3.4.5.11 Funzioni e competenze degli operatori di front-line rivolte in particolare al miglioramento della qualità del servizio nel settore pubblico. .... | 103       |
| 3.4.5.12 Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti .....  | 103       |
| 3.4.5.13 Gestione e valorizzazione della ricerca.....  | 103       |
| 3.4.5.14 Competenze trasversali la gestione dei conflitti.....   | 104       |
| 3.4.6. Priorità formative per il 2023 .....  | 104       |
| 3.4.6.1 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) .....   | 104       |
| 3.4.6.2 Strumenti di project management per i Rup e per la Ricerca.....  | 104       |

|   |            |
|---|------------|
| 3.4.6.3 Sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro.....                                    | 104        |
| 3.4.6.4 Affidamento dei contratti pubblici (Area Amministrativa - Contabile – Contratti) .....          | 105        |
| 3.4.6.5 Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti .....            | 105        |
| 3.4.6.6 Competenze informatiche .....   | 105        |
| 3.4.6.7 Amministrazione digitale .....  | 105        |
| 3.4.6.8 Anticorruzione, trasparenza e legalità.....   | 106        |
| <b>3.4.7 Adesioni a Comunità Professionali e Progetti (2023) .....</b>                                  | <b>107</b> |
| 3.4.7.1 Progetto ISOIVA del Co.In.Fo.....   | 107        |
| 3.4.7.2 Progetto UniAMM del Co.In.Fo.....   | 107        |
| 3.4.7.3 Procedamus (LineAtenei) .....   | 107        |
| 1.4.7.4 Progetto “Good Practice” 2022/2023 – MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business. ... | 107        |
| <b>3.4.8 Conclusioni.....</b>   | <b>108</b> |

## Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione che, ai sensi dell'art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021 e in base a quanto previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 811 e dal DM 132 del 30 giugno 2022 raggruppa in un unico documento, in un'ottica di semplificazione, un insieme di atti di programmazione che godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento:

- Il piano **Strategico**,
- il piano della **performance**,
- la programmazione dei **fabbisogni formativi**,
- il piano per il **lavoro agile** (POLA),
- il piano dei **fabbisogni di personale**,
- il piano della **prevenzione della corruzione e della trasparenza**,

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il D.P.R. 81/2022 prevede che confluiscono nel PIAO i seguenti documenti di programmazione:

- a) Piano della performance;
- b) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- c) Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- d) Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- e) Piano delle azioni concrete;
- f) Piano delle azioni positive;
- g) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Seguendo le indicazioni del DM 132/2022, il presente Piano si compone pertanto di 4 sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione
3. Organizzazione e capitale umano
4. Monitoraggio

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente secondo una logica di .....

Nella redazione del documento si è tenuto oltre che del DPR 81/2022 e del DM 132/2022 anche del vademecum illustrato dall'ANAC il 3 febbraio 2022 e dei documenti ANVUR "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali" (luglio 2015) e "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane" (gennaio 2019) e di quanto previsto dal vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo.

Gli allegati illustrano nel dettaglio:

- gli obiettivi di performance organizzativa delle Aree e dei Settori (Allegato 1),
- gli obiettivi di performance individuale (Allegato 2)

Il documento può essere letto nel suo complesso, ovvero preso in considerazione per la sola parte di interesse.

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

### 1.1 Dati identificativi dell'amministrazione

|                     |  |
|---------------------|--|
| Denominazione       | Università degli Studi della Basilicata                                |
| Sede Legale         | Via Nazario Sauro, 85 – 85100 Potenza                                  |
| C.F.                | 96003410766  |
| Magnifico Rettore   | Prof. Ignazio Marcello MANCINI   |
| Pro Rettore Vicario | Prof. Onofrio Mario DI VINCENZO  |
| Direttore Generale  | Dott. Andrea Putignani   |
| Sito web            | <a href="http://www.unibas.it">www.unibas.it</a>                       |
| pec                 | <a href="mailto:protocollo@pec.unibas.it">protocollo@pec.unibas.it</a> |

### 1.2 Presentazione dell'Ateneo, mandato istituzionale e riferimenti normativi

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 (emanato con D.R. n. 88 del 12 aprile 2012 e pubblicato nella G.U.R.I. - Serie generale n. 105 del 7 maggio 2012, Supplemento ordinario n. 93) consultabile al seguente link <https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/statuto-e-regolamenti/documento573.html>.

In un'ottica di sinergia tra il mondo dei saperi e gli stakeholders istituzionali ed imprenditoriali, la Regione Basilicata, nel riconoscere "il ruolo dell'Ateneo lucano nei processi di sviluppo socio-economico e culturale del territorio regionale", al fine "di rendere stabili ed efficaci le funzioni dell'Università", ha approvato la L.R. n. 12 del 24 luglio 2006 ("Sostegno all'Università degli studi della Basilicata per la promozione di uno sviluppo regionale di qualità") e disposto il trasferimento di risorse finanziarie in capo all'Ateneo medesimo (nella misura e secondo le modalità oggi previste dal Piano dodicennale 2013-2024 e dagli Accordi di programma triennali).

L'Università degli Studi della Basilicata nasce a Potenza nel 1982 e sin dal 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.

### 1.3 Organi di Governo

#### Rettore

Il Rettore rappresenta l'Università e sovrintende a tutte le sue attività. Esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche, didattiche e di formazione, per la realizzazione dei fini istituzionali dell'Ateneo. Il Rettore nomina il [Prorettore vicario](#), che lo supplisce in caso di impedimento o assenza e svolge le funzioni eventualmente delegategli, e può nominare uno o più [Prorettori con delega](#) nell'ambito di specifiche materie.

## [Senato Accademico](#)

Il Senato accademico è l'organo elettivo di governo dell'Università, rappresentativo della comunità universitaria. Propone ed esprime pareri in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti. Ispira strategie di sviluppo e svolge funzioni di coordinamento e di raccordo tra i Dipartimenti/Scuole.

## [Consiglio di Amministrazione](#)

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di governo dell'Università cui sono attribuite le funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale, nonché di vigilanza sull'amministrazione, sul patrimonio e sulla sostenibilità finanziaria delle attività.

### **1.4 Organi di controllo, valutazione e gestione**

#### [Collegio dei revisori dei conti](#)

Il Collegio dei revisori dei conti è l'organo cui sono attribuite le funzioni di verifica e di controllo sulla regolarità della gestione economica, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Università.

#### [Nucleo di valutazione](#)

Il Nucleo di valutazione è l'organo preposto alla valutazione della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, nonché, mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, del corretto utilizzo delle risorse pubbliche, della produttività della ricerca e della didattica, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

#### [Direttore generale](#)

Il Direttore generale è responsabile del funzionamento e dell'organizzazione degli uffici, dei servizi e delle risorse strumentali dell'Università; coordina le attività dei dirigenti e funzioni equiparate e del personale tecnico-amministrativo, conformando la sua attività agli indirizzi, agli obiettivi e ai programmi degli organi di governo e curando l'osservanza delle relative direttive.

### **1.5 Altri organi**

#### [Collegio di disciplina](#)

Il Collegio di disciplina è l'organo competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti dei professori e dei ricercatori e ad esprimere in merito parere conclusivo, da trasmettere al Consiglio di amministrazione, che decide in merito.

#### [Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni](#)

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) svolge funzioni propositive, consultive e di verifica in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, di contrasto ad ogni forma di discriminazione e di mobbing.

#### [Comitato per lo sport](#)

Il Comitato per lo sport sovrintende agli indirizzi di gestione degli impianti sportivi e ai programmi di sviluppo delle relative attività.

#### [Consigliere di Fiducia](#)

Istituito ai sensi dell'art. 8 del Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing, rappresenta una figura super partes di garanzia incaricata di fornire consulenza ed assistenza gratuite a chiunque si ritenga oggetto di discriminazioni e/o molestie e/o forme di disagio.

#### [Garante degli studenti](#)

Il Garante degli studenti opera a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità delle attività che l'Università pone in essere in materia di diritto allo studio e di tutela degli studenti. Nell'esercizio delle sue funzioni, il Garante degli studenti è indipendente sia gerarchicamente sia funzionalmente dagli organi di governo dell'Università.

### Consiglio degli studenti

Il Consiglio degli studenti è l'organo di rappresentanza della componente studentesca ed esercita funzioni consultive per gli organi di governo dell'Ateneo.

### Consiglio del personale tecnico-amministrativo

Il Consiglio del personale tecnico-amministrativo è organo collegiale di rappresentanza con funzioni consultive e propositive del Direttore generale e del Consiglio di amministrazione relativamente all'organizzazione amministrativa dell'Ateneo e ad ogni aspetto riguardante il personale tecnico-amministrativo, fatte salve le materie di competenza sindacale.

#### **1.6 Struttura organizzativa**

|                                      |               |  |
|--------------------------------------|---------------|--|
| <b>Amministrazione centrale</b>      | <b>5 Aree</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- 17 Settori</li><li>- 48 Uffici di cui 3 di staff</li><li>- 19 Unità amministrative</li></ul>   |
| <b>Strutture primarie</b>            | <b>6</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia (DiMIE)</li><li>- Dipartimento di Scienze (DiS)</li><li>- Scuola di Ingegneria (SI-Unibas)</li><li>- Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari e Ambientali (SAFE)</li><li>- Dipartimento di Scienze Umane (DiSU)</li><li>- Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo (DiCEM)</li></ul> |
| <b>Centri</b>                        | <b>4</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Centro Gestione Documentale</li><li>- CISICT – Centro Infrastrutture e Sistemi ICT (2 Uffici – 4 Unità amministrative)</li><li>- CAOS – Centro di Ateneo Orientamento Studenti (2 Uffici)</li><li>- CLA – Centro Linguistico di Ateneo (2 Uffici)</li></ul>  |
| <b>Biblioteca Centrale di Ateneo</b> | <b>1</b>      |  |

#### **1.7 Personale<sup>1</sup>**

|   | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>Totale</b> |
|---|--------------|---------------|---------------|
| <b>Personale docente e Ricercatore <sup>(1)</sup></b>   | <b>114</b>   | <b>199</b>    | <b>332</b>    |
| <b>Docenti a contratto <sup>(2)</sup></b>               | <b>36</b>    | <b>77</b>     | <b>113</b>    |
| <b>Dirigenti <sup>(1)</sup></b>                         | <b>0</b>     | <b>2</b>      | <b>2</b>      |
| <b>Personale Tecnico Amministrativo <sup>(1)</sup></b>  | <b>111</b>   | <b>120</b>    | <b>231</b>    |
| <b>Collaboratori Esperti Linguistici <sup>(1)</sup></b> | <b>3</b>     | <b>3</b>      | <b>6</b>      |

(1) al 31/12/2022

(2) riferimento aa 2021/22

---

<sup>1</sup> Maggiori dettagli sono presenti nella sezione 3.3 del documento

### 1.8 Organizzazione e spazi.

|  |                                       | a.a.<br>2020-2021 | a.a.<br>2021-2022 |
|--|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| <i>Aule a disposizione</i>                               | numero                                | 124               | 124               |
|  | totale posti                          | 6786              | 6786              |
| <i>N° posti nelle biblioteche</i>                        | totale posti                          | <b>308</b>        | <b>308</b>        |
|  | - di cui postazioni con postazione pc | 10                | 10                |
| <i>N° posti nei laboratori e nelle aule informatiche</i> | totale posti                          | <b>1012</b>       | <b>1012</b>       |
| <i>N° posti nelle sale studio</i>                        | totale posti                          | 250               | 250               |
|  | - di cui postazioni con postazione pc |                   |                   |

### 1.9 Offerta Formativa AA 2022/23

| Strutture Primarie   | Numero di Corsi Attivati | Corsi di Laurea  | Carsi di Laurea Magistrale  | Corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico |
|--|--------------------------|--|---|--|
| Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia (DiMIE)          | 5                        | 3<br>di cui:<br>1 interstruttura con la SI-Unibas  | 2   |  |
| Dipartimento di Scienze (DiS)  | 7                        | 3  | 3   | 1  |
| Scuola di Ingegneria (SI-Unibas)                                     | 7                        | 2  | 4<br>di cui:<br>1 interstruttura con il DiMIE   | 1 <sup>2</sup>                           |
| Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari e Ambientali (SAFE) | 6                        | 3  | 3<br>di cui:<br>1 doppio titolo con mobilità strutturata  |  |
| Dipartimento di Scienze Umane (DiSU)                                 | 5                        | 2  | 2   | 1<br>(erogato presso la sede di Matera)  |
| Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo (DiCEM)        | 5                        | 2<br>di cui:<br>1 interstruttura con il DiSU e doppio titolo con mobilità strutturata e (OOBBCC);<br>1 interstruttura con SAFE | 2<br>di cui:<br>1 interateneo interclasse (SAGE)<br>1 interstruttura con DiSU, interateneo interclasse doppio titolo con mobilità strutturata (ASA) | 1  |
| Totale Corsi   | 35                       | 15   | 16  | 4  |

<sup>2</sup> La scuola di Ingegneria è la sede amministrativa del corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medica e Chirurgia LM41 in attesa dell'istituzione della Scuola di Medicina.

### 1.10 Offerta Formativa Post Lauream AA 2022/23

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Master Universitari           | 3 di I livello<br>1 di II livello   |
| Corsi di Dottorato di Ricerca | 5 sede amministrativa<br>3 in forma associata<br>7 di interesse nazionale |
| Corsi di Specializzazione     | 2   |
| Corsi di perfezionamento      | -   |

Nell'ambito delle sedi sono inoltre presenti due Cattedre Unesco.

- Presso la sede di Potenza la “*Cattedra Jacques Maritain*” inaugurata dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, realizzata attraverso un percorso condiviso tra l’Ateneo e l’Istituto Internazionale Jacques Maritain costruito sull’esigenza di mettere a “sistema” le energie e le competenze scientifiche delle due istituzioni attraverso l’organizzazione di numerose attività in ambito nazionale e internazionale (convegni, seminari, Summer School, ecc.) dedicate al dialogo interculturale, alla pace e ai diritti umani nei paesi mediterranei
- Presso la sede di Matera la Cattedra dal titolo “*Paesaggi culturali del Mediterraneo e comunità di saperi*”, in collaborazione con 13 istituzioni e partner internazionali, che si sviluppa su vari temi quali le “Identità culturali e le narrazioni dei valori del paesaggio, la cooperazione e le reti per la sua gestione sostenibile, condivisa e partecipata, il dialogo di pace tra le comunità”.

### 1.11 Studenti

| Consistenza<br>AA 2021/22                      | Immatricolati puri |                   |              | Iscritti |                   |              | Fuori<br>Corso | Totale |
|--|--------------------|-------------------|--------------|----------|-------------------|--------------|----------------|--------|
|  | Totale             | di cui<br>femmine | %<br>femmine | Totale   | di cui<br>femmine | %<br>femmine |                |        |
| Corsi di Laurea<br>VO                          |                    |                   |              | 205      |                   |              | 205            | 205    |
| Corsi di Laurea                                | 725                | 379               | 50%          | 1869     |                   |              | 950            | 3544   |
| Corsi di Laurea<br>Magistrale a ciclo<br>Unico | 151                | 113               | 75%          | 1261     |                   |              | 318            | 1730   |
| Corso di Laurea<br>Magistrale                  |                    |                   |              | 652      |                   |              | 201            | 853    |
|  |                    |                   |              |          |                   |              |                | 6332   |

Fonte: Dati osservatorio Studenti didattica – Cineca

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ateneo, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### 2.1. Valore pubblico

Per creazione di valore pubblico si intende la capacità di un ente di contribuire alla creazione o al miglioramento del livello di benessere sociale, economico, educativo, assistenziale e ambientale degli utenti, degli stakeholder, del personale che vi lavora e, più in generale, della società.

Il presente PIAO è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'Ateneo, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo.

#### 2.1.1 Missione.

L'Università degli Studi della Basilicata ha fra i suoi obiettivi la crescita delle persone e del territorio e la possibilità di collocare entrambi in un contesto sempre più aperto ed internazionale.

L'Ateneo, grazie alla sua presenza nelle due città Capoluogo, può agire su tutto il territorio regionale, un luogo ricco di risorse naturali e beni culturali, con alcune concentrazioni industriali e una forte vocazione all'agricoltura sostenibile e agroindustria di qualità. Di contro, soffre del deficit infrastrutturale e demografico della Regione. In questo contesto la missione dell'Ateneo non è solo quella dell'alta formazione delle nuove generazioni, ma assume il ruolo di presidio culturale ed elemento di promozione del territorio e del suo sviluppo economico e sociale, favorendo i processi di internazionalizzazione attraverso le proprie reti di ricerca.

#### 2.1.2 Visione.

In continuità con la precedente programmazione, l'Università degli Studi della Basilicata, consapevole del proprio ruolo nella società di oggi e della propria responsabilità nei confronti delle generazioni future vuole sempre assumere un ruolo chiave nel contribuire a favorire il rilancio produttivo, l'innovazione, il trasferimento tecnologico per le piccole e medie imprese, la creazione di posti di lavoro, quanto di avviare processi volti ad arrestare il fenomeno dello spopolamento, che rappresenta uno dei maggiori problemi regionali.

Coerentemente con questa visione, l'Ateneo intende puntare con sempre maggiore determinazione:

- ad una ricerca di base e applicata di qualità, aperta al confronto con il sistema socio economico e produttivo e ai partenariati internazionali, disponibile al confronto culturale per favorire il trasferimento tecnologico e garantire un'istruzione superiore di alto livello ai propri studenti;
- ad una formazione di qualità e una didattica innovativa, in grado di diffondere conoscenze e competenze derivanti dalle acquisizioni che derivano dalla ricerca e di garantire ai propri sempre maggiori possibilità di accesso al mercato del lavoro nazionale e internazionale;
- ad una maggiore impegno nel trasferire alle imprese e al territorio il proprio patrimonio di competenze e i risultati della ricerca, con l'intento di sviluppare collaborazioni, di favorire il trasferimento tecnologico e la creazione d'impresa partendo dai risultati innovativi della ricerca, nonché di rafforzare la formazione e l'aggiornamento professionale.

Per delineare più dettagliatamente le priorità d'azione dell'Ateneo, la prospettiva complessiva di sviluppo dell'Università per i prossimi anni può essere sinteticamente declinata in:

- prospettiva di sviluppo per l'assetto organizzativo, che includa una riorganizzazione della governance e della struttura amministrativa dell'Ateneo, la quale consenta di valorizzare energie e idee che rendano più efficiente la gestione dell'Ateneo;
- prospettiva di sviluppo per servizi agli studenti, che includa la riduzione della dispersione studentesca, rafforzamento degli strumenti di supporto ai percorsi formativi degli studenti, quali orientamento, tutorato, mobilità internazionale, attività di placement, attraverso un collegamento più stretto con gli stakeholder al fine di individuare concreti percorsi di accompagnamento per l'inserimento nel mondo del lavoro;

- prospettiva di sviluppo per la ricerca e il trasferimento tecnologico, che includa prospettive per lo sviluppo dei servizi alla Ricerca, tra i quali è essenziale il supporto al fund raising, nonché di azioni finalizzate ad incidere significativamente nella individuazione degli obiettivi strategici dei programmi di finanziamento, dei processi attuativi e delle azioni a sostegno della crescita del territorio;
- prospettiva di sviluppo per la didattica e la formazione, che includa prospettive di ampliamento e riqualificazione dell'offerta formativa, miglioramento dell'attrattività dei corsi di studio a livello nazionale e internazionale; valorizzazione dell'interdisciplinarietà promozione di metodologie didattiche innovative, aggiornamento e formazione della docenza; ampliamento e miglioramento delle infrastrutture per la didattica, allargamento dei servizi orientati alla formazione continua e al public engagement.

UniBas pone le proprie prospettive di sviluppo all'interno delle sfide globali poste dalle Nazioni Unite attraverso i Sustainable Development Goals (SDGs) e contribuisce allo sviluppo sostenibile di un territorio alla ricerca di equilibrio fra sviluppo industriale, sostenibilità ambientale e qualità della vita; territorio che incarna in maniera emblematica le sfide della quarta rivoluzione industriale.

In coerenza con i 17 obiettivi e i relativi 169 traguardi per lo sviluppo sostenibile proposti nell'Agenda 2030, adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, l'Ateneo della Basilicata intende contribuire all'obiettivo di un pianeta più sostenibile.

In particolare, ciascuno degli obiettivi strategici e di quelli operativi contribuirà al raggiungimento di uno o più dei 17 obiettivi individuati nell'Agenda 2030, con i relativi traguardi, per lo sviluppo sostenibile, naturalmente reinterpretandoli in relazione alle caratteristiche e alla specificità e alla missione e alla visione dell'Ateneo.

#### ***Mapa strategica: le linee di indirizzo.***

L'Università degli Studi della Basilicata, nell'ottica di un crescente miglioramento delle performances e di consolidamento di risultati acquisiti nella precedente programmazione, intende puntare a processi di innovazione sostenibile, declinandoli in specifiche linee di indirizzo che siano ispirate a quelli che l'Ateneo considera gli ambiti prioritari.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <p><i>SAPERI</i></p> | <p>Un elemento fondante di ogni università è lo sviluppo dei saperi disciplinari al loro massimo livello.</p> <p>Tale sviluppo, tuttavia, non deve precludere né trascurare, bensì incentivare, la capacità di connettere le discipline tra loro, anche nelle diverse articolazioni del percorso di studi esistente, al fine di produrre una capacità adeguata di affrontare in modo innovativo le sfide della realtà.</p> <p>Il carattere generalista dell'Ateneo - cui sarebbe difficile rinunciare senza venir meno alla funzione di presidio culturale per l'intera Regione - e la dimensione ristretta dei gruppi di ricerca, rappresentano una forte motivazione alla interdisciplinarietà, sia negli ambiti della didattica, sia nelle attività e progetti di ricerca e trasferimento tecnologico.</p> <p>La capacità di unire le competenze disciplinari, creando condizioni di lavoro condiviso e facendo collaborare ricercatori o studenti con diverse competenze nella soluzione di problemi di ricerca comuni, deve diventare un elemento naturale dell'attività quotidiana dell'Ateneo che si riflette sia nella didattica sia nella ricerca.</p> <p>L'università multidisciplinare è anche un luogo nel quale stimolare le persone a essere aperte, curiose, innovative e orientate a fare nuove esperienze.</p> |
|----------------------|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Si intende promuovere e sostenere l'interdisciplinarietà interdipartimentale intra ateneo e inter ateneo.</p>  |
| <p><i>PERSONE</i></p>  | <p>L'Università è una comunità di persone che condivide la passione per il sapere.</p> <p>Favorire l'accesso alla conoscenza, lo sviluppo delle capacità individuali e garantire un ambiente stimolante e cooperativo per la crescita personale sono parte integrante della propria missione. In particolare, l'Università ha responsabilità sul futuro dei giovani che stanno costruendo il loro progetto di vita e che pertanto necessitano di esprimere le loro potenzialità, capacità di iniziativa, autonomia, voglia di mettersi in gioco. All'interno del necessario rapporto tra sforzo, risultato e riconoscimento, è necessario porre la massima attenzione affinché nessuno rimanga escluso o resti indietro per motivi indipendenti dalla propria volontà e capacità.</p> <p>La persona al centro: nell'Università che vogliamo, le persone fanno e faranno la differenza.</p>  |
| <p><i>PERFORMANCE</i><br/><i>organizzativa e efficienza gestionale</i></p> | <p>Cultura della valutazione e orientamento al risultato: l'Università della Basilicata nel perseguire i suoi obiettivi di miglioramento e innovazione ritiene essenziale favorire la cultura della valutazione e l'orientamento al risultato, anche attraverso la valorizzazione della performance organizzativa e dei risultati individuali.</p> <p>Il miglioramento della qualità di tutti i processi interni all'organizzazione passa attraverso la logica di efficienza ed efficacia delle decisioni, ed anche attraverso la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi.</p> <p>Essenziale in tal senso sarà la revisione e la rivalutazione proprio della performance organizzativa attraverso una razionalizzazione dei processi gestionali dell'Ateneo.</p> <p>L'Università persegue il processo di innovazione e di miglioramento anche attraverso un aumento della propria flessibilità organizzativa. In un'ottica di riduzione dei costi è opportuno analizzare i processi amministrativi per razionalizzare l'impiego di strumenti e di personale - sia docente sia amministrativo - tenendo conto delle componenti coinvolte. Il monitoraggio degli assetti organizzativi e dei processi gestionali di Ateneo prevede inoltre un consapevole presidio dei rischi operativi. È obiettivo dell'Ateneo dotarsi di adeguati strumenti coerenti con la normativa vigente in tema di trasparenza e corruzione.</p> |
| <p><i>BENESSERE</i></p>  | <p>Equilibrio della persona: l'Università della Basilicata promuove, sostiene ed implementa attività e strutture che favoriscano il mantenimento di una condizione di benessere di tutti gli attori della comunità accademica</p> <p>L'organizzazione universitaria funziona solo coniugando obiettivi di produttività scientifica, qualità</p>   |

|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | <p>dei servizi e conseguimento dei risultati con condizioni di vita che garantiscano salute, sicurezza e benessere a tutti i membri della sua comunità.</p> <p>L'Ateneo adotta strumenti per contrastare situazioni di stress e disagio psicofisico e persegue politiche che favoriscono l'equilibrio tra vita lavorativa ed extra-lavorativa. L'Università mira a consolidare il senso di appartenenza e di coesione di tutte le persone che a vario titolo partecipano alla vita organizzativa dell'Ateneo.</p> <p>Promuovere il benessere vuol dire anche offrire ai membri della comunità universitaria le condizioni per l'adozione di stili di vita salubri e per il godimento, anche attraverso l'attività sportiva e culturale, di un ambiente ricco di stimoli.</p>  |
| <p><i>INCLUSIONE</i></p>  | <p>Integrazione, inclusione, pari dignità: l'Ateneo della Basilicata è da sempre impegnato in un processo di inclusione, integrazione e pari dignità dell'intera comunità universitaria della Basilicata - studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo.</p> <p>La responsabilità dell'Ateneo verso la formazione dei cittadini e lo sviluppo sociale e culturale richiede una particolare attenzione nel promuovere l'inclusione e il rispetto della diversità a parità di merito, per contrastare ogni forma di discriminazione basata sull'identità di genere, l'appartenenza etnica, le convinzioni politiche, il credo religioso, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale e la condizione contrattuale.</p> <p>L'Università intende potenziare questo orientamento strategico, migliorando qualità ed efficacia degli strumenti avviati e progettandone degli altri, sempre con l'obiettivo di favorire integrazione, inclusione in ogni forma, pari dignità e pari opportunità.</p> <p>Deve continuare l'impegno verso l'eliminazione delle barriere architettoniche nelle proprie strutture e la costruzione di una rete di collaborazioni con altri atenei e istituzioni a livello internazionale per condividere servizi e buone prassi al fine di promuovere la mobilità internazionale degli studenti e studentesse con disabilità e bisogni educativi speciali.</p> <p>Occorre inoltre rendere più efficace e articolato il sistema di figure di riferimento e di interventi e politiche mirati a superare gli squilibri esistenti e a garantire pari opportunità, utilizzando a questo fine il Piano di Azioni Positive che declina gli obiettivi, le strategie e le politiche in questo campo.</p> |
| <p><i>PARTNERSHIP</i></p> | <p>Collaborazioni nazionali ed internazionali: l'Università della Basilicata, pur nelle sue dimensioni contenute, ha sempre realizzato una politica di apertura al territorio regionale e alla partnership didattica e scientifica con altri Atenei, a livello nazionale e internazionali, proponendo</p>   |

|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | <p>Dottorati di ricerca e lauree interateneo e internazionali con il riconoscimento del doppio titolo.</p> <p>Pur essendo numerose le collaborazioni scientifiche con Atenei e centri di ricerca italiani e stranieri, l'Ateneo ritiene necessario rafforzare la dimensione internazionale della didattica sia in ambito europeo che extraeuropeo.</p>   |
| <i>ATTRATTIVITÀ</i> | <p>La qualità delle persone che lavorano e studiano all'università è il principale motore di sviluppo e successo. Una comunità di persone si arricchisce sviluppando esperienze al di fuori dal proprio contesto e si rinnova attraendo e integrando persone nuove, di talento, con esperienze e capacità diversificate.</p> <p>Consideriamo elementi fondamentali per l'aumento dell'attrattività dell'Ateneo le condizioni di lavoro e di studio, la razionalità ed efficacia dei servizi alla ricerca, la percezione di una sostanziale equità di trattamento, l'offerta di opportunità di crescita individuale (che comprende la valorizzazione dell'autonomia responsabile di ciascun soggetto), la capacità di fornire preparazione per il proprio futuro, la possibilità di fare esercizio fisico in strutture sportive di qualità.</p>   |
| <i>PLANETA</i>      | <p>Sostenibilità: costituisce il focus strategico delle attività dell'Ateneo anche nel quinquennio 2022-2026.</p> <p>Per essere credibili si può guardare al futuro solo se ci si pone seriamente il problema della sostenibilità delle attività dell'Ateneo, operando insieme e per tempo le necessarie scelte.</p> <p>La sostenibilità di un Ateneo coinvolge più dimensioni (risorse umane, risorse finanziarie, infrastrutture) e richiede la capacità di essere flessibili, selettivi e disposti a competere per trovare le risorse necessarie e rispondere al cambiamento. Inoltre, l'Università è promotrice di specifiche azioni orientate a costruire nel tempo una più consolidata attenzione alla sostenibilità ambientale.</p> <p>La didattica, la ricerca, la terza missione, le partnership, gli accordi nazionali e internazionali, e, più in generale, ogni obiettivo e ogni azione strategica di Ateneo sono permeati dal concetto di sostenibilità in tutte le sue declinazioni: sostenibilità ambientale, ecologica, economica, culturale, sociale secondo i 17 obiettivi riportati nell'Agenda 2030.</p> |

### *Le Missioni dell'Ateneo.*

**Le linee di indirizzo sono trasversali rispetto alle quattro Missioni di programma**, che rappresentano le quattro aree tematiche che identificano gli ambiti propri della visione di Ateneo: Didattica, Ricerca, Terza Missione e Risorse Umane.

Le Missioni e gli obiettivi strategici si pongono in continuità con quanto stabilito nel precedente Piano Strategico 2019-2021 e si integrano e raccordano con le Linee *generali d'indirizzo della Programmazione delle Università (DM 289/2021)*.

Il DM 289/2021 relativo alla programmazione di sistema per il triennio 2021-2023 individua quale obiettivo generale (Art. 1 - co. 3) l'“innalzamento della qualità del sistema universitario”... teso a “...ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali e dell'esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale” e quali obiettivi specifici della programmazione:

- A. ampliare l'accesso alla formazione universitaria
- B. promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese
- C. innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze
- D. essere protagonisti di una dimensione internazionale
- E. investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

Gli obiettivi specifici evidenziano che gli Atenei dovranno puntare:

- sull'aumento del numero di studenti facendo leva sulla rimozione degli ostacoli all'accesso alla formazione universitaria e sull'aumento e l'innovazione dei servizi ad essi destinati soprattutto nell'ottica della riduzione delle disuguaglianze (sociali ed economiche) (obiettivo A + C);
- sulla internazionalizzazione della formazione, della ricerca e del recruitment di docenti e studenti (Obiettivo D);
- sulla promozione della ricerca a livello internazionale per promuovere la competitività del Paese (Obiettivo B)
- sul migliorare le politiche di reclutamento dei giovani ricercatori (RTDA, RTDB, assegnisti e borse di dottorato), favorire la mobilità dei ricercatori e dei professori, migliorare le condizioni di organizzazione del lavoro all'interno dell'Ateneo (Obiettivo E).

L'Università degli studi della Basilicata ha presentato un programma titolato: **“UNIBAS AL CENTRO DEI PERCORSI DI FORMAZIONE CURRICULARE E TRASVERSALE PER ORIENTARE SCELTE CONSAPEVOLI NEL PRE E POST LAUREA.**

Il programma di Ateneo si articola su due Obiettivi di Sistema del DM 289/2021:

Obiettivo A: Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

Obiettivo B: Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese.

Relativamente all'Obiettivo A sono state individuate le seguenti Azioni

|     |  |
|-----|--|
| A.1 | Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro. |
| A.4 | Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche   |

Per l'Azione A.1 è stato individuato l'indicatore A\_a - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente.

Per l'Azione A.4 è stato individuato l'indicatore A\_i - Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali.

**Per l'Obiettivo B sono state individuate le seguenti due Azioni**

|     |   |
|-----|---|
| B.2 | Trasferimento tecnologico e di conoscenze   |
| B.4 | Qualificazione dell'offerta formativa e delle politiche per l'innovazione in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, ivi inclusi lo sviluppo delle Lauree Professionalizzanti e l'acquisizione di competenze per l'imprenditorialità |

- Per l'Azione B\_2 è stato individuato l'indicatore B\_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo.

- Per l'Azione B\_4 è stato individuato l'indicatore B\_1 - Numero di tirocini formativi svolti dai laureati di Ateneo.

**Nelle Missioni di Programma** sono definiti gli obiettivi strategici da attuare nel prossimo quinquennio 2022-2026.

La loro attuazione è affidata dal Rettore al coordinamento dei Prorettori e Delegati Rettorali, i quali sovrintenderanno al loro conseguimento anche avvalendosi della collaborazione di specifiche commissioni operative istituite tramite idoneo strumento (delibera, decreto) che ne individua i responsabili e ne definisce i compiti ed i tempi di operatività.

Gli obiettivi strategici per il prossimo quinquennio rappresentano, infine, il quadro di riferimento necessario per orientare le azioni che ciascuna Struttura Primaria, Dipartimento e Scuola, è chiamato a sviluppare ed articolare secondo le diverse missioni e sensibilità disciplinari e seguendo la propria strategia di sviluppo. Essi rappresentano il solco nel quale i Dipartimenti saranno chiamati a fissare nei propri *Piani strategici* obiettivi dipartimentali capaci di concorrere agli obiettivi strategici e specifici che l'Ateneo si è posto, per il cui conseguimento è richiesto uno sforzo partecipato e coordinato tra i vari attori facendo leva sulle competenze esistenti e su iniziative da attuare in linea con il proprio progetto culturale complessivo e commisurato alle risorse scientifiche, organizzative ed economiche disponibili.

Nei paragrafi che seguono, sono riportate, per ognuna delle quattro missioni, gli obiettivi strategici.

Per ogni obiettivo strategico vengono poi definite, in forma tabellare, l'obiettivo o gli obiettivi agenda 2030, gli obiettivi operativi e le linee di azione (ambito di intervento) e i relativi indicatori di risultato.

Inoltre, l'articolazione degli obiettivi operativi tiene conto di quanto proposto dall'Ateneo nell'ambito della programmazione triennale del Sistema Universitario 2021 -2023 ex DM 289/2021.

*Missioni di Programma e Obiettivi strategici*

| <b>I</b>   | <b>II</b>   | <b>III</b>  | <b>IV</b>   |
|--|---|---|---|
| <b>Didattica e servizi agli studenti</b>   | <b>Ricerca</b>  | <b>Terza missione, Public engagement e sviluppo del territorio</b>  | <b>Risorse Umane e Organizzazione</b>   |
| <p>1) <i>Migliorare il tasso di Attrattività dei corsi di studio dell'Ateneo</i></p> <p>2) <i>Migliorare la qualità e l'efficacia della formazione erogata</i></p> <p>3) <i>Favorire la regolarità delle carriere e il percorso formativo degli studenti</i></p> <p>4) <i>Rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi</i></p> <p>5) <i>Qualificare e potenziare i percorsi di Alta formazione, formazione continua e Dottorato di ricerca</i></p> <p>6) <i>Potenziare i servizi a supporto di studentesse e studenti e sostenere le politiche per il diritto allo studio e per l'inclusione</i></p> | <p>1) <i>Migliorare la qualità della produzione scientifica</i></p> <p>2) <i>Promuovere lo sviluppo di temi di ricerca trasversali</i></p> <p>3) <i>Potenziare le infrastrutture, la strumentazione e i servizi a supporto della ricerca</i></p> <p>4) <i>Investire nella ricerca applicata</i></p> | <p>1) <i>Favorire il trasferimento e la diffusione delle conoscenze e delle innovazioni tecnologiche</i></p> <p>2) <i>Favorire l'accesso e l'uso delle competenze didattiche universitarie</i></p> <p>3) <i>Promuovere e valorizzare lo sviluppo culturale del contesto sociale del territorio</i></p> <p>4) <i>Promuovere e valorizzare l'interazione con il contesto produttivo regionale</i></p> | <p>1) <i>Rafforzare il benessere di chi lavora e opera nell'Università della Basilicata</i></p> <p>2) <i>Valorizzare il ruolo dei professori dei ricercatori</i></p> <p>3) <i>Valorizzare il personale tecnico amministrativo</i></p> |

## 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) 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 interesse 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 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.

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.

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.

Al fine di valutare in maniera complessiva la propria performance, l'Ateneo misura:

1. l'efficacia strategica delle scelte politiche operate dagli Organi di governo per la realizzazione della mission istituzionale attraverso il progetto definito nel Piano Strategico (Performance di Ateneo);
2. l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative (Performance Organizzativa);
3. i risultati individuali del personale dirigente e TAB che opera nell'Ateneo (Performance Individuale).

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

1. **Performance di Ateneo:** 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:** 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:** 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 di responsabilità.

In una logica di continuità con i processi definiti nella Sezione Performance del precedente PIAO 2022-2024, per ciascuna delle Missioni 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 compartecipazione 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 definiti con il DM DM 289/2021.

Pare appena 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>3</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. Soltanto nel caso in cui le linee guida fossero emanate dal Governo prima del 31 dicembre 2017, i Piani Integrati 2018-2020 dovranno fare riferimento anche agli obiettivi generali?*”.

L'Ateneo individua i propri obiettivi di performance all'interno delle aree strategiche individuate nel paragrafo precedente.

---

<sup>3</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...*”.

### 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 relativi alla mappatura e re-definizione delle procedure relative alle missioni, agli acquisti, alle convenzioni, al reclutamento nonché per quanto attiene il rispetto delle tempistiche delle proposte di budget, del conto consuntivo, del pagamento delle fatture e di presentazione delle Delibere per le sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

### 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 sintesi di questo livello è rappresentabile ricorrendo ai tre indicatori base definiti dal d.lgs. 49/2012. Di seguito si evidenziano i valori registrati nel bilancio unico di ateneo 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19.07.2021. Gli obiettivi strategici di performance di ateneo sono desunti dalle priorità politiche di mantenimento degli indicatori sintetici che sono ben al di sotto dei limiti massimi prescritti al fine di assicurare le migliori condizioni di equilibrio economico- patrimoniale e finanziario e la miglior allocazione delle risorse finanziarie disponibili.

Di seguito una tabella riepilogativa dei principali indicatori di bilancio:

| Indicatore | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | Valori di riferimento |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|
| ISEF       | 1,12  | 1,15  | 1,15  | 1,21  | 1,34  | ≥ 1                   |
| SP         | 73,06 | 71,17 | 71,06 | 67,62 | 60,97 | Max 80%               |

Un secondo elemento di valutazione della performance di Ateneo è dato dagli obiettivi e relativi indicatori individuati all'interno della programmazione triennale del sistema universitario definiti dal DM 289/2021 e che determinano i criteri attraverso i quali verranno ripartite le risorse del FFO<sup>4</sup> per il triennio 2021-2023.

---

<sup>4</sup> L'evoluzione normativa degli ultimi anni ha modificato le modalità di attribuzione delle risorse statali al sistema universitario introducendo criteri che, gradualmente, riducono il peso dei finanziamenti su base storica a favore di parametri quali il costo standard per studente, la quota premiale in relazione ai risultati della didattica e della ricerca e gli interventi perequativi a salvaguardia di situazioni di particolare criticità.

Secondo quanto disposto dal DM 289/2021 il FFO per gli anni 2022 e 2023 verrà ripartito

- 50% Quota base (Quota base parte trasferimento storico + Quota base parte costo standard)
- 27 % Quota premiale
- 1,5 % Quota programmi di Ateneo
- 6,5% Quota interventi per gli studenti (fondo giovani, POT, NoTax area, Studenti con disabilità, fondo post-lauream)

La quota base parte costo standard, la cui dimensione dipende dal numero di studenti gli studenti in corso e gli studenti iscritti entro il primo anno fuori corso in regola con la contribuzione come risulta dall'ANS dell'aa precedente a quello dell'anno solare di attribuzione (per il 2022 è l'aa 2020/21) e dal valore unitario annuo Costo STD, è direttamente collegata alla capacità dell'Ateneo di attrarre studenti in relazione alla sua offerta di servizi formativi.

La quota premiale dipende dai risultati raggiunti dall'Ateneo nella didattica e nella ricerca, più precisamente:

- la percentuale del 60% (Art. 6 co. 2) della quota premiale dal 2022 verrà ripartita sulla base dei risultati della VQR 2015-2019 utilizzando l'indicatore ottenuto come media ponderata degli indicatori definiti secondo le modalità di cui al co. 5, relativi ai profili di qualità dell'Istituzione di cui all'art. 2, co. 2, del D.M. 1110/2019, come esplicitati dall'art. 10 del Bando ANVUR del 25 settembre 2020:
  - a. profilo di qualità del personale permanente e delle politiche di reclutamento - peso 90%
  - b. profilo di qualità della formazione della ricerca - peso 5%
  - c. profilo di qualità delle attività di valorizzazione della ricerca (terza missione) - peso 5%.
- La percentuale del 20% della quota premiale (Art. 6, co. 3) dal 2022 verrà ripartita sulla base dell'indicatore del profilo di qualità delle politiche di reclutamento calcolato, ai sensi del co. 5, e relativo alla VQR 2015-2019. Tale indicatore è oggetto di aggiornamento annuale al fine di tenere conto dell'intensità di reclutamento negli Atenei negli anni successivi alla VQR 2015- 2019.<sup>5</sup>
- Il restante 20% della quota premiale (Art. 6, co. 6 - Riduzione dei Divari) è ripartita tenendo conto dei risultati conseguiti rispetto all'anno precedente con riferimento ai due indicatori ritenuti prioritari per ciascuno degli obiettivi A, B, C, D ed E di cui all'art. 1, secondo le modalità indicate nell'allegato 2, punto 2, nel seguente modo:
  - a. per il 50%, in base ai livelli di risultato di ogni ateneo relativamente agli indicatori sopra citati;
  - b. per il 50%, in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente rispetto ai medesimi indicatori.

Più precisamente ai fini del riparto del 20% della quota premiale di cui all'art. 6, co. 6, del citato DM, sarà preso in considerazione il migliore risultato con riferimento sia ai livelli assoluti sia ai miglioramenti conseguiti da ogni Istituzione in ciascuno degli obiettivi della programmazione (A, B, C, D ed E) considerando i seguenti indicatori:

#### 2.2.6.1 Obiettivi Performance di Ateneo

##### **Obiettivo A: Ampliare l'accesso alla formazione universitaria**

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;

| Situazione Iniziale<br>(Iscritti II aa 2019/20<br>coorte 2018/19) |      |       | Monitoraggio 2021<br>(iscritti II anno aa<br>2020/21 coorte<br>2019/20) |     |       | Monitoraggio 2022<br>(iscritti II anno aa 2021/22<br>coorte 2020/21) |     |       |
|---|------|-------|---|-----|-------|--|-----|-------|
| Num   | Den. | I     | Num   | Den | I     | Num  | Den | I     |
| 268   | 770  | 0,348 | 289   | 803 | 0,360 | 286  | 766 | 0,373 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti

- b) Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati;

| Situazione Iniziale | Monitoraggio 2021 | Monitoraggio 2022 |
|---------------------|-------------------|-------------------|
|---------------------|-------------------|-------------------|

- circa 13% Quota altri interventi tecnici (Piani straordinari, Dipartimenti di eccellenza, Accordi di programma, Chiamate dirette, ecc.)
- circa 2% Fondo perequativo

La performance di Ateneo incide sia sulla quota base parte costo standard e in modo più importante sulla quota premiale.

<sup>5</sup> Per il calcolo degli indicatori di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 6 si rinvia al testo del DM 289/2021, art. 6 comma 4. Si segnala che "L'eventuale mancato conferimento rispetto ai prodotti attesi sarà considerato come prodotto di scarsa rilevanza, come indicato dall'art. 6, co. 8, del citato Bando ANVUR.

| (aa 2019/20) |      |       | (aa 2020/21) |     |       | (aa 2021/22) |       |       |
|--------------|------|-------|--------------|-----|-------|--------------|-------|-------|
| Num          | Den. | I     | Num          | Den | I     | Num          | Den   | I     |
| 245          | 283  | 0,866 | 258          | 288 | 0,896 | 253,5        | 287,5 | 0,882 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Sua – CdS e banca dati docenti.

**Obiettivo B: Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del paese, guidando la transizione digitale ed ecologica;**

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo;

| Situazione Iniziale<br>(aa 2018/2019 e a.s.<br>2018) |      |       | Monitoraggio 2021<br>(aa 2020/21 – as 2020) |     |       | Monitoraggio 2022<br>(aa 2021/22 – as 2021) |     |       |
|--|------|-------|---|-----|-------|---|-----|-------|
| Num  | Den. | I     | Num   | Den | I     | Num   | Den | I     |
| 44   | 330  | 0,133 | 30  | 322 | 0,093 | 39  | 315 | 0,124 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti Post Laurea Banca dati PROPER (Dalia/Docenti)

- b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi;

| Situazione Iniziale<br>(as 2019) |            |       | Monitoraggio 2021<br>(as 2020) |            |       | Monitoraggio 2022<br>(as 2021) |            |       |
|----------------------------------|------------|-------|--------------------------------|------------|-------|--------------------------------|------------|-------|
| Num                              | Den.       | I     | Num                            | Den        | I     | Num                            | Den        | I     |
| 2.450.779                        | 57.078.813 | 0,043 | 3.740.655                      | 57.972.905 | 0,065 | 2.886.705                      | 59.435.536 | 0,049 |

**Fonte dei Dati:** Bilanci Atenei.

**Nota:** Per la verifica del risultato finale sarà considerato il valore più alto tra il valore annuale a.s. 2022 e il valore medio del periodo 2020 – 2022.

**Obiettivo C: Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze**

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

- a) Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio;

| Situazione Iniziale<br>(indagine 2019 laureandi as 2018) |                     |                               |      | Monitoraggio 2021<br>(Indagine 2021 – laureandi as 2020) |                     |                               |      | Monitoraggio 2022<br>(Indagine 2022 – laureandi as 2020) |                     |                               |      |
|--|---------------------|-------------------------------|------|--|---------------------|-------------------------------|------|--|---------------------|-------------------------------|------|
| Laur.ti  | Quest.ri<br>comp.ti | Num.<br>Comple.<br>Soddisf.ti | I    | Laur.ti  | Quest.ri<br>comp.ti | Num.<br>Comple.<br>Soddisf.ti | I    | Laur.ti  | Quest.ri<br>comp.ti | Num.<br>Comple.<br>Soddisf.ti | I    |
| ND   | 645                 | 705                           | 91,5 | 788  | 740                 | 683                           | 92,3 | 846  | 794                 | 721                           | 90,8 |

**Fonte:** Alma Laurea

b) Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto;

| Situazione Iniziale<br>(aa 2019/2020 - as 2019) |      |        | Monitoraggio 2021<br>(aa 2020/21 - as 2020) |     |        | Monitoraggio 2022<br>(aa 2021/22 - as 2021) |     |        |
|---|------|--------|---|-----|--------|---|-----|--------|
| Num   | Den. | I      | Num   | Den | I      | Num   | Den | I      |
| 3937  | 330  | 11,930 | 3852  | 322 | 11,963 | 3622  | 315 | 11,498 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale degli Studenti e banca dati PROPER (Dalia/Docenti) per Università Statali.

#### Obiettivo D: Essere protagonisti di una dimensione internazionale

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

a) Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale";

| Situazione Iniziale<br>(as 2019) |         |       | Monitoraggio 2021<br>(as 2020) |         |       | Monitoraggio 2022<br>(as 2021) |         |       |
|----------------------------------|---------|-------|--------------------------------|---------|-------|--------------------------------|---------|-------|
| Num                              | Den.    | I     | Num                            | Den     | I     | Num                            | Den     | I     |
| 3.717                            | 170.518 | 0,022 | 2.304                          | 167.561 | 0,014 | 1.111                          | 155.856 | 0,007 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti

b) Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero;

| Situazione Iniziale<br>(as 2019) |      |       | Monitoraggio 2021<br>(as 2020) |     |       | Monitoraggio 2022<br>(as 2021) |     |      |
|----------------------------------|------|-------|--------------------------------|-----|-------|--------------------------------|-----|------|
| Num                              | Den. | I     | Num                            | Den | I     | Num                            | Den | I    |
| 10                               | 35   | 0,286 | 17                             | 36  | 0,472 | 11                             | 30  | 36,7 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Anagrafe Nazionale Studenti – Post Laurea

#### Obiettivo E: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

Indicatori di riferimento per la valutazione dei risultati:

a) Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati;

| Situazione Iniziale<br>(triennio 2017-2019) |      |       | Monitoraggio 2021<br>(triennio 2018 -2020) |     |       | Monitoraggio 2022<br>(triennio 2019 -2021) |     |       |
|---|------|-------|--|-----|-------|--|-----|-------|
| Num   | Den. | I     | Num  | Den | I     | Num  | Den | I     |
| 1   | 17   | 0,059 | 1  | 18  | 0,056 | 1  | 32  | 0,031 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Banca dati PROPER (Dalia/Docenti).

b) Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di ruolo;

| Situazione Iniziale<br>(al 31/12 2019) |      |       | Monitoraggio 2021<br>(al 31/12/2020) |     |       | Monitoraggio 2022<br>(al 31/12/2021) |     |       |
|--|------|-------|--------------------------------------|-----|-------|--------------------------------------|-----|-------|
| Num                                    | Den. | I     | Num                                  | Den | I     | Num                                  | Den | I     |
| 44                                     | 330  | 0,133 | 47                                   | 322 | 0,146 | 43                                   | 315 | 0,137 |

**Fonte dei Dati Indicatore:** Banca dati PROPER (Dalia/Docenti).

In relazione agli obiettivi istituzionali l'Ateneo si propone di mantenere e, in alcuni casi, migliorare l'attuale livello mostrato dagli indicatori.

### 2.2.6.2 Obiettivi di performance organizzativa di struttura

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

Il processo che ha portato alla loro identificazione ha visto il confronto tra il Direttore Generale e Coordinatori di Area e Responsabili di settore, invitati a presentare proposte che fossero inquadrate e coerenti con il Piano strategico di Ateneo e con i documenti programmatici da questo derivati e discusse poi durante gli incontri con il Direttore Generale assieme a ulteriori obiettivi dallo stesso individuati. La definizione degli obiettivi assegnati al personale tecnico in servizio presso dipartimenti e centri ha visto invece il coinvolgimento dei Direttori, cui è stato chiesto di individuare le attività da assegnare, sempre inquadrate e coerenti con il vigente Piano strategico di Ateneo.

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 2022- 2024 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 e al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità (EP)*, 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 e al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità* per il 2023 con relativi indicatori e target;

Le schede sono strutturate 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.

### ***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 nella seconda metà del 2023 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.

Ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali, la valutazione sulla performance assumerà a riferimento il grado di raggiungimento degli obiettivi nel periodo individuato dai pertinenti accordi di contrattazione decentrata integrativa, in coerenza con quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo. 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.

### ***Processo e azioni di miglioramento.***

Il processo di definizione del Piano Integrato della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- analisi di contesto e di posizionamento dell'Ateneo;
- definizione degli obiettivi strategici e delle azioni, in coerenza con i Documenti strategici sopra citati e con quanto emerso dall'analisi di contesto e di posizionamento;
- definizione di specifici indicatori da associare ad ogni obiettivo;
- definizione di specifici target riferiti ai risultati conseguiti nell'anno precedente a quello di competenza;
- condivisione del documento elaborato con il contributo del Gruppo permanente di lavoro nominato con apposito Provvedimento direttoriale;
- approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

Come risulta dal documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Amministrazione, attraverso un metodo incrementale, progressivo e in un'ottica pluriennale, sta muovendosi nella direzione di un allineamento tra obiettivi strategici, obiettivi di struttura e obiettivi individuali, in un processo di "raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo e di programmazione esistenti in Ateneo o in fase di implementazione".

Tale prospettiva necessita di una visione di medio termine, a fronte delle significative novità sul piano degli assetti organizzativi dell'Ateneo, come rivenienti dalla riforma del sistema universitario (e della conseguente istituzione delle Strutture Primarie) nonché dalla recente riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

E' stato, altresì, avviato uno scrutinio tecnico finalizzato all'aggiornamento dell'anzidetto Sistema, che tenga conto delle indicazioni emerse da interlocuzioni con il Nucleo di Valutazione e dai più recenti documenti approvati dall'ANVUR.

Le indagini di clima ed il monitoraggio periodico del benessere organizzativo, effettuate anche per il tramite del Comitato Unico di Garanzia, concorreranno all'individuazione di elementi di miglioramento in termini di efficacia degli *asset* organizzativi e di adeguamento alle disposizioni legislative di settore, in un'ottica di condivisione di tipo *bottom-up* (comunque favorita dalle dimensioni dell'Ateneo e dalla diffusa e sostanziale compartecipazione e/o conoscenza dei processi di maggiore rilevanza).

Il coinvolgimento della componente studentesca nelle dinamiche gestionali e decisionali dell'Ateneo rappresenta, già allo stato, un elemento fortemente caratterizzante gli assetti dell'Ente, con precipuo riguardo alla gestione dei processi in materia di Assicurazione della Qualità (v., ad es., il lavoro delle Commissioni paritetiche docenti-studenti, la rilevazione delle opinioni degli studenti, la partecipazione degli stessi agli Organi di Governo di Gestione e Controllo, ai Consigli dei Corsi di studio e ai Gruppi di Riesame, nonché ai Consigli delle Strutture Primarie). Il Presidio della Qualità di Ateneo sta altresì valutando (e sperimentando) la partecipazione e l'eventuale formale inserimento dell'anzidetta componente in seno al Presidio medesimo.

## 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza quali dimensioni per la creazione di valore pubblico

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti da parte degli organi di indirizzo costituiscono elemento necessario e ineludibile della sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza*, in conformità all'art. 1, comma 8 della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1. lett. g) del D.Lgs. n. 97/2016.

In attuazione di tale disposizione l'Ateneo, anche per quest'anno, riporta gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già noti in quanto inseriti nei precedenti Piani (deliberazioni adottate dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione il 29 dicembre 2016) e come richiesto, da ultimo, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 adottato dall'ANAC il 16 novembre u.s.

La presente sottosezione 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, che il Governo considera una delle misure centrali per il rafforzamento della “*capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” ed è stata redatta in conformità al successivo D.M. del 24 giugno 2022.

Gli obiettivi strategici adottati sono i seguenti:

- 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 che permette la realizzazione della missione istituzionale dell'Ateneo. Com'è noto, l'art. 1 comma 5 dello Statuto dell'Università degli Studi della Basilicata<sup>6</sup> precisa che “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”.

Le aree strategiche attraverso le quali si svolge l'attività dell'Università degli Studi della Basilicata sono, dunque, le seguenti:

- Ricerca;
- Didattica;
- Terza missione.

La natura delle sopra indicate aree di riferimento permette una individuazione degli obiettivi strategici che orientano l'apertura dell'Ateneo verso il contesto esterno, anche per il tramite della Terza missione con la valorizzazione e la condivisione di saperi.

La definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza non può prescindere, dunque, da questi elementi e dalla capacità dell'Università degli Studi della Basilicata di condividere i propri valori, migliorare la propria reputazione, favorire una maggiore adesione all'identità dell'organizzazione, potenziare

---

<sup>6</sup> Emanato con D.R. n. 88 del 12 aprile 2012, in vigore dal 22 maggio 2012.

le proprie relazioni grazie al confronto con i portatori di interessi sia interni sia esterni all'istituzione universitaria.

Il PIAO è un testo unico della pianificazione strategica e integrata dell'Ateneo, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata di programmazione, di cui il PTPCT, è tradotto nella sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza*. Essa mantiene intatta la propria rilevanza e autonomia, ed è redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo.

Tali obiettivi sono declinati in obiettivi di struttura ovvero individuali nella sottosezione 2.2 *Performance* del PIAO 2023/2025 al fine di realizzare l'integrazione tra le diverse sezioni come richiesto dalla normativa.

### 2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

La valutazione mira a verificare se lo scopo dell'Università degli Studi della Basilicata, e la sua struttura organizzativa, possano in qualche modo esporre l'Ateneo a un rischio corruttivo. Saranno, dunque, descritti soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa, e la *mission* dell'ente, si rinvia alla sottosezione inclusa nella sezione 3.1 del PIAO denominata *Organizzazione e capitale umano*.

Nel paragrafo che segue, si ritiene utile, invece, richiamare i soggetti e i ruoli della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo.

### 2.3.3 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione

Nel corso del 2022 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dott. Andrea Putignani (con il ruolo di Direttore Generale *pro tempore*), nominato con D.R. n. 475 del 12 novembre 2021, ha rispettato le scadenze riportate nella sezione rischi corruttivi e trasparenza, manifestando particolare attenzione al processo di attuazione delle misure anticorruzione, il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e le attività di monitoraggio, svolgendo un ruolo di impulso nei confronti dei soggetti che compongono la rete, accogliendone le sollecitazioni ricevute e adottando indicazioni comuni e ampiamente diffuse.

L'*iter* per l'elaborazione del presente piano è stato condiviso con gli attori che in Ateneo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, sono chiamati a rispondere alla definizione del PIAO quale strumento di pianificazione e programmazione, al fine di portarlo all'attenzione e all'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

In particolare:

- a) il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), il cui ruolo è stato interessato in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 e dalle indicazioni dell'ANAC (da ultimo Delibera n. 840 del 02/10/2018 e PNA 2019). Di seguito le attività di sua competenza:
  - o predisporre la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO in tempi utili per l'adozione dello stesso da parte dell'organo di indirizzo, entro il 31 gennaio di ogni anno;
  - o definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
  - o verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
  - o proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
  - o verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività, nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
  - o individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
  - o predisporre, ogni anno, la Relazione recante i risultati dell'attività svolta, a trasmetterla all'organo di indirizzo dell'amministrazione e all'OIV e assicurare la pubblicazione sul sito web dell'amministrazione;
  - o svolgere i compiti di vigilanza in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (D. Lgs. n. 39/2013);
  - o curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);
  - o effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);

- provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'ANAC i risultati del monitoraggio (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);
  - svolgere stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
  - segnalare all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione e all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
  - segnalare al dirigente competente o all'Ufficio di disciplina, in relazione alla loro gravità, gli inadempimenti o gli adempimenti parziali degli obblighi previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, provvede ad eseguire la segnalazione anche all'organo di indirizzo e all'OIV.
- b) il Rettore, nella qualità di Presidente degli organi di indirizzo;
- c) il Consiglio di Amministrazione quale organo di indirizzo politico – amministrativo dell'Ateneo, chiamato a designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (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);
- d) Il Nucleo di Valutazione, come Organismo Indipendente di Valutazione, 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'artt. 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 funzione di promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, comma 4, lettera g, del D. Lgs. n. 150/2009), esprime parere sul PIAO;
- e) i Dirigenti e i Direttori delle Strutture Primarie, ricoprono una posizione di rilievo che all'attualità non può prescindere dall'impatto che il PNRR avrà nella gestione del rischio, da qui la necessità di riconoscere un ruolo maggiormente proattivo nella prevenzione della corruzione. Infatti, le azioni previste nel PNRR per l'Università coinvolgono l'istruzione, e le attività ad essa collegate, la ricerca, lo sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria. L'intervento più significativo sembra focalizzarsi sull'estensione strutturale del sistema di ricerca, mediante la creazione di centri, *hub*, poli e, comunque, di nuovi contenitori (ad es. fondazioni) in grado di interconnettere persone, gruppi di ricerca e laboratori già esistenti. Pur mantenendo le rispettive competenze come soggetti cardine della strategia di prevenzione, che si riportano a seguire, il loro ruolo sarà, nell'anno a venire, fondamentale:
- concorrono alla definizione delle misure di prevenzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati alle rispettive strutture;
  - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT al fine di fornire allo stesso elementi di riscontro sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di consentire un costante monitoraggio sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, secondo quanto appreso indicato;
  - assicurano l'osservanza delle misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, L. 190/2012);
  - garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43 D. Lgs. n. 33/2013);
  - osservano le norme e vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento (art. 13 D.P.R. 16/04/2013, n. 62) e del Codice etico;
- f) Struttura di supporto al RPCT: individuato nell'Ufficio trasparenza e accesso documentale del Settore Affari generali, che dispone di una unità di personale (ultima assegnazione avvenuta: P.D.G. n. 398 del 3 settembre 2020).
- g) i Referenti per la trasparenza che, in Ateneo, sono stati individuati come segue:

- o a livello di Amministrazione centrale: i Dirigenti responsabili hanno individuato, formalmente, referenti per la trasparenza i responsabili di Settore o loro delegati;
- o a livello di Strutture primarie: i Direttori delle Strutture primarie, equiparati per la loro specifica funzione a Dirigenti responsabili, hanno formalmente individuato referenti per la trasparenza i responsabili dei Settori presenti nelle stesse (Settore gestione della didattica, Settore gestione della ricerca e Settore servizi amministrativo contabili);

h) Altri soggetti:

- o il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), 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 per l'Ateneo è il Geom. Giovanni Sarli assegnato al Settore Gestione infrastrutture e servizi tecnici, nominato con P.D.G. n. 226 del 14/05/2021;
- o dipendenti dell'Università degli Studi della Basilicata, chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel presente Piano 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;
- o i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Università degli Studi della Basilicata, tenuti ad osservare le misure del presente Piano e il Codice di comportamento adottato dall'Ateneo.

Con Provvedimento del Direttore Generale n. 180/2022 del 5 settembre 2022 sono state adottate le linee guida recanti i “*Principi per la qualità e l'efficienza delle attività delle Commissioni ispettive interne*”, il cui scopo è garantire un supporto alle Commissioni ispettive che sono nominate con provvedimenti separati, per fattispecie in relazione alla quale viene disposta apposita attività di accertamento e, dunque, con l'obiettivo di supportare il lavoro del RPCT, soprattutto relativamente alle segnalazioni di *whistleblowing*.

### 2.3.4 Valutazione di impatto del contesto esterno

«Delineare uno schema teorico per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale presenta molte difficoltà dovute alla “inafferrabilità” del fenomeno nelle sue numerose e a volte ambigue manifestazioni e sfaccettature»<sup>7</sup>. È quanto sostiene ANAC in un suo documento tecnico adottato per condividere la metodologia e le fonti dei dati inseriti all'interno di una nuova piattaforma, la quale consente la misurazione della corruzione. Non più, dunque, percentuali che si basano sulla percezione della corruzione<sup>8</sup>, che rimane un dato importante per cogliere le differenti sfumature culturali emergenti dalle comunità nazionali, ma la possibilità di accedere ad alcuni indicatori oggettivi (dati giudiziari, *extra-costi* sulle infrastrutture, dati sugli appalti, *etc.*), implementati dal quadro delle diverse misure di rischio di corruzione con una attenta analisi del contesto territoriale, di cui si è tenuto conto nella redazione di questo paragrafo. L'attivazione di una piattaforma ANAC, che purtroppo registra ancora la mancanza di dati per alcuni anni, sottolinea l'importanza delle analisi del contesto esterno nella lotta alla corruzione in quanto permette di adottare nuovi punti di vista e arricchire il quadro di insieme della realtà locale, arrivando, addirittura, a consentire una previsione di ciò che potrebbe, in futuro, delinearci in termini corruttivi.

#### 2.3.4.1 Contesto territoriale. L'elemento sociale.

La popolazione lucana al **1° gennaio 2022**, sulla base di quanto riportato dall'osservatorio regionale permanente dell'ISTAT, è la seguente:

| Indicatori demografici al 1° gennaio 2022 | Valori  | Maschi  | Femmine |
|---|---------|---------|---------|
| Popolazione censita                       | 539.999 | 265.503 | 274.496 |

<sup>7</sup> *Indicatori di contesto*, p. 1, sito web <https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>

<sup>8</sup> *Corruption perception index* di Transparency International, che al momento di redazione del presente piano non è ancora disponibile in riferimento all'anno 2022.

|  |                  |         |         |
|--|------------------|---------|---------|
| <b>Flessione popolazione rispetto al 1° gennaio 2020</b> | <b>-13.255</b>   |         |         |
| <b>Comuni</b>  | <b>provincia</b> | 348.336 | 171.133 |
| <b>Potenza</b>   |                  |         | 177.203 |
| <b>Comuni</b>  | <b>provincia</b> | 191.663 | 94.370  |
| <b>Matera</b>  |                  |         | 97.293  |
| <b>Stranieri residenti al 1° gennaio 2022</b>            |                  | 22.863  | 11.644  |
|  |                  |         | 11.219  |

Quello che emerge è la continua e inesorabile flessione della popolazione rispetto al dato riportato nello scorso PIAO, che occorre tenere in considerazione nelle valutazioni del corrente paragrafo, insieme alla presenza di una popolazione proveniente dall'estero che, alla data riportata, è pari al 4,2%, mentre nell'analisi della struttura di genere le donne si attestano in maniera costante al 50,8% del totale.

In questa sezione, inoltre, sono presenti alcuni dati estratti dai domini tematici<sup>9</sup> che l'ANAC ritiene fondamentali per meglio comprendere il ruolo di "sorveglianza" spesso svolto dalle associazioni e organizzazioni presenti nelle maglie della società civile. I dati considerati sono relativi all'istruzione (indicatore diplomati, laureati, NEET<sup>10</sup>) e al capitale sociale.

È riscontrato che più elevati livelli di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione in quanto minore è la coscienza per le libertà civili e la percezione dei livelli di corruzione. Per queste ragioni, la loro analisi permette una valutazione di insieme più attendibile.

Interessante è il prospetto, che si riporta a seguire, tratto dalla relazione relativa al censimento permanente della popolazione in Basilicata 2020 e resa disponibile nel 2022<sup>11</sup>.

| Province          | Analfabeti | Analfabeti privi di titolo di studio | Licenza elementare | Licenza media | Secondaria II grado | Terziario I livello <sup>13</sup> | Terziario II livello | Dottorato di ricerca | Totali |
|-------------------|------------|--------------------------------------|--------------------|---------------|---------------------|-----------------------------------|----------------------|----------------------|--------|
| <b>Matera</b>     | 0,8        | 5,0                                  | 15,4               | 28,3          | 36,4                | 3,6                               | 10,3                 | 0,2                  | 100    |
| <b>Potenza</b>    | 1,4        | 5,0                                  | 16,3               | 27,5          | 35,6                | 3,9                               | 9,8                  | 0,3                  | 100    |
| <b>Basilicata</b> | 1,2        | 5,0                                  | 16,0               | 27,8          | 35,9                | 3,8                               | 10,0                 | 0,3                  | 100    |
| <b>Italia</b>     | 0,6        | 3,8                                  | 15,5               | 29,3          | 36,0                | 3,8                               | 10,7                 | 0,4                  | 100    |

Se il dato di riferimento è il contesto nazionale, l'analfabetismo o l'assenza di un titolo di studio riconosciuto risulta in regione più elevato (6,2% complessivo rispetto al 4,4%, di cui l'8,1% composta da stranieri). La disuguaglianza di genere, che appare più marcata rispetto al contesto nazionale, si distribuisce in maniera diversa sul territorio a causa della diversa struttura per età di uomini e donne nei vari gradi di istruzione (13,4% del titolo terziario I e II livello a vantaggio delle donne). La distribuzione del titolo di studio tra italiani e stranieri risente di molteplici fattori, tra cui il diverso retroterra socio-economico, la struttura per età e genere tipiche delle diverse provenienze. Sarebbe interessante avere un dato riferito alla fascia di età degli analfabeti e analfabeti privi di titolo di studio per meglio comprendere in che modo potrebbe condizionare le prospettive di sviluppo futuro.

Per quanto riguarda i NEET i dati di analisi sono riferiti al biennio 2019-2020 e sono elaborati dall'ISTAT:

<sup>9</sup> <https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>

<sup>10</sup> *Not in education, employment or training*: fa riferimento ai giovani (età compresa tra i 15 e i 29 anni) che non hanno una occupazione regolare, non seguono un percorso di studio.

<sup>11</sup> I dati disponibili più recenti sul sito ANAC sono relativi al 2017.

<sup>12</sup> I dati vanno calcolati su 1000 abitanti.

<sup>13</sup> Spiega ISTAT: "La categoria 'Terziario e superiore' comprende: i titoli terziari di I livello, che includono il Diploma di tecnico superiore ITS, la Laurea o il Diploma accademico AFAM di I livello, il Diploma universitario (2-3 anni), la Scuola diretta a fini speciali, altro diploma terziario non universitario; i titoli terziari di II livello, che includono la Laurea magistrale/specialistica (biennale, a ciclo unico, diploma di laurea di 4-6 anni), il Diploma accademico di II livello (compresi i titoli del vecchio ordinamento – livello unico); il dottorato di ricerca, che include il diploma accademico di formazione alla ricerca".

| <b>NEET Basilicata 2019/2020</b> |            |            |            |            |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Classe di età</b>             | 15-24 anni | 18-19 anni | 15-29 anni | 15-34 anni |
| <b>2019</b>                      | 11         | 23         | 24         | 36         |
| <b>2020</b>                      | 12         | 23         | 23         | 36         |

Per il 2017, l'ANAC riferisce un valore molto al di sotto del valore massimo nazionale (41%), con una flessione del -9,11% per la provincia di Matera e del -7,51% per la provincia di Potenza. L'analisi dei dati ci permette di sottolineare come le piccole comunità locali in qualche modo vigilino maggiormente per quanto riguarda la prima fascia di età riportata, garantendo la loro formazione. Mentre per le fasce successive può aiutare lo spirito di emulazione molto forte nelle piccole realtà, mentre desta preoccupazione il dato più elevato riferito alla fascia di età 15-34 anni che include nella categoria persone più adulte.

Un utile elemento di riferimento è il capitale sociale espressione della coesione della comunità di appartenenza, che favorisce il dibattito e la diffusione delle idee, permette la crescita culturale e si pone alla base delle relazioni tra cittadini e istituzioni. Tra gli indicatori di contesto inclusi dall'ANAC l'attenzione si è focalizzata sui dati relativi alla donazione del sangue e alla partecipazione delle donne alla vita politica. Si tratta di elementi attraverso i quali è possibile cogliere le variabili socio-culturali di un gruppo, altrimenti sfuggenti, comprendendo che dietro un gesto poco piacevole, come quello della donazione del sangue, c'è una cura e una attenzione verso l'altro, di cui non si ha una conoscenza diretta. Invece, la maggiore partecipazione delle donne alla vita politica dà la percezione di trovarsi in comunità più eque con *governance* inclusive, nelle quali è in atto un maggior sviluppo nel settore dell'istruzione.

Nel primo caso i dati AVIS, riferiti al 1° gennaio 2022, sono i seguenti:

| <b>Regione</b>    | <b>Soci iscritti</b> | <b>Soci donatori</b> | <b>Numero donazioni</b> | <b>Sedi comunali</b> | <b>Sedi provinciali</b> | <b>Sedi regionali</b> |
|-------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>Basilicata</b> | 17.438               | 16.719               | 18255                   | 109                  | 2                       | 1                     |

Mentre in Basilicata, per il dato relativo alla partecipazione delle donne alla vita politica, il dato preso come riferimento è quello relativo al numero di donne che governano la vita politica comunale. Si registrano 16 sindache, tutte nella provincia di Potenza, riportando come urgente la questione di una adeguata rappresentanza politica di genere. Infatti, la presenza femminile tende a subire una flessione man mano che ci muove verso le figure apicali, determinando delle asimmetrie di genere<sup>14</sup>.

#### **2.3.4.2 Ripercussioni economiche a seguito del conflitto russo-ucraino**

Con il contributo delle misure di contrasto e dei progressi della campagna vaccinale, la pandemia si sta trasformando in endemia, esercitando meno pressioni sull'organizzazione del lavoro e, dunque, dell'economia regionale. Tuttavia, "dal 24 febbraio [2022] il mondo ha preso a correre a velocità folle"<sup>15</sup> e se da una parte, secondo gli osservatori internazionali, provare a cartografare il conflitto russo-ucraino su scala mondiale può sembrare temerario, da un punto di vista economico l'anno che sta per concludersi ha inevitabilmente risentito delle problematiche connesse al conflitto. Tra tutte l'ansia per il futuro. Infatti, i lucani, al pari delle comunità nazionale e internazionale occidentale, non sono preparati al trauma di una guerra e agli eccessi di "storie inconciliate"<sup>16</sup>.

Nei primi mesi del 2022 è aumentata l'incertezza relativamente ai flussi turistici provenienti dai paesi coinvolti. Nel 2019, anno che precede l'esplosione della pandemia, la presenza di turisti russi e ucraini in Basilicata, sebbene in forte crescita nel decennio, erano complessivamente poco meno del 3% della componente straniera in regione<sup>17</sup>.

A partire dalla seconda parte del 2021, coinvolgendo anche il settore agricolo, si è registrato un sensibile aumento della spesa a causa degli *input*<sup>18</sup> produttivi tra cui quelli energetici e di beni intermedi importati.

<sup>14</sup> Dati ANCI.

<sup>15</sup> Editoriale, in *Limes*, n. 2/2022 (febbraio), p. 8.

<sup>16</sup> Editoriale, in *Limes*, n. 2/2022 (febbraio), p. 9.

<sup>17</sup> I dati contenuti in questa sezione sono estratti dalla pubblicazione Banca d'Italia Eurosystema (giugno 2022), *Economie regionali. L'economia della Basilicata. Rapporto annuale*, p. 14.

<sup>18</sup> *Input*: "ogni fattore di produzione impiegato da un'azienda per lo svolgimento della propria attività, ovvero tutti i beni o servizi che la società acquista sui mercati e utilizza successivamente all'interno della propria combinazione

L'aumento, che si è rafforzato nel 2022, ha riguardato combustibili, concimi e mangimi. L'incremento dei costi ha interferito sui prezzi dei prodotti finali cresciuti nella media nazionale del 6,7%.

Le esportazioni verso i paesi coinvolti nel conflitto (Russia e Ucraina) o colpiti dalle sanzioni introdotte dalla Comunità Europea (Bielorussia) sono modeste (0,2% del totale regionale): verso la Russia sono esportati mobili, autoveicoli e materie plastiche per un totale complessivo pari a poco più di 3 milioni di euro; in Ucraina le vendite riguardano mobili, autoveicoli e prodotti alimentari; in Bielorussia le esportazioni ancora minori. Per le importazioni in Basilicata non si includono i beni energetici, ma l'aumento dei costi di produzione delle imprese del settore privato non finanziario<sup>19</sup>, determinato dall'incremento dei prezzi dei beni energetici e degli altri *input* produttivi importati, è stato pari al 6,1% (marzo 2022) che è di poco inferiore alla media nazionale.

Quanto sopra è determinato per circa il 50% dagli effetti diretti e la restante parte per l'impatto avuto dalle relazioni di filiera.

Se si entra nel dettaglio dei settori produttivi le percentuali variano:

| Settore produttivo    | Incremento registrato |
|-----------------------|-----------------------|
| <b>Manifatturiero</b> | 9,1%                  |
| <b>Servizi</b>        | 3,6%                  |
| <b>Edile</b>          | 4,7%                  |
| <b>Agricoltura</b>    | 6,0%                  |

#### 2.3.4.3 Analisi economica

Nella valutazione delle principali macro-aree emerge quanto di seguito riportato.

**Imprese:** nell'industria si è registrato un aumento del fatturato delle imprese, sul quale non ha minimamente influito la flessione nella produzione del comparto automobilistico, la cui incidenza avviene per la difficoltà di approvvigionamento di componenti elettronici. Ciò che ha influito sull'incremento del valore di produzione è dato dall'aumento del valore della produzione dell'estrattivo, dovuto al rincaro degli idrocarburi. L'aumento dei prezzi del gas e del petrolio ha avuto un'incidenza positiva sulle *royalties* conferite alla Regione e ai Comuni coinvolti nelle estrazioni. Si è verificata una ripresa nei servizi, agevolata dalla ripresa dei consumi, un recupero nel settore turistico e una riduzione del valore aggiunto in agricoltura.

Da una valutazione dei due settori lucani trainanti, il settore auto e l'industria estrattiva, rileviamo che:

1. Nello stabilimento *Stellantis* di Melfi la produzione, per le difficoltà incontrate nelle forniture di componenti elettronici, è calata di circa un quinto nell'anno 2021 rispetto all'anno precedente, questo ha determinato il maggiore ricorso alla cassa integrazione.
2. Nel comparto estrattivo le *royalties*, per le ragioni sopra esposte, nell'anno in corso dovrebbero avere raggiunto i 127 milioni di euro.

Per il settore delle costruzioni e del mercato immobiliare la crescita è stata notevole, sostenuta dalle norme per l'efficientamento energetico degli edifici, l'adeguamento al rischio sismico e le ristrutturazioni.

A fine marzo 2022 i dati risultano i seguenti:

| Basilicata – Superbonus D. L. 34/2020 (decreto “rilancio”)         |                     |
|--|---------------------|
| Attività   | Dati                |
| <b>Asservazione depositate</b>                                     | 400                 |
| <b>Interventi ammessi a detrazione</b>                             | 274 milioni di euro |
| <b>Autorizzazioni in percentuale rispetto alla media nazionale</b> | 1,7%                |
| <b>Importo medio Basilicata</b>                                    | 270.000 euro        |
| <b>Valore dell'importo media italiana</b>                          | 169.000 euro        |

produttiva per ottenere uno specifico prodotto o servizio (quest'ultimo detto *output*)”. *Dizionario di economia e finanza*, Treccani.

<sup>19</sup> *Cit.*, p. 16. Si riporta che si esclude il settore estrattivo, relativo alla produzione di energia elettrica e gas e quello dei prodotti petroliferi raffinati.

Mercato del lavoro: contrariamente a quanto accaduto nella media nazionale, i livelli occupazionali hanno superato, sebbene lievemente, quelli riportati negli anni precedenti la pandemia. Continua la crescita per l'occupazione femminile

L'incremento degli occupati si è concentrato tra le posizioni “dipendenti”, mentre il numero dei lavoratori autonomi si è ulteriormente ridotto. Il tasso di licenziamento è tornato a crescere a seguito della graduale rimozione del divieto, ma è rimasto inferiore rispetto ai livelli pre-pandemici in tutti i principali settori, grazie all'ampio utilizzo di strumenti di integrazione salariale<sup>20</sup>.

Mercato del credito: si conferma, rispetto allo scorso anno, un rallentamento dei prestiti delle imprese in contrapposizione all'accelerazione di quelli relativi alle famiglie.

Famiglie e consumi: aumenta il divario tra le famiglie più abbienti e quelle più povere. L'aumento dei prezzi registrato nel corso del 2021 si è acuito nei primi mesi del 2022, incidendo in maniera notevole sulle famiglie meno abbienti, anche a causa del maggior peso nel loro paniere di consumi di beni alimentari ed energetici.

Relativamente al 2022, una particolare attenzione meritano, considerato il particolare momento storico, due aspetti che si passano ad analizzare:

Cambiamento climatico e transizione energetica: in Basilicata la quota di consumo di energia da fonti rinnovabili è ampiamente superiore alla media nazionale. Di contro, il raggiungimento degli obiettivi per la decarbonizzazione richiede di limitare le emissioni di CO2 delle attività produttive. Quelli delle imprese lucane sono riconducibili al settore estrattivo e all'industria del cemento e sono aumentate negli ultimi anni. Il comparto degli autoveicoli lucano è interessato dalla conversione alla produzione delle auto elettriche.

La finanza pubblica decentrata: per quanto riguarda le risorse del PNRR, i fondi relativi ai bandi di recente conclusi saranno utilizzati per potenziare le linee ferroviarie regionali, favorire la riqualificazione delle infrastrutture scolastiche, la messa in sicurezza degli edifici e la realizzazione di zone economiche speciali, per il rafforzamento dei servizi sociali e sanitari, per incrementare la ricerca. Le risorse saranno utilizzate insieme a quelle di politiche di coesione. I problemi che la regione dovrà evitare sono correlati ai tempi di progettazione e di realizzazione che sono nettamente superiori alla media nazionale.

#### 2.3.4.4 Analisi dei dati giudiziari

Il 22 settembre 2022 è stata presentata al Parlamento italiano la relazione semestrale *Luglio-Dicembre 2021* della Direzione Investigativa Antimafia<sup>21</sup> che, tra le altre cose, riporta l'inaugurazione a Potenza della Sezione Operativa DIA, avvenuta in data 7 marzo 2022, resa necessaria a seguito delle nuove dinamiche criminali lucane e la sempre maggiore presenza delle organizzazioni malavitose nella vita economica lucana.

La Ministra dell'Interno<sup>22</sup> ha sottolineato come le associazioni criminali abbiano sperimentato, affinandola, una capacità propositiva nella risoluzione dei problemi legati a difficoltà economiche delle imprese locali (ad es. mancanza di liquidità) attraverso la creazione e l'utilizzo di un reticolo di relazioni affaristiche e collusive. Gli ordini di custodia cautelare eseguiti dalla Guardia di Finanza nel secondo semestre del 2021<sup>23</sup> sono un esempio, e in particolare l'OCC n. 2649/2019/21 che vede il coinvolgimento di un pubblico ufficiale per il reato di concorso in truffa aggravata, riciclaggio, induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e favoreggiamento personale (Lauria, 16 novembre 2021).

Si conferma quanto riportato nel precedente Piano e, quindi, la presenza di singoli clan organizzati su base territoriale in tre macro-aree:

- provincia di Potenza;
- area del Vulture-Melfese;
- provincia di Matera e la fascia ionico-metapontina.

Nella provincia di Potenza si registra una continuità operativa grazie anche al sodalizio tra i clan locali e la 'ndrangheta calabrese<sup>24</sup>. Lo spettro operativo si è manifestato in azioni intimidatorie ed estorsive finalizzate a

<sup>20</sup> Banca d'Italia e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, Gennaio 2022.

<sup>21</sup> Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia – Relazione semestrale II semestre 2021, 22 settembre 2022.

<sup>22</sup> Luciana Lamorgese è stata in carica fino al 22 ottobre 2022.

<sup>23</sup> Guardia di Finanza: OCC n. 2657/2021 RGNR-mod. 21; OOC n. 2649/2019/21 RGNR; OOC n. 2657/2021 RGNR-mod. 21.

<sup>24</sup> Le cosche calabresi sono le seguenti: Grande-Aracri (Cutro-KR); Manfredi-Nicosia (Isola di Capo Rizzuto – RC); Bellocco (Rosarno – RC).

esercitare una minuziosa infiltrazione nel tessuto sociale, politico e economico “attraverso condotte di corruzione verso politici, funzionari pubblici e imprenditori compiacenti ovvero mediante il compimento di azioni intimidatorie ed estorsive sia verso soggetti economici, sia nei riguardi delle maestranze impiegate, a vario titolo, nelle attività produttive”<sup>25</sup>. Le aree di interesse sono la gestione degli appalti pubblici e l’acquisto di immobili, imprese edili e società di capitali, parchi eolici, spaccio di droga, gestione del gioco di azzardo. Mentre nei comprensori di Rionero in Vulture, Melfi, Rapolla e Venosa i clan sono prevalentemente dediti allo spaccio di droga.

Infine, nell’area del materano è in corso un’attività di controllo dei settori economici produttivi con riciclaggio di denaro sporco, ma è la fascia ionico-metapontina che desta maggiore preoccupazione, essendo più esposta a rischio per la sua collocazione geografica al centro di regioni come la Calabria e la Puglia.

Il 3 ottobre 2022 l’Ufficio del giudice per le indagini preliminari ha emesso un’ordinanza regionale (nn. 2307/2019 RG NR – 3064/2020 RG GIP) che prevede due misure custodiali emesse nei confronti di due politici lucani (un consigliere regionale e una sindaca); due misure cautelari coercitive dell’obbligo di dimora nei confronti di due politici lucani (un assessore e un consigliere regionale); una misura cautelare coercitiva del divieto di dimora in Potenza nei confronti di un dirigente pubblico della Sanità. Inoltre, risultano indagati n. 5 personalità politiche e amministrative.

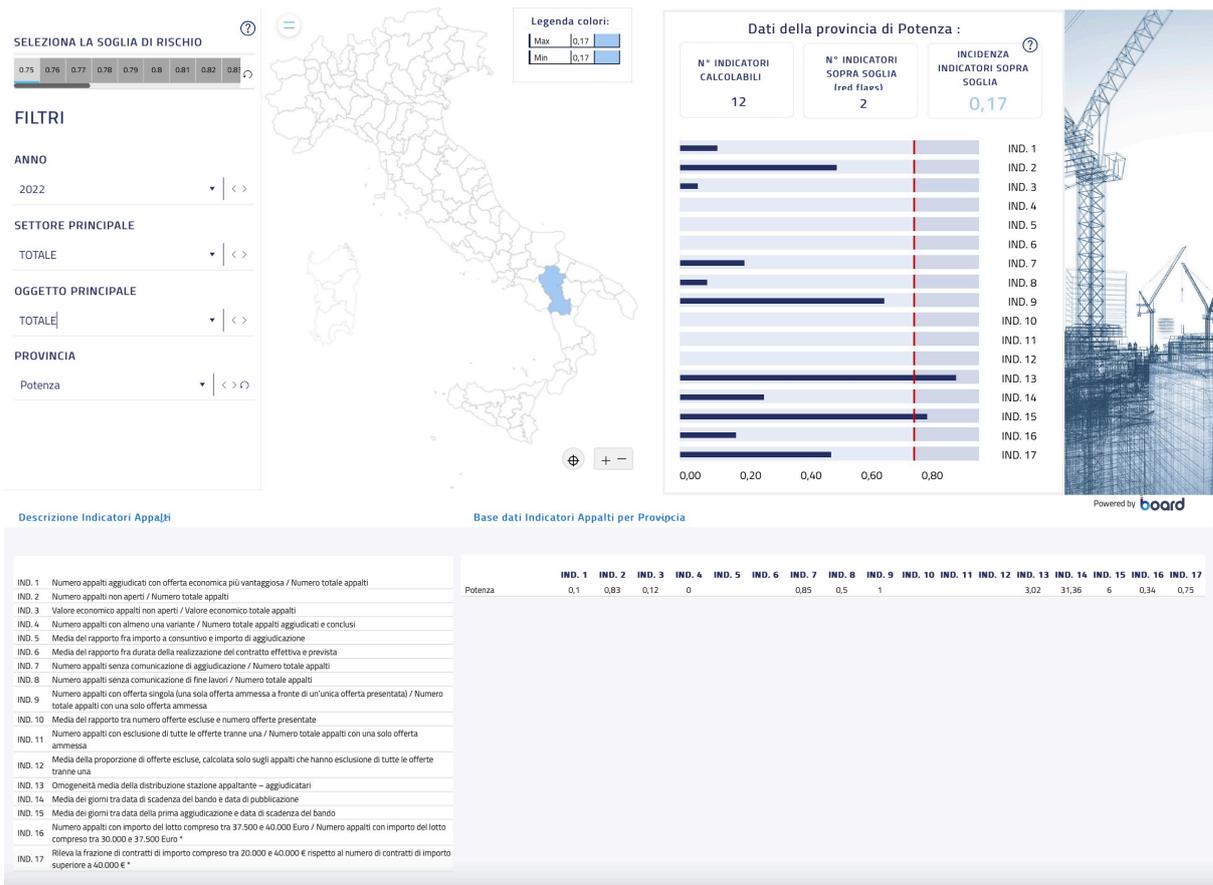
I filoni investigativi si orientano da un lato sulla gestione della sanità lucana da parte degli organi preposti, con una particolare attenzione alle attività amministrative relative al progetto di costruzione del nuovo ospedale di Lagonegro (investimento di 70 milioni di euro), sia relativamente alle attività istruttorie sia alle attività deliberative; dall’altro fa riferimento alle azioni intraprese per il procacciamento di voti durante le elezioni comunali del comune di Lagonegro.

Un’attenzione particolare è stata rivolta dall’ANAC agli appalti che, dalle analisi sopra riportate, sono oggetto di attenzioni da parte delle organizzazioni malavitose e delle parti corrotte di politici e amministratori pubblici. Gli indicatori riportati, in tutto 17, sono calcolati a livello provinciale, due diverse valutazioni per Potenza e Matera, e sono considerati gli acquisti (contratti) di tutte le amministrazioni localizzate nella provincia a cui i differenti acquisiti si riferiscono. Per alcuni indicatori si attivano quelli che vengono denominati *red flags*, che segnalano indicatori di rischio corruttivo, rispetto ai quali occorre porre rimedio. La ricerca è stata fatta per anno solare (cristallizzata al 15 novembre 2022), optando per l’oggetto e il settore definiti “totale”: il primo include lavori, servizi e forniture, mentre il secondo include i settori ordinari e speciali. Le *red flags* si attivano quando uno degli indicatori supera la percentuale del 75%, che è delle province con valore meno rischioso (0.75).

Per la provincia di Potenza gli indicatori sopra la soglia di rischio sono due: **indicatore n. 13 proporzione di contratti aggiudicati alla stessa azienda**: questo indicatore misura la proporzione di valore contrattuale aggiudicato (espresso in euro) da una stazione appaltante ad un’azienda aggiudicataria, rispetto al valore totale di tutti i contratti aggiudicati dalla medesima stazione appaltante; **indicatore n. 15 estensione del periodo di valutazione dell’offerta (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara**, è calcolato come media aritmetica della differenza in giorni tra la data di aggiudicazione e la data di scadenza di presentazione delle offerte. Il dettaglio è riportato nell’immagine tratta dalla sezione misurazione della corruzione.

---

<sup>25</sup> Dichiarazione resa dal questore di Potenza Antonino Pietro Bembo, citata nella relazione DIA, p. 233.



Per la provincia di Potenza gli indicatori crescono a cinque:

**indicatore 2: numero delle procedure non aperte**, è valutata la percentuale di procedure non aperte sul totale delle procedure espletate da una medesima stazione appaltante in un determinato arco temporale. Non segnala l'illegittimità poiché il ricorso a queste procedure è consentito dalla normativa vigente, ma una percentuale più elevata di aggiudicazioni secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare un rischio da monitorare in modo più specifico.

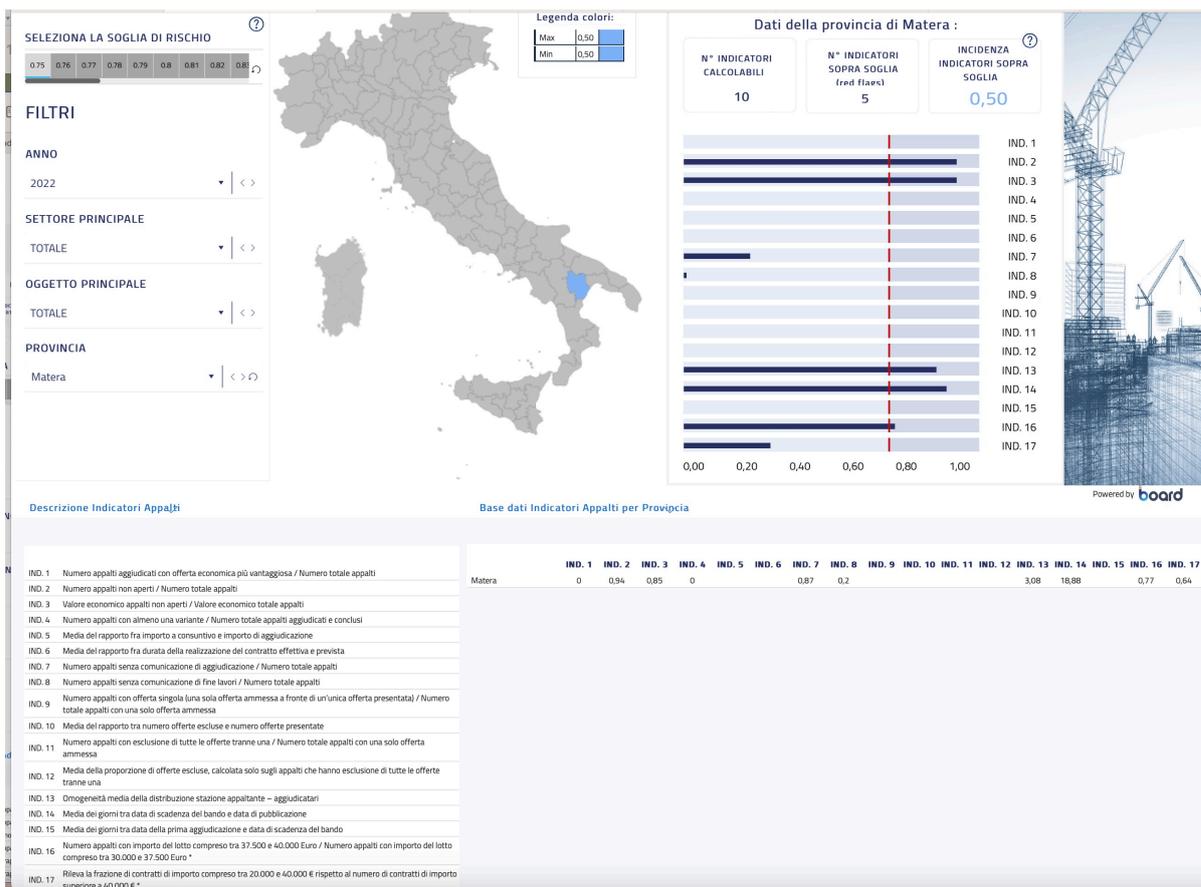
**indicatore 3: valore delle procedure non aperte** rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure. Il numeratore ha la somma del valore economico delle procedure non aperte, mentre il denominatore ha la somma del valore economico del totale delle procedure.

**indicatore 14: estensione del periodo di pubblicazione del bando**, vale a dire l'estensione temporale che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte. Una contrazione temporale è motivo di allerta perché lascia presagire due scenari: 1. offerte preparate in modo inadeguato; 2. aziende collegate alla stazione appaltante che in anticipo e informalmente forniscono informazioni sulla tipologia di gara.

**indicatore n. 13: proporzione di contratti aggiudicati alla stessa azienda**, già descritto per la provincia di Potenza

**indicatore 16: addensamento sotto soglia v1**, i dati relativi al 2022 sono già stati aggiornati in considerazione degli aggiornamenti normativi. Si riferisce al calcolo di addensamento degli appalti su valori leggermente inferiori alle soglie previste dalla normativa per eludere il maggior controllo concorrenziale e controlli più stringenti di solito previsti per gli appalti sopra soglia<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Viene associato dalla letteratura internazionale a un maggiore rischio corruttivo. Si veda i documenti della World Bank Group disponibili al link <https://www.worldbank.org/en/about/unit/integrity-vice-presidency>



Passando ai reati corruttivi riportati nella relazione del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione centrale della Polizia criminale, Servizi analisi del crimine - a cura del Ministero dell'Interno (Roma, Febbraio 2022), essi restituiscono il fenomeno della corruzione attraverso l'analisi dei documenti informativi contenuti nelle banche dati delle Forze di Polizia.

Partendo dal numero dei reati georeferenziati su 100 mila residenti, che determina l'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio, si evince che se da una parte il valore medio nazionale è di 10,03 eventi per 100 mila abitanti, la Basilicata si colloca al terzo posto nella graduatoria nazionale con un dato di 23,32 reati commessi per 100 mila residenti. I reati analizzati nella relazione sono i seguenti:

Concussione (artt. 317, 319-*quater* c.p.): il dato nazionale è di 0,47, in Basilicata è 1,70 per 100.000 abitanti, prima tra le regioni italiane;

Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319-*ter*, 320, 321, 322, 346-*bis* c.p.): media nazionale 1,8, mentre il valore regionale è di 2,72 per 100.000 abitanti;

Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314, 316 del c.p.): media nazionale 1,82, per la Basilicata è 1,36;

Abuso di ufficio (art. 323 c.p.): valore medio nazionale 5,94, la Basilicata, collocandosi al primo posto nella graduatoria redatta, registra un valore di 16,85.

### 2.3.5 Mappatura dei processi

Nel precedente PIAO, partendo dai processi contenuti 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. I processi sono stati aggregati e classificati secondo le indicazioni del PNA 2019 (Tabella 3), attuando la **fase 1** relativa alla **Identificazione del processo** e, dunque, del rischio (consultare l'**allegato A**, per le aree di rischio generali e nelle aree di rischio specifiche dell'Università l'**allegato B**, per le aree di rischio specifiche dell'Università del PIAO 2022-2024), secondo i macro-gruppi che si riportano a seguire:

#### AREE DI RISCHIO GENERALI:

1. Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
3. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
4. Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
7. Incarichi e nomine;
8. Affari legali e contenzioso.

#### **AREE DI RISCHIO SPECIFICHE UNIVERSITÀ:**

1. Gestione delle attività di ricerca;
2. Gestione della didattica;
3. Reclutamento dei docenti;
4. Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne;
5. Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università.

#### **Esito monitoraggio mappatura dei processi 2022**

Successivamente all'identificazione dei processi, sono stati costituiti i gruppi di lavoro la cui attenzione è stata orientata alla mappatura dei processi specifici delle istituzioni universitarie.

Quello che accomuna gli obiettivi dei diversi gruppi di lavoro è l'accelerazione dello sviluppo digitale al fine di potenziare il valore dei dati che, essendo strettamente correlati ai documenti che li contengono, poggia le proprie basi su una attenta e diffusa digitalizzazione di processi, documenti e archivi. La dematerializzazione del documento è solo uno degli strumenti che agevola un approccio definito *data-driven*, che permette di comprendere meglio i processi e i comportamenti e di trovare un modo di quantificarli e misurarli. In tal modo, è più agevole prendere decisioni informate, accedere a banche dati complete e, dunque, isolare più facilmente un rischio corruttivo.

A seguire i gruppi di lavoro costituiti e le mappature ad essi affidate:

**Gestione organi collegiali:** PdG n. 231 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro costituito ha l'obiettivo di procedere con la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione degli organi collegiali".

**Contratti di ricerca e borse di studio:** PdG n. 232 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione dei contratti di ricerca e borse di studio" (art. 14, comma 6-*septies* L. 79/2022).

**Convenzioni didattica:** PdG n. 233 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione delle convenzioni di didattica (internazionalizzazione, dottorati di ricerca, master, PTCO, attività integrative, aggiornamento professionale, etc.).

**Gestione decreti rettorali:** PdG n. 234 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione dei Decreti rettorali".

**Organizzazione e gestione di eventi Terza Missione:** PdG n. 235 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della organizzazione e gestione di eventi Terza Missione".

**Immatricolazione studenti extra UE:** PdG n. 236 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura e gestione delle procedure di pre-immatricolazione di studenti extra UE tramite la piattaforma University".

**Missioni:** PdG n. 237 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione delle missioni".

**Istituzione e attivazione dell'Offerta formativa:** PdG n. 238 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la "Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione dell'istituzione e attivazione dell'offerta formativa".

**Semplificazione procedure avanzo vincolato e libero:** PdG n. 239 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la “Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) delle procedure di controllo finalizzate alla determinazione e al riporto automatizzato dell’avanzo di amministrazione vincolato e libero in contabilità finanziaria. Elaborazione di una guida all’esecuzione della procedura. Chiusura entro i termini del conto consuntivo”.

**Accordi e convenzioni mobilità studenti e professori:** PdG n. 240 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la “Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione mobilità internazionale degli studenti e dei docenti”.

**Predisposizione del Budget:** PdG n. 241 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la “Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della predisposizione del budget”.

**Reclutamento ricercatori a tempo determinato:** PdG n. 242 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la “Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato”.

**Accordi e convenzioni mobilità studenti e professori e cooperazione internazionale:** PdG n. 243 del 13 ottobre 2022. Il gruppo di lavoro ha come scopo la “Mappatura del processo, semplificazione e ridefinizione della procedura e informatizzazione (dematerializzazione) della gestione degli accordi inter-istituzionali per la mobilità degli studenti, delle convenzioni di cooperazione accademica scientifica, adesioni ad associazioni/reti di cooperazione internazionale”.

Come indicato nel precedente Piano al fine di agevolare la mappatura dei processi, sono state adottate (con provvedimento del Direttore Generale n. 191 del 20 settembre 2022) le *Linee guida per la mappatura dei processi*. Esse sono uno strumento metodologico utile per organizzare questa fase, che mira ad individuare i principali processi a rischio corruttivo, ma anche per supportare quanto previsto nel PIAO 2022/2024, successivamente modificato con la delibera n. 129 del 29 luglio 2022 del Consiglio di Amministrazione, per le differenti articolazioni amministrative e per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativi.

### Aggiornamento mappatura dei processi 2023

A valle degli esiti dei gruppi di lavoro, è previsto, nell’anno 2023, la fase 2 che contempla la valutazione del rischio il quale, come definito dall’Allegato 1 *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi* del PNA 2019, “è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare la priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio)”. Accogliendo le indicazioni nell’Allegato 1, saranno consegnate ai soggetti coinvolti apposite schede al fine di agevolare la valutazione del rischio.

### Monitoraggio sull’attuazione delle misure 2022

La presente sezione ha lo scopo di verificare l’idoneità e l’effettiva attuazione delle misure previste nell’aggiornamento 2022. È una sezione fondamentale in quanto riporta i risultati registrati nel corso dell’anno e aiuta a semplificare il sistema di prevenzione della corruzione attraverso la possibilità di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione adottate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza.

Lo scopo è evitare di perpetrare misure inadeguate e di mantenere quelle che possano essere funzionali all’azione anticorruptiva.

Le misure sono state previste all’interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, aggiornamento 2022, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con il supporto della struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, con particolare attenzione al confronto continuo e diretto con i referenti e i responsabili degli uffici.

Da un punto di vista metodologico, si è attribuito rilievo e due differenti elementi:

1. i processi;
2. i soggetti responsabili.

Intorno ad essi, sono state:

1. tracciate le attività e le misure, che potessero in qualche modo rilevare interesse;
2. definite la periodicità e le modalità operative delle verifiche (indicatori, valori attesi, rispetto dei tempi).

Utile è stato l’utilizzo del cronoprogramma, parte integrante del PIAO, aggiornamento 2022, in fase di monitoraggio, anche per la sezione trasparenza. Questo in considerazione della complessità della struttura

organizzativa universitaria che non permette un monitoraggio contemporaneo di tutti i processi e di tutte le attività se non attraverso il ricorso a un campionamento delle misure che sono state sottoposte a verifica in diversi momenti dell'anno.

La metodologia adottata ha previsto un monitoraggio su diversi livelli che ha incluso il costante confronto con il RPCT (e la sua struttura di supporto) e i responsabili degli uffici che in qualche modo hanno dovuto seguire l'attuazione delle misure. A tal fine, importante è stata la presenza di spazi digitali condivisi (nella sezione *Intranet Trasparenza* del sito web dell'Ateneo è possibile trovare un archivio di documenti e circolari informative emanate dal RPCT).

Inoltre, si segnala una maggiore attenzione ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza da parte dei portatori di interesse che più di tutti sono un costante e importante riferimento per il RPCT, in particolare in fase di monitoraggio e di definizione delle misure, segno di una crescente consapevolezza della cultura della legalità, che è resa possibile dal contributo imprescindibile dell'attività di formazione.

Le misure contemplate nell'aggiornamento 2022 sono state monitorate.

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

Nell'aggiornamento del 2017 al PNA<sup>27</sup> l'Autorità aveva fornito indicazioni auspicando che i diversi Atenei si dotassero di un unico codice in grado di riunire le finalità sia di ordine etico sia comportamentale,<sup>28</sup> soprattutto per il personale docente e per i ricercatori inclusi tra il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001. Al fine di attuare la presente misura, è stata prevista la creazione di un gruppo di lavoro (Delibera del Senato accademico del 26 maggio 2022 e nota prot. n. 7408/II/24 del 9 giugno 2022), finalizzato alla redazione di un codice unificato che tenesse in considerazione sia l'individuazione e la mappatura dei doveri di comportamento dei dipendenti (si vedano in merito il PTPCT 2019-2021 e la nota prot. n. 16525/I/1 del 2 settembre 2019) sia il lavoro finale al corso "Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione" (60 ore di lezione) – Programma Valore P.A. – INPS 2020), previsto nell'ambito delle iniziative di formazione specifica previste dal PTPCT e dal Piano delle attività formative.

Il gruppo di lavoro, preso atto di tale elaborato, ha sospeso momentaneamente i lavori a seguito del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022, che ha introdotto un nuovo comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale il Codice di comportamento dei dipendenti delle PPAA (di cui al DPR n. 62/2013) deve contenere una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* da parte dei dipendenti pubblici, anche per tutelare l'immagine della pubblica amministrazione. All'attualità la bozza del Codice è stata approvata dal Consiglio dei Ministri il 1° dicembre 2022 al fine di rispettare la scadenza del 31 dicembre, come previsto dall'art. 4, comma 2 del D.L. citato.

| <i>Azioni</i>                          | <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>  |
|--|---------------------------|------------------------------|--|
| Redazione bozza di un codice unificato | RPCT, Ufficio Trasparenza | marzo 2023                   | Avvio <i>iter</i> di approvazione, sarà monitorato nell'aggiornamento 2023 |

### Misure di disciplina: conflitto di interessi

La misura aveva come fine quello di agevolare l'individuazione del conflitto di interessi, i cui contorni appaiono non definiti, a volte sfuggenti e, inoltre, questo istituto è fortemente subordinato a una valutazione soggettiva. Rilevarlo è il primo passo per combatterlo, azione necessaria, in quanto il conflitto di interessi permette, sebbene potenzialmente, a un interesse privato di intervenire sulla imparzialità di un giudizio di un funzionario pubblico. L'attività di sensibilizzazione sul tema è fondamentale sia per quanto contenuto nella L. 241/90 sia nell'art. 97 della Costituzione.

La misura è stata attuata con le seguenti tempistiche:

| <i>Azioni</i> | <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|---------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
|---------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|

<sup>27</sup> Si veda, PNA, aggiornamento 2017, Parte III, § 6.1.

<sup>28</sup> *Delibera n. 177* del 19 febbraio 2020, par. 7.3.

|  |                           |   |   |
|--|---------------------------|---|---|
| Realizzazione di un elenco di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi ( <i>vademecum</i> ) con l'indicazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le dichiarazioni sia del personale sia dei dirigenti | RPCT, Ufficio Trasparenza | Previsto: ottobre 2022<br><br>Effettivo: documento trasmesso con nota prot. 13457 del 2 novembre 2022 | Condivisione/ pubblicazione pagina intranet del documento |
|--|---------------------------|---|---|

Per la verifica del conflitto di interessi riferibile ai consulenti esterni:

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>  | <i>Termine di attuazione</i>  | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
|--|--|---|---|
| Realizzazione di un elenco delle banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica                    | RPCT, Ufficio Trasparenza  | Previsto: ottobre 2022<br><br>Effettivo: prot. n. 14309 del 17 novembre 2022  | Condivisione/ pubblicazione pagina intranet del documento                 |
| Controllo a campione a cura del RPCT dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni | RPCT, Ufficio Trasparenza, Strutture Primarie, Ufficio Formazione Area Risorse Finanziarie e Umane - Ufficio Personale stato giuridico | Verifiche trimestrali a partire dalla fine di gennaio 2023<br><br>Rinviate a seguito degli esiti delle attività di monitoraggio espletate | n. di dichiarazioni rinvenute non sufficienti per effettuare il controllo |

Il confronto, sempre molto utile, con le Strutture primarie e con il Settore Risorse finanziarie e umane ha fatto emergere alcuni elementi di rilievo che si riportano:

1. la necessità di una definizione di univoche procedure operative;
2. la necessità di maggiori approfondimenti tematici, con la richiesta di una specifica formazione per il personale incaricato.

È emersa la necessità di definire e approfondire l'argomento con una misura da prevedere nell'aggiornamento 2023. Le verifiche effettuate non sono sufficienti per il controllo a campione a cura del RPCT.

In tema conflitto di interessi, in particolare, la Commissione di Ateneo, nominata dal Consiglio di amministrazione il 1° dicembre 2021, di cui alla "Misura di monitoraggio delle partecipazioni di Ateneo ai sensi della normativa in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza" ha valutato i possibili aspetti di conflitto di interessi che possono generarsi in relazione agli *spin off* e alle *start up*. È stata redatta una mappatura degli *spin off*, documento di partenza per ulteriori riflessioni.

#### **Misura di inconferibilità/incompatibilità di incarichi**

Secondo quanto indicato dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013, le dichiarazioni da rendersi circa l'assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità ostative per l'affidamento di incarichi hanno un proprio *iter* strutturato; pertanto, l'attività di monitoraggio può concentrarsi sulla verifica annuale delle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La verifica ha dato esito negativo: non sono stati registrati casi di inconferibilità legati a condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

### Misura di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Per rendere più agevole l'applicazione della misura, è stata redatta una circolare informativa sulle modalità di verifica da adottare sui precedenti penali e le successive determinazioni da intraprendere in caso di esito positivo del controllo, in conformità a quanto stabilito dall'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, a carico dei dipendenti coinvolti in alcune attività contemplate dalla normativa (formazione di commissioni concorsi e affidamento di commesse, assegnazione agli uffici). Nota esplicativa condivisa con la comunità professionale interessata in data 6 luglio 2022 prot. n. 8660/II/24.

| <i>Azioni</i>         | <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Termine di attuazione</i>      | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Circolare informativa | RPCT, Ufficio Trasparenza | Previsto e effettivo: luglio 2022 | Invio intera comunità accademica  |

### Misura di regolamentazione e controllo sullo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali

La stesura del Regolamento in materia di incarichi extra-istituzionali dei professori e dei ricercatori universitari è stato oggetto di un lungo iter i cui passaggi sono stati già illustrati nel precedente Piano. Il testo del *Regolamento disciplinante il conferimento degli incarichi extra-istituzionali dei professori e ricercatori a tempo pieno e del personale tecnico-amministrativo* predisposto dal gruppo di lavoro di cui al P.D.G. n. 421 del 30 novembre 2017 è stato licenziato, unitamente alla relazione di accompagnamento, il 26 aprile 2019 con nota prot. n. 9166. Il testo così predisposto, a valle di ulteriori approfondimenti - in particolare per quanto riguarda la distinzione tra l'attività di consulenza e attività libero professionale - derivanti da pronunce giurisprudenziali in materia (cfr. Corte dei Conti - Sezione giurisdizionale per la Lombardia - n. 11/20, depositata il 3 aprile 2020 n. 29335), è stato portato all'attenzione del Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 marzo 2022, che ha deliberato, all'unanimità, di formulare alcune modifiche al testo predisposto. Il Senato accademico, organo competente ad approvarlo, nella seduta del 22 giugno 2022, accogliendo le modifiche proposte ha dato indicazione, rispetto al testo, di estrapolare le disposizioni riguardanti la parte docente rinviando, ad un secondo momento, alla definizione delle disposizioni riguardanti il personale tecnico amministrativo. Il testo formulato secondo tale indirizzo viene portato in approvazione nella seduta del 20 dicembre 2022.

Successivamente all'entrata in vigore del Regolamento sarà possibile svolgere un'attività di monitoraggio per mappare le più frequenti tipologie di incarichi svolti anche al fine di adottare procedure di informatizzazione dell'*iter* autorizzativo, in linea con quanto prevista dalle norme regolamentari.

| <i>Azioni</i>            | <i>Soggetti coinvolti</i>  | <i>Termine di attuazione</i>                   | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|--------------------------|--|--|-----------------------------------|
| Procedura informatizzata | RPCT, CISIT, Area Risorse finanziarie e umane, Centro Gestione documentale | Entro 9 mesi dall'approvazione del regolamento | Attuazione procedura              |

### Misure di divieto di *pantouflage* o *revolving doors*: limiti successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego

L'Università degli Studi della Basilicata, successivamente alla circolare informativa sul c.d. divieto di *pantouflage* ex art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, 165 (prot. n. 3443/I/8 del 15 marzo 2021), ha vigilato per garantire l'attuazione della presente disposizione prevedendo le seguenti azioni la cui scadenza è prevista entro dicembre. Dalla nota di risposta, prot. n. 539/II/24 del 16 gennaio 2023, emerge che le cessazioni per quiescenza del 2022 non sono riferite a dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali.

### Misura di formazione del personale

Come riportato nel precedente PIAO, la formazione è stata strutturata a due livelli:

- 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, organismi di controllo *etc.*).

Si ricorda che un nucleo essenziale è dato dalla partecipazione annuale di personale dell'Università degli Studi della Basilicata al corso di formazione Valore PA sui i temi dell'anticorruzione e trasparenza che agevola il lavoro sui singoli casi, permette il ricorso alle esercitazioni, di lavorare in gruppo anche per le prove finali, di confrontarsi con le altre amministrazioni pubbliche presenti sul territorio.

La formazione prevista, attuata tenendo conto delle diverse programmazioni interne all'Ateneo, è di seguito riportata:

| <i>Intervento formativo</i>   | <i>Descrizione dei contenuti</i>  | <i>Destinatari</i>                                       | <i>Ore di formazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
|---|---|--|--------------------------|---|
| Il conferimento degli incarichi   | Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità; incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione; inconfiribilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n. 39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie; conflitto d'interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche; incarichi rilevanti. | Formazione di indirizzo specifico                        | 6 ore                    | Non è stato espletato. Rinviato al prossimo anno  |
| Appalti e concorrenza, trasparenza e mercato  | Strategia preliminare di mercato: conoscere le stazioni appaltanti; Appalti basati sul valore: "acquistare/vendere valore"; Le gare come opportunità di accesso al mercato.   | Formazione di indirizzo specifico                        | 6 ore                    | 3 partecipanti<br><br>Test di gradimento a cura degli organizzatori;<br><br>Rilevati riscontri diretti positivi da parte degli interessati: |
| La responsabilità da reato degli Enti la difesa degli Enti nel D.lgs. 231/2001: dal modello organizzativo all'Organismo di Vigilanza sino al processo penale. Evoluzioni legislative e attuazione pratica del modello | Il D. Lgs. 231/01: caratteristiche generali; approcci economico-aziendali; i reati-presupposto; la progettazione e l'implementazione del MO; la progettazione e l'implementazione del MO; il monitoraggio e il miglioramento del MO; l'Organismo di Vigilanza   | Formazione di indirizzo specifico<br>Corso Memory/Unibas | 40 ore                   | Nessuno dei dipendenti dei Settori dell'Ateneo a cui è stata proposta la formazione ha aderito  |
| Trasparenza della pubblica amministrazione e legislazione anticorruzione: bilanciamento tra prestazioni, privacy e accountability. (Corso di formazione Valore PA INPS)   | <u>I Modulo:</u> <i>Open Government</i> la trasparenza quale accessibilità;<br><u>II Modulo:</u> la normativa anticorruzione;<br><u>III Modulo:</u> la repressione degli illeciti;<br><u>IV Modulo:</u> approfondimenti tematici:<br>• gli appalti pubblici;  | Formazione di indirizzo specifico (6 unità)              | 60 ore di lezioni        | n. 6 partecipanti;<br><br>Sono stati somministrati questionari periodicamente , uno per ciascun modulo didattico oltre                      |

|   |   |                                   |        |   |
|---|---|-----------------------------------|--------|---|
| 2021/2022 di secondo livello di tipo A)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Privacy</i> e trasparenza</li> </ul>  |                                   |        | ad un questionario finale che ha evidenziato un riscontro positivo dell'attività formativa  |
| Etica e legalità, etica della comunicazione   | Che cosa significa "comunicare bene"<br>il collegamento privilegiato alla "natura" dell'uomo;<br>il dialogo quale modello etico di comunicazione;<br>il paradigma retorico del riferimento all'audience;<br>il criterio di utilità;<br>il principio della comunità della comunicazione;<br>etica comunicativa   | Formazione di indirizzo generale  | 4 ore  | È stato coinvolto l'intero personale tecnico e amministrativo, hanno partecipato 200 persone;<br><br>è stato previsto un test di gradimento, a cui hanno aderito 90 dipendenti esprimendo un giudizio complessivo più che positivo. |
| Etica, legalità e anticorruzione  | Corruzione e appalti;<br>conflitto d'interesse;<br>etica e gestione della cosa pubblica;<br>etica e funzione acquisti e strumenti per gestire l'etica.  | Formazione di indirizzo specifico | 25 ore | n. 3 partecipanti<br>Test di gradimento a cura degli organizzatori "Università di Tor Vergata";<br>rilevati riscontri diretti positivi da parte degli interessati.  |
| Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa nel sistema universitario. analisi del quadro normativo di riferimento e studio delle prassi seguite dalla autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.) da declinare nel PIAO. Incontro formativo UniAMM 2022 | Il sistema delle fonti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa alla luce dello scenario del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);<br>la <i>governance</i> dell'anticorruzione all'interno e all'esterno dell'ente e i necessari coordinamenti lato PIAO;<br>la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in luogo del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza; | Formazione di indirizzo specifico | 12 ore | 5 partecipanti<br>Test di gradimento a cura degli organizzatori.  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | focus: la gestione del rischio, simulazione in aula e analisi delle metodologie previste dall'All. 1 del PNA per il Triennio 2019-2021 e delle ultime indicazioni dell'Autorità, anche in relazione ai contenuti del "piano tipo"; la trasparenza amministrativa. |  |  |  |
|--|---|--|--|--|

### Misura di rotazione ordinaria del personale

La rotazione del personale è una misura importante e può avere un ruolo di rilievo nel contenimento dei fenomeni legati a una cattiva gestione amministrativa e alla corruzione.

Sfortunatamente la rotazione non è sempre attuabile, in particolare in amministrazioni di piccole dimensioni come l'Università degli Studi della Basilicata con unità di personale in costante diminuzione per il graduale collocamento in quiescenza. Relativamente alla misura di rotazione degli incarichi dirigenziali, presso l'Ateneo è ritenuta difficilmente percorribile, vista la presenza di soli due dirigenti, di cui un Dirigente tecnico e un Dirigente amministrativo e, dunque, non interscambiabili per ambito ed area di conoscenze e competenze.

L'imminente riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e delle funzioni amministrative nelle Strutture primarie dell'Ateneo terrà conto della reingegnerizzazione dei processi connessa alla necessità di garantire elevati livelli di *performance* anche in funzione di anticorruzione, nonché della necessità di articolare adeguati percorsi di controllo del rischio corruttivo che può radicarsi nella permanenza in posizioni organizzative caratterizzate da elevate competenze specialistiche.

In ogni caso, in attesa della riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione Centrale, si segnalano le nuove assegnazioni dei responsabili dei Settori amministrativo-contabili della Scuola di Ingegneria (S.I.) e della Scuola di Scienze agrarie, forestali, alimentari e ambientali (SAFE).

### Misura di rotazione straordinaria del personale

Al fine di accrescere una maggiore consapevolezza sulla rotazione straordinaria del personale, è stata prevista la seguente misura che contemplava la redazione e la condivisione della circolare informativa sul tema, emanata con prot. n. 14355/II/24 del 17 novembre 2022:

| <i>Azioni</i>                                       | <i>Soggetti coinvolti</i>  | <i>Termine di attuazione</i>                       | <i>Indicatori di monitoraggio</i>                         |
|---|--|--|---|
| Circolare informativa sulla rotazione straordinaria | RPCT, Ufficio Trasparenza, Ufficio Personale Stato giuridico, Dirigenti, Direttori di Strutture primarie, Presidenti di Centri | Previsto: ottobre 2022<br>Effettivo: novembre 2022 | Condivisione /pubblicazione pagina intranet del documento |

### Misura di tutela del *whistleblower* in caso di segnalazione di illeciti senza il ricorso alla piattaforma *whistleblowing P.A.*

All'interno del potenziamento della misura di tutela dell'istituto del relativo alle segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*), conformemente alle indicazioni contenute nelle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)", adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 – *errata corrige*, sono stati individuati i ruoli da assegnare agli utenti del sistema come l'istruttore e il custode delle identità. Inoltre, sebbene in presenza di una piattaforma, e pur nella consapevolezza che il legislatore non predilige la trasmissione cartacea della segnalazione, è stata definita la procedura suggerita nelle linee guida citate in caso di mancato utilizzo della piattaforma (prot. n. 8353/II724 del 29 giugno 2022).

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>                              | <i>Termine di attuazione</i>      | <i>Indicatori di monitoraggio</i>                               |
|--|--|-----------------------------------|---|
| Circolare informativa sulla possibilità di una trasmissione cartacea di segnalazione di illecito | RPCT, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale | Previsto e effettivo: giugno 2022 | Condivisione /pubblicazione del documento pagina intranet e PAT |
| Attivazione registro riservato per protocollazione trasmissione cartacea                         | RPCT, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale | Previsto e effettivo: giugno 2022 | Attivazione protocollo riservato                                |
| Assegnazione dei ruoli agli utenti di sistema  | RPCT, Ufficio Trasparenza                              | Previsto e effettivo: giugno 2022 | Inserimento nominativi PAT                                      |

#### **Misura della Carta dei Servizi di Ateneo**

Considerata l'importanza che riveste la Carta dei Servizi all'interno dell'Ateneo, si sono accolte le indicazioni del Nucleo di Valutazione, integrando le schede mancanti e procedendo alla redazione della versione successiva alla 1.0, secondo le modalità indicate. Sull'*iter* di redazione delle schede si è dato ampio riscontro nel precedente aggiornamento. In data 15 luglio 2022 è stata inviata a tutti i componenti del gruppo di lavoro, per la redazione della Carta dei Servizi di Ateneo, la nota prot. n. 9067/II/24 del 15 luglio 2022 e i relativi allegati utili per integrare le informazioni conformemente a quanto registrato dal Nucleo di Valutazione. La scadenza non è stata rispettata, la misura rinviata nel presente Piano.

#### **Misura di monitoraggio delle partecipazioni di Ateneo ai sensi della normativa in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

A valle della nomina della Commissione nominata dal Consiglio di amministrazione il 1° dicembre 2021 si è svolta una prima riunione per illustrare a tutti i membri la situazione complessiva delle partecipazioni di Ateneo, come derivanti dalla comunicazione annuale al Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento del Tesoro, attraverso l'applicativo PARTECIPAZIONI come richiesto, a partire dal 1° gennaio 2015, dall'art. 17, commi 3 e 4 del D.L. n. 90/2014.

È stato evidenziato come la maggior parte delle partecipazioni dell'Ateneo sono riferibili a consorzi interuniversitari con attività interna, a enti di diritto privato - nella forma delle associazioni e fondazioni - ad un numero esiguo di consorzi con attività esterna. Per quanto riguarda le società l'Ateneo ha già dismesso le proprie partecipazioni come si evince dai documenti riporti nella sottosezione *Società partecipate*, visibile al seguente link: [https://unibas.etrasparenza.it/pagina64\\_societ-partecipate.html](https://unibas.etrasparenza.it/pagina64_societ-partecipate.html), fatta salva la partecipazione, più di recente, ad una società consortile a responsabilità limitata costituita ai sensi dell'art. 4-*bis* del D. Lgs. n. 175/2016, introdotto dal D.L. del 6 novembre 2021 n. 152 rubricato *Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*, convertito con modificazioni dalla L. del 29 dicembre 2021 n. 233.

In base a tale disposizione tra le attività perseguibili dalle amministrazioni pubbliche costituite in società, rientrano le attività di ricerca per la realizzazione degli interventi compresi nel quadro di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). La società denominata "Technologies for climate change adaptation and quality of life improvement S.c. a r.l.", in forma abbreviata "Tech4You S.c. a r.l." ha lo scopo, infatti, di attuare un c.d. "Ecosistema dell'Innovazione", in qualità di Hub, come definito nel Decreto Direttoriale n. 3277 del 30 dicembre 2021 del MIUR portante l'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione e il rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S" - Ecosistemi dell'Innovazione a valere sulla Missione 4: Istruzione e ricerca, Componente 2: Dalla ricerca all'impresa.

Il lavoro della Commissione, tutt'ora in corso, sarà oggetto di prossima relazione da sottoporre all'attenzione degli organi di governo.

### Misura di adozione del Regolamento di Ateneo disciplinante lo svolgimento delle attività per conto terzi e del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della Legge 30.12.2010, n. 240 e ss.mm.ii

I testi regolamentari redatti dalla Commissione di cui alla delibera del Senato accademico del 19 dicembre 2018, integrata - nelle competenze - con nota rettorale prot. n. 4951/I/3 dell'11 maggio 2020, integrata - nella composizione - con nota rettorale prot. n. 7510 del 10 giugno 2022, sono stati licenziati il 18 luglio 2022 e sottoposti al confronto con i soggetti sindacali di Ateneo, ai sensi dell'art. 42, comma 6, lett. h) del CCNL del personale del comparto "Istruzione e Ricerca" - triennio 2016-2018. All'esito di tale attività il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 17 novembre 2022, ha proposto alcune modifiche ed ha espresso parere favorevole. Il testo formulato secondo tale indirizzo viene portato in approvazione nella seduta del 20 dicembre 2022.

### Trasparenza

In questa sezione sono riportati monitoraggi relativi alle misure e agli strumenti da attuare per meglio adempiere agli obblighi di trasparenza e di pubblicazione contemplati dalla normativa vigente. Sono misure di carattere organizzativo e hanno l'obiettivo di garantire la regolarità delle pubblicazioni, la tempestività dei flussi di dati e informazioni così come contemplato dalla normativa vigente (artt. 10 e 43 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013 e successive modifiche). Nella **Mappa delle responsabilità**, consultabile nella sezione Intranet Trasparenza, sono riportati gli obblighi di pubblicazione dei dati.

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

La misura contemplata ha lo scopo di meglio gestire i flussi informativi, consentendo al RPCT di ottenere i *report* utili per il monitoraggio e verificare, in tempo reale, il costante aggiornamento dei dati sulla piattaforma. È contemplato un sistema di vigilanza mediante avviso/*e-mail* da indirizzare all'utente per il mancato inserimento dei dati o eventuali ritardi nella pubblicazione.

Per rendere attuativa la misura è stato necessario per la società, che gestisce la piattaforma Amministrazione trasparente, progettare un applicativo idoneo.

La società ISWEB ha preso parte all'incontro, promosso con nota prot. n. 9069 del 17 luglio 2022, che aveva lo scopo di meglio definire le esigenze e le modalità di monitoraggio delle pubblicazioni. Il dialogo è stato costante e sono stati inviati da ISWEB i *report* di fattibilità periodica, acquisiti agli atti con note prot. n. 10331 del 25 agosto 2022 e (Comunicazione schedulazione attività e termine implementazione); prot. n. 1438 del 17 novembre 2022 (Rinvio rilascio modulo per implementazione requisiti funzionali migliorativi); è stato rilasciato il modulo applicativo "Scadenziario e monitoraggio", con conseguente aggiornamento della piattaforma eTrasparenza, la comunicazione è stata resa tramite e-mail il 30 novembre 2022 e la funzionalità disponibile nel *back office* del portale: "Contenuti di trasparenza/Scadenziario".

In data 6 dicembre 2022 è stata effettuata una dimostrazione per il corretto utilizzo.

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>        | <i>Termine di attuazione</i>                             | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
|--|----------------------------------|--|---|
| Realizzazione di un <i>workflow management system</i> – P.A.T. | RPCT, Ufficio Trasparenza, ISWEB | Previsto:<br>ottobre 2022<br>Effettivo:<br>dicembre 2022 | n. 2 report di fattibilità con le indicazioni degli stati di avanzamento del progetto;<br>n. 1 comunicazione e di ultimazione |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | dell'applicativo; demo per illustrare l'utilizzo del modulo scadenziario e monitoraggio. |
|--|--|--|--|

### Misura di trasparenza e tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR)

L'Università degli Studi della Basilicata, unitamente all'adozione nel febbraio 2022 di un "Piano privacy", si è dotata di un registro dei trattamenti consultabile nell'Area ad accesso riservato della sezione *Protezione dati*. Sono stati organizzati più registri dei trattamenti che avrebbero dovuto includere i procedimenti delle Strutture primarie e dei Centri di Ateneo e trasmessi ai Referenti *privacy*, al fine di consentire un ulteriore aggiornamento o attestare che, momentaneamente, i trattamenti riportati fossero corretti. La trasmissione è avvenuta con nota prot. n. 8921 del 13 luglio 2022. I risultati del monitoraggio sono i seguenti:

| <i>Azioni</i>   | <i>Soggetti coinvolti</i>  | <i>Termine di attuazione</i>    | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
|---|--|---------------------------------|---|
| Redazione registri di trattamento, inserimento dei procedimenti | RPCT, Ufficio Trasparenza, Direttori delle Strutture primarie e dei Centri, referenti <i>privacy</i> | Previsto effettivo: luglio 2022 | Ricevuti n. 2 monitoraggi trimestrali su 6 attesi, fino alla data di redazione del presente piano |

### Misura di trasparenza per l'accesso ai documenti: regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti

A seguito degli aggiornamenti normativi e della rilevazione di alcuni diffusi errori interpretativi rispetto all'applicazione del diritto di accesso, basata sull'analisi delle richieste di accesso giunte a questo Ateneo si è reso necessario adottare un nuovo *Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*, secondo un cronoprogramma di seguito rappresentato:

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>  | <i>Termine di attuazione</i>                | <i>Indicatori di monitoraggio</i>                            |
|--|--|---|--|
| Redazione <i>Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi</i> | RPCT, Settore Affari generali, Ufficio Trasparenza, Consiglio di Amministrazione | Previsto e effettivo; Redazione maggio 2022 | In attesa che l'iter di adozione e pubblicazione si ultimino |

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

Il registro degli accessi è uno strumento utile a monitorare e orientare la pratica amministrativa che agli accessi è legata, anche evidenziando eventuali criticità.

Per garantire un'elevata automazione e standardizzazione dei procedimenti, tracciati e definiti, e dei relativi procedimenti che ne derivano (come auspicato dal Codice dell'Amministrazione Digitale) è stato richiesto al CINECA di procedere con l'aggiornamento di *Titulus*, che consentirebbe l'integrazione tra il sistema di protocollo informatico e il registro degli accessi, definendo i dati minimi del registro secondo quanto contenuto nella circolare ANAC n. 1309/2016 § 9 e nella citata circolare n. 1/2019 § 8.2, lett. b).

Ad oggi il CINECA non ha effettuato alcun aggiornamento di *Titulus*. La misura si ripropone.

| <i>Azioni</i>                               | <i>Soggetti coinvolti</i>   | <i>Termine di attuazione</i>                        | <i>Indicatori di monitoraggio</i>                                    |
|---|---|---|--|
| Automatizzazione del registro degli accessi | RPCT, Settore Affari generali, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale, CINECA | Previsto settembre 2022<br>Efficace: non rispettato | Contatti trimestrali con il CINECA<br>Pubblicazione del registro PAT |

### Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio

In attesa degli esiti della mappatura dei processi, l'Ateneo ritiene comunque di individuare le azioni che possano mitigare il rischio corruttivo e che siano sostenibili economicamente. Entrambe le azioni devono armonizzarsi alle caratteristiche specifiche di un sistema operativo complesso qual è l'Università.

Le misure individuate hanno come riferimento le indicazioni per le attività di monitoraggio suggerite dal PNA 2022. Esse sono state organizzate nel modo che si riporta a seguire:

Misure di carattere generale: in considerazione della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo di sistema, sono elaborate dal sistema anticorruzione presente all'interno dell'Ateneo con il necessario coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Esse incidono trasversalmente sull'apparato di prevenzione della corruzione. Le tipologie di misura contemplate sono riportate nel prospetto:

|    | <i>Tipologia di misura</i>   |
|----|--|
| 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 regolamentazione   |
| 5. | Misure di formazione   |
| 6. | Misure di rotazione  |
| 7. | Misure di sensibilizzazione e partecipazione                                       |

Misure di carattere specifico: si tratta di quelle misure che fanno riferimento a situazioni particolari, rispetto alle quali è necessario elevare l'attenzione che, per il presente aggiornamento, è indirizzata a quanto segnalato nel PNA 2022, con una particolare attenzione alla Ricerca e al PNRR.

Nella tabella le tipologie di misura contemplate:

|    | <i>Tipologia di misura</i> |
|----|----------------------------|
| 1. | Contratti pubblici e PNRR  |
| 2. | Misura di disciplina       |

Misure della trasparenza: riportano misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione contemplati dalla normativa vigente. Nelle misure individuate sono comprese quelle di natura organizzativa volte ad agevolare la tempestività dei flussi informativi e ad assicurarne il rispetto dei tempi contemplati ai sensi degli artt. 10 e 43, comma 3 del Decreto Legislativo n. 33/2013.

|    | <i>Tipologia di misura</i>                                  |
|----|---|
| 1. | Sezione "Altri contenuti" Amministrazione trasparente -PNRR |

|    |                    |
|----|--------------------|
| 2. | Misure trasparenza |
|----|--------------------|

### 2.6.6 *Misure Generali*

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

Come indicato nella sezione relativa al monitoraggio, la presente misura, nelle sue differenti fasi, è stata attuata soltanto parzialmente. Per questo aggiornamento è richiesto al gruppo di lavoro, allo scopo costituito, di procedere all'unificazione e all'aggiornamento dei due codici attualmente in vigore, secondo la tempistica di seguito riportata:

| <i>Azioni</i>                          | <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>              |
|--|---------------------------|------------------------------|--|
| Redazione bozza di un codice unificato | Gruppo di lavoro          | giugno 2023                  | Report trimestrale a cura del gruppo di lavoro |
| Avvio <i>iter</i> di approvazione      | RPCT, Ufficio Trasparenza | gennaio 2024                 | Adozione                                       |

#### Misure di disciplina: conflitto di interessi

Il *vademecum* realizzato e condiviso sul conflitto di interessi ha destato una particolare attenzione da parte della comunità accademica che, a vario titolo, interagisce con il RPCT e il suo ufficio di supporto, al punto da ipotizzare la redazione di linee guida più strutturate sull'argomento. Una sollecitazione in tal senso è arrivata anche dagli esiti dei monitoraggi delle misure specifiche.

Le linee guida avranno lo scopo di identificare il regime generale del conflitto di interessi declinandolo nelle varie materie di interesse per l'Ateneo.

La misura sul conflitto di interessi, importante e articolata, sarà organizzata su differenti livelli, che si succederanno cronologicamente, necessari e correlati tra di loro e che si passa ad elencare:

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>      | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>              |
|--|--------------------------------|------------------------------|--|
| Formazione gruppo di lavoro  | Portatori di interessi interni | febbraio 2023                | Provvedimento di nomina del Direttore generale |
| Redazione bozza Linee guida conflitto di interessi   | Gruppo di lavoro               | settembre 2023               | Report bimestrale a cura del gruppo di lavoro  |
| Avvio <i>iter</i> di approvazione Linee guida  | RPCT, Ufficio Trasparenza      | gennaio 2024                 | Adozione                                       |
| Formazione interna del personale nelle Aree, nei Settori, e nelle Strutture primarie che presidiano le competenze sottoposte a rischio | Personale coinvolto            | marzo 2024                   | Numeri di partecipazione e test di gradimento  |

### Misure di controllo: divieto di *pantouflage* o *revolving doors*: progettazione e implementazione di un modello operativo

A seguito della valutazione degli esiti della misura contemplata nello scorso aggiornamento è emerso la necessità di un approfondimento sull'istituto del *pantouflage*, a volte percepito come un mero adempimento formale. A tal fine è previsto l'implementazione di un modello operativo più strutturato rispetto a quanto fin ora svolto, improntato ai criteri di sostenibilità della misura di controllo, per la verifica sul divieto di *pantouflage*.

| <i>Azioni</i>  | <i>Soggetti coinvolti</i>   | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|--|---|------------------------------|-----------------------------------|
| Individuazione modello operativo <i>pantouflage</i> e successiva comunicazione | RPCT, Ufficio Trasparenza, Area Risorse Finanziarie e Umane - Ufficio Personale stato giuridico | settembre 2023               | Progettazione e modello operativo |

### Misura di formazione del personale

La formazione del personale ha un'importanza rilevante per prevenire i fenomeni corruttivi e di *maladministration*, nella piena consapevolezza che l'anticorruzione si nutre degli aspetti socio-culturali di una comunità e ha necessità di determinarsi attraverso la trattazione di tematiche strettamente correlate all'etica, all'integrità, alla trasparenza, al rischio corruttivo.

Si mantiene anche per questo anno la struttura a due livelli:

- 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, organismi di controllo *etc.*).

Continua la partecipazione annuale di personale dell'Università degli Studi della Basilicata al corso di formazione Valore PA sui temi dell'anticorruzione e trasparenza permette di lavorare in modo specifico sui singoli casi, di svolgere esercitazioni, di lavorare in gruppo anche per le prove finali, di confrontarsi con le altre amministrazioni pubbliche presenti sul territorio.

La formazione prevista, attuata tenendo conto delle diverse programmazioni interne all'Ateneo, è di seguito riportata:

| <i>Intervento formativo</i>     | <i>Descrizione dei contenuti</i>  | <i>Destinatari</i>  | <i>Ore di formazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>  |
|---------------------------------|---|---|--------------------------|--|
| Il conferimento degli incarichi | Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità; incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione; inconfiribilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n. 39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie; conflitto d'interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche; incarichi rilevanti. | Formazione di indirizzo specifico<br><br>Personale addetto ai processi di reclutamento e gestione dello stato giuridico del personale | 5 ore                    | n. partecipanti<br>n. questionari di gradimento (gli indicatori sono comuni a tutti i corsi programmati) |
| Il conflitto di interessi       | Le ipotesi di conflitto di interessi a carico dei funzionari pubblici;  | Formazione di indirizzo specifico   | 6 ore                    |  |

|   |   |   |                   |  |
|---|---|---|-------------------|--|
|   | <p>. La disciplina del conflitto di interessi nei codici di comportamento;</p> <p>. Il divieto di c.d. “pantouflage” o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego;</p> <p>. Le misure di prevenzione per la gestione delle situazioni di conflitto: le indicazioni ANAC del PNA 2022</p> |   |                   |  |
| Il Conflitto di interessi – Appalti e gestione dei contratti  | Il conflitto di interessi in materia di contratti pubblici  | Formazione di indirizzo specifico           | in programmazione |  |
| Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione (Corso di formazione proposto nell’ambito di Valore PA INPS 2022/2023 di II livello di tipo A) | <p>I modulo: La Pubblica Amministrazione e la prestazione lavorativa</p> <p>II modulo: La prevenzione della corruzione</p> <p>III Modulo: Gli strumenti di prevenzione della corruzione</p>   | Formazione di indirizzo specifico (6 unità) | 60 ore di lezioni |  |
| Etica Pubblica e comportamento etico  | <p>Etica pubblica e comportamento etico dopo il dl 36/2022;</p> <p>Il concetto di etica pubblica</p> <p>Le problematiche connesse al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche;</p> <p>L’utilizzo dei social come strumenti di comunicazione istituzionale.</p>   | Formazione di livello generico              | 4 ore             |  |

#### Misura di rotazione ordinaria del personale

È stata presentata al Rettore, dal Direttore Generale, la revisione dell’organizzazione degli Uffici dell’Amministrazione Centrale. Allo stato attuale è soggetta a valutazione e verifica dei processi di fattibilità.

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

Si ripropone interamente la presente misura ricordando che nell’ambito delle verifiche svolte dall’OIV/NdV, riguardante le attestazioni sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione (30 giugno 2020), era emersa la mancanza di una Carta dei Servizi dell’Ateneo; in seguito a tali rilievi la Direzione Generale aveva avviato la pianificazione delle azioni da adottare con il necessario confronto con il Presidio della Qualità di Ateneo (prot. n. 5678/II/25 del 1° giugno 2020).

Infatti, in attuazione di quanto richiesto nel PIP 2021-2023, Obiettivo 4, Area Strategica gestione ed innovazione manageriale rubricato “Migliorare la qualità e l’efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l’operato dell’Ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività”, era stata redatta (in collaborazione con il Consorzio Universitario sulla Formazione – CoInFo) una proposta di Carta dei Servizi presentata nella versione 1.0.

Dal lavoro svolto è emersa la classificazione di cinque aree di servizio o settori:

- Biblioteca Centrale di Ateneo (BCA);
- Centro Linguistico di Ateneo (CLA);
- Centro di Ateneo Orientamento Studenti (CAOS);
- Settore Relazioni Internazionali (Relazioni Internazionali);

- Centro Infrastrutture e Sistemi (CISIT).

Ogni struttura ha, in seguito, individuato dei servizi principali e, per ognuno di questi, proceduto a redigere appropriate schede contenenti informazioni come la descrizione del servizio, il responsabile del servizio, i recapiti, le modalità di erogazione, gli indicatori, *etc.*

Il Nucleo ha condotto, sugli esiti delle attività svolte, un'attenta analisi e registrato alcune criticità che si passano a elencare:

- mancanza di una breve introduzione alle schede dei singoli servizi per agevolare l'utente a una corretta comprensione;
- mancanza di un linguaggio comune;
- assenza di modalità di presentazione dei reclami e tempistica delle risposte;
- mancanza per alcuni singoli servizi dei valori programmati e dei valori attuali.

Considerata l'importanza che riveste la Carta dei Servizi all'interno dell'Ateneo, si accolgono le indicazioni del Nucleo di Valutazione, integrando le schede mancanti e procedendo alla redazione della versione successiva alla 1.0, secondo le modalità indicate.

| <i>Azioni</i>   | <i>Soggetti coinvolti</i>             | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>            |
|---|---------------------------------------|------------------------------|--|
| Integrazioni segnalate dal NdV e ultimazione schede.<br>Redazione nuova versione Carta dei Servizi. | RPCT, componenti del gruppo di lavoro | giugno 2023                  | Avvio <i>iter</i> di approvazione e adozione |

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

Lo scorso aggiornamento prevedeva una misura sul tema, attuata per il tramite di una circolare informativa sulle modalità di verifica da adottare sui precedenti penali e le successive determinazioni da intraprendere in caso di esito positivo al controllo. La circolare, trasmessa all'intera comunità professionale, ha generato nuovi quesiti formulati dalle Strutture Primarie, rispetto ai quali si forniranno delle ulteriori indicazioni.

| <i>Azioni</i>                          | <i>Soggetti coinvolti</i> | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|--|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Circolare informativa: approfondimenti | RPCT, Ufficio Trasparenza | luglio 2023                  | Invio intera comunità accademica  |

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

Al fine di accrescere la percezione della corruzione e consolidare i rapporti con i portatori di interesse esterni e interni (*stakeholder*), soprattutto per il tramite della condivisione del sapere, si intende organizzare la 1° *Giornata dell'anticorruzione*, possibile momento di condivisione con i portatori di interesse esterni dell'Università degli studi della Basilicata, ma anche un momento di riflessione e formativo per tutto il personale.

| <i>Azione</i>   | <i>Soggetti responsabili</i>                                | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>            |
|---|---|------------------------------|--|
| I Giornata della trasparenza indirizzata a tutto il personale | RPCT, Ufficio trasparenza e accesso documentale stakeholder | aprile 2023                  | Evento pubblico (sia in presenza sia online) |

Inoltre, con P.D.G. n. 226/2022 del 6 ottobre 2022 è stato costituito il gruppo di lavoro per la *Customer Satisfaction*, il cui obiettivo è la *Definizione dell'architettura del sistema di gestione della rilevazione della soddisfazione dell'utenza e predisposizione del Piano della Customer Satisfaction di Ateneo*. Il lavoro elaborato dal gruppo, da presentare entro il 31 dicembre 2022 è incentrato sulla rilevazione, nella prima fase, della soddisfazione degli

studenti ed è in linea poi con l'orizzonte di riferimento che il PIAO induce le PP.AA. a seguire, ovvero la creazione di valore pubblico, inteso - nella sua accezione più ampia - come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento, degli utenti, dei destinatari dei servizi.

### 2.6.7 Misure specifiche

#### Misura PNA 2022: contratti pubblici e PNRR

L'allegato 8 del PNA 2022 rende disponibili strumenti operativi da adottare per la compilazione e il controllo di atti relativi a tipologie di procedure di affidamento che, a seguito dei più ampi margini di discrezionalità concessi dalla normativa, comportano maggiori rischi in termini di possibili episodi di corruzione o di cattiva amministrazione e di procedure che non sono trasparenti o comunque sono gestite in maniera non conforme alla normativa vigente nazionale e comunitaria.

A tal proposito, l'Autorità ha elaborato delle *check list*, quali possibili strumenti di mitigazione dei rischi e di controllo degli affidamenti, da inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Si tratta, come è intuibile, di *best practice* da adottare nell'ambito dei controlli preventivi sugli appalti e che, dunque, possono essere accolti su base facoltativa.

Le *check list* mirano a verificare le procedure non ad evidenza pubblica e le situazioni di una certa rilevanza che possono verificarsi nella fase esecutiva.

Nello specifico riguardano:

- affidamento diretto;
- procedura negoziata per i servizi;
- procedura negoziata per i lavori;
- procedura in deroga;
- modifica dei contratti e varianti in corso d'opera.

La misura consiste nel rendere note le *check list* contemplate nel PNA 2022, non solo quale possibile metodologia da adottare per contenere i rischi, per controllare la correttezza degli affidamenti, ma anche quale strumento di promozione della cultura della legalità.

| <i>Azione</i>                 | <i>Soggetti responsabili</i>   | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>  |
|-------------------------------|--|------------------------------|------------------------------------|
| Trasmissione delle check list | RPCT,<br>Ufficio trasparenza e accesso documentale,<br>Settore approvvigionamenti e contratti, Dipartimenti e Scuole | febbraio 2023                | Condivisione nella pagina intranet |

#### Misure di disciplina: conflitto di interessi, art. 42 del Codice degli appalti

La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è particolarmente rilevante nelle azioni per la prevenzione della corruzione. Come è stato possibile verificare con il *vademecum* sul conflitto di interessi<sup>29</sup>, l'argomento è di grande interesse soprattutto per l'individuazione delle molteplici fattispecie, al punto da dedicare all'argomento una nuova misura che si articola in modo più complesso nel corso dell'anno 2023 con differenti passaggi che includono anche la formazione<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Misura del 2022.

<sup>30</sup> Si vedano la misura della formazione e misura di disciplina sul conflitto di interessi previste per l'aggiornamento 2023.

Il codice dei contratti pubblici contiene all'art. 42 una specifica norma in materia, con un riguardo particolare all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. A tale scopo, come previsto nella programmazione della formazione, già indicata nel dettaglio, sarà dedicato, al personale che si occupa di appalti, un corso specifico dal titolo *Il conflitto di interessi in materia di contratti pubblici*, anche alla luce delle nuove disposizioni che a breve verranno adottate dal legislatore. Al momento è in fase di programmazione e sarà erogato entro l'anno 2023 con l'applicazione degli indicatori di monitoraggio previsti per la formazione del personale.

### 2.6.8 Trasparenza

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

Nel precedente aggiornamento è stato contemplata l'automatizzazione del registro degli accessi possibile solo successivamente all'aggiornamento del sistema Titulus, che ad oggi non è stato ancora effettuato dal CINECA. Si ripropone la misura.

| <i>Azioni</i>                               | <i>Soggetti coinvolti</i>   | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i> |
|---|---|------------------------------|-----------------------------------|
| Automatizzazione del registro degli accessi | RPCT, Settore Affari generali, Ufficio Trasparenza, Centro Gestione documentale, CINECA | Previsto: marzo 2023         | Pubblicazione del registro PAT    |

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

Questa misura è motivata da considerazioni che si articolano in una duplice direzione:

- da una parte la verifica e la conferma della inefficacia dell'attuale sistema di monitoraggio;
- dall'altra la necessità di avviare un'informatizzazione dei processi.

Come indicato nella sezione relativa al monitoraggio delle misure 2022 è disponibile l'aggiornamento del percorso di sviluppo interno della piattaforma Amministrazione Trasparente mediante il modulo "*Scadenze e monitoraggio*", che invia gli avvisi per gli obblighi di pubblicazione, permettendo agli utenti "delegati" al monitoraggio di verificare la correttezza e la tempistica degli inserimenti. Questo sistema rilascia un prospetto riepilogativo che agevola la visualizzazione delle scadenze. Il RPCT può avere accesso ai dati riepilogativi e verificare, senza dover attendere il modulo di invio di avvenuta pubblicazione che ha scadenza semestrale. Al contempo, i delegati hanno la possibilità di evitare i ritardi nelle pubblicazioni, ricevendo e-mail di sollecito alcuni giorni prima delle scadenze.

Il I semestre del 2023 sarà dedicato ad organizzare l'architettura del sistema di monitoraggio mediante una serie di adempimenti necessari come:

- individuare i soggetti "delegati", deputati a ricevere le e-mail;
- inserire le scadenze relative alle pubblicazioni nel rispetto della normativa vigente e dei regolamenti interni.

| <i>Azioni</i>   | <i>Soggetti coinvolti</i>        | <i>Termine di attuazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
|---|----------------------------------|------------------------------|---|
| Rendere operativo il <i>workflow management system</i> – P.A.T. | RPCT, Ufficio Trasparenza, ISWEB | Previsto: marzo 2023         | Invio nota esplicitiva dell'attivazione del <i>workflow management system</i> |

## Allegato a: Cronoprogramma misure generali e specifiche

| Cronoprogramma delle misure generali e specifiche – Allegato A |   |  |   |                       |   |
|--|---|--|---|-----------------------|---|
| Codice identificativo  | Descrizione misura  | Azioni   | Soggetti coinvolti  | Termine di attuazione | Indicatori di monitoraggio  |
| 2023001  | Misure di definizione e promozione dell'etica e degli standard di comportamento: Codice di comportamento/codice etico aggiornamento   | Redazione bozza di un codice unificato   | Gruppo di lavoro  | giugno 2023           | Report trimestrale a cura del gruppo di lavoro  |
|  |   | Avvio <i>iter</i> di approvazione  | RPCT, Ufficio Trasparenza   | gennaio 2024          | Adozione  |
| 2023002  | Misure di disciplina: conflitto di interessi  | Formazione gruppo di lavoro  | Portatori di interessi interni  | febbraio 2023         | Provvedimento di nomina del Direttore Generale  |
|  |   | Redazione bozza Linee guida conflitto di interessi   | Gruppo di lavoro  | settembre 2023        | Report bimestrale a cura del gruppo di lavoro   |
|  |   | Avvio iter di approvazione Linee guida   | RPCT, Ufficio Trasparenza   | gennaio 2024          | Adozione  |
|  |   | Formazione interna del personale nelle Aree, nei Settori, e nelle Strutture primarie che presidiano le competenze sottoposte a rischio | Personale coinvolto   | marzo 2024            | Numeri di partecipazione e test di gradimento   |
| 2023003  | Misure di controllo: divieto di <i>pantouflage</i> o <i>revolving doors</i> : progettazione e implementazione di un modello operativo | Individuazione modello operativo <i>pantouflage</i> e successiva comunicazione   | RPCT, Ufficio Trasparenza, Area Risorse Finanziarie e Umane - Ufficio Personale stato giuridico | settembre 2023        | Progettazione modello operativo   |
| 2023004  | Misura di formazione personale  | Tabella inserita nella sezione anticorruzione e trasparenza PIAO   | Ufficio Formazione e personale a vario titolo coinvolto   | Entro l'anno solare   | n. partecipanti n. questionati di gradimento (gli indicatori sono comuni a tutti i corsi programmati) |
| 2023005  | Misura di rotazione ordinaria del personale   | Proposta revisione organizzazione Uffici Amministrazione Centrale  | Personale a vario titolo coinvolto  | Entro l'anno solare   | Provvedimenti del Direttore Generale  |
| 2023006  | Misura di sensibilizzazione e partecipazione:   | Integrazioni segnalate dal NdV e ultimazione schede.   | RPCT, componenti del gruppo di lavoro   | giugno 2023           |   |

|         |  |   |  |                     |  |
|---------|--|---|--|---------------------|--|
|         | ultimazione Carta dei Servizi di Ateneo  | Redazione nuova versione Carta dei Servizi.   |  |                     | Avvio <i>iter</i> di approvazione e adozione   |
| 2023007 | Misura di controllo: prevenzione della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici | Circolare informativa: approfondimenti  | RPCT, Ufficio Trasparenza  | luglio 2023         | Invio intera comunità accademica   |
| 2023008 | Misura di implementazione di rete di relazione con i portatori di interesse (stakeholder)                          | I Giornata della trasparenza Indirizzata a tutto il personale   | RPCT, Ufficio trasparenza e accesso documentale stakeholder  | aprile 2023         | Evento pubblico (sia in presenza sia online)   |
| 2023009 | Misura PNA 2022: contratti pubblici e PNRR   | Trasmissione delle check list   | RPCT, Ufficio trasparenza e accesso documentale, Settore approvvigionamenti e contratti, Dipartimenti e Scuole | febbraio 2023       | Condivisione nella pagina intranet   |
| 2023010 | Misure di disciplina: conflitto di interessi, art. 42 del Codice degli appalti                                     | “Il conflitto di interessi in materia di contratti pubblici” - Formazione inclusa nella tabella della sezione anticorruzione e trasparenza PIAO | Ufficio Formazione e personale a vario titolo coinvolto  | Entro l'anno solare | n. partecipanti<br>n. questionati di gradimento (gli indicatori sono comuni a tutti i corsi programmati) |

## Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1. Struttura Organizzativa

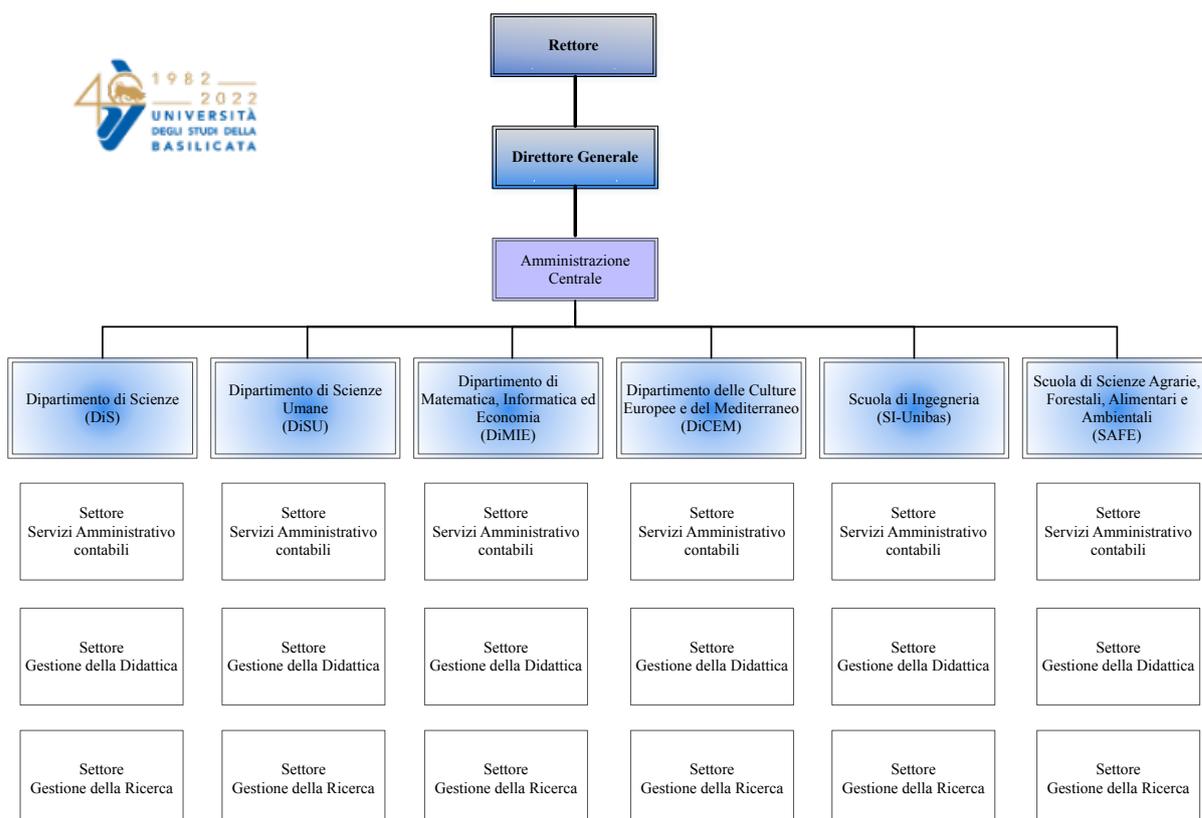
Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Ateneo in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

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.

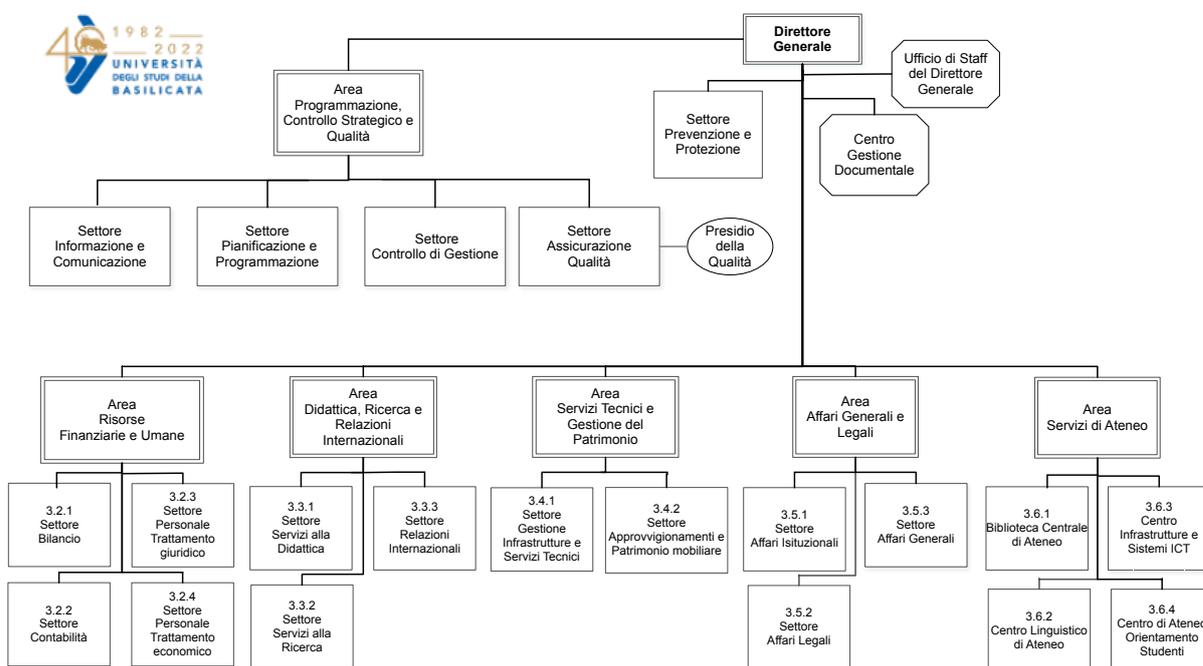
Come illustrato negli organigrammi sotto riportati, l'organizzazione dell'Università degli Studi della Basilicata attualmente si articola nelle seguenti strutture:

- 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)

#### Dipartimenti e Scuole



## Amministrazione Centrale



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 Generale supporta altresì i servizi amministrativi di Campus. L'Amministrazione generale è suddivisa, per competenze, in aree gestionali coordinate da figure Dirigenziali e a cui fanno capo settori, uffici e unità professionali.

Il Direttore Generale è il responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

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).

Successivamente sono state apportate alcune modifiche all'assetto organizzativo dell'Ateneo.

Con provvedimento del Direttore Generale 342/2019 del 25/07/2019 è stato disposto il riassetto organizzativo del DiCEM<sup>31</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.

<sup>31</sup> Con tale provvedimento il DiCEM ha assunto la stessa conformazione organizzativa delle altre strutture primarie dell'Ateneo.

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”.

L’assetto delle responsabilità di Ateneo, prevede, oltre alle figure apicali (Dirigenti), incarichi di secondo e terzo livello.

Gli incarichi di secondo livello posso essere attribuiti a:

- personale di categoria EP, ai sensi dell’art 75 del CCNL del 16/10/2008
- personale di categoria D, ai sensi dell’art. 91 co. 3 del CCNL del 16/10/2008.

Gli incarichi di terzo livello possono essere attribuiti a personale di categoria B, C e D ai sensi dell’art. 91 c.1 del CCNL del 16/10/2008.

Gli incarichi attribuiti (compresi incarichi aggiuntivi ed interim) presentano le seguenti numerosità:

- 16 (di cui 5 ad interim) incarichi a personale di cat. EP ai sensi dell’art 75 del CCNL del 16/10/2008;
- 18 (di cui 2 interim) incarichi a personale di categoria D, ai sensi dell’art. 91 c.3 del CCNL del 16/10/2008;
- 73 (di cui 13 ad interim) incarichi a personale di categoria C (39 di cui 6 interim) e D (34 di cui 7 ad interim) ai sensi dell’art. 91 c.1 del CCNL del 16/10/2008.

E’ da rilevare come l’attuale assetto organizzativo risulta essere sottodimensionato in relazione alle posizioni di vertice sia di primo livello (Dirigenti) che di secondo livello e di terzo livello.

Il rapporto numero tra dirigente e personale non dirigente risulta essere pari a 1 (uno) a 118,5 (centodiciotto,5), mentre il rapporto tra personale vice dirigente (EP) e personale di categoria D, C e B è pari a 1 (uno) a 23 (ventitre).

Infine il rapporto tra personale docente e PTA è pari a 1 a 0,72, nel 2015 era pari a 1 a 0,95.

## 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il presente testo è redatto ai sensi dell’art. 14, c. 1, della L. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, c. 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, tenuto conto delle “*Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)*” di cui al DM 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione e secondo il *template* messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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. 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.

Come è noto il periodo 2020-2021 risulta caratterizzato da modalità lavorative particolarmente onerose e disagiate per i dipendenti in conseguenza delle particolari condizioni sanitarie, economiche e sociali determinatesi a seguito della pandemia di Covid-19. Il lavoro agile ha rappresentato uno degli istituti

giuslavoristici che ha subito notevoli alterazioni con il susseguirsi di disposizioni legislative, di DD.PP.CC.MM., di protocolli sottoscritti tra il Ministro per la pubblica amministrazione e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nelle pubbliche amministrazioni, di circolari e direttive adottate dalla Funzione Pubblica, che ne hanno cambiato completamente la natura originaria, tramutando il lavoro agile in modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA., prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti a cui aggiungere i numerosi provvedimenti direttoriali adottati dall'Università e circolari amministrative, contenenti disposizioni attuative in materia di lavoro agile. I dipendenti che hanno optato per le prestazioni in modalità agile hanno affrontato una serie di problematiche concomitanti al lungo periodo emergenziale garantendo comunque la continuità e l'efficienza dei servizi.

Lo stato di emergenza epidemiologica ha pertanto determinato la necessità di rideterminare le modalità di organizzazione del lavoro adattandole prontamente a esigenze aventi carattere di straordinarietà, alla luce di quanto previsto nell'art. 1, comma 870, della legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo (...)”*.

Si rileva, inoltre, come i lavoratori e le lavoratrici, per comprovate ragioni organizzative, hanno continuato a svolgere il proprio lavoro in sede garantendo la prosecuzione di quelle attività ritenute indifferibili e strettamente funzionali alla gestione dell'utenza sia esterna che interna, sostenendo le difficoltà correlate al tragitto casa-lavoro, alla permanenza nel luogo di lavoro, alla conseguente osservanza di rigide norme sanitarie, contenute anche in un apposito protocollo interno, ritenute essenziali per il contenimento della pandemia.

Superato, come sembrerebbe, lo stato di emergenza sanitaria, l'obiettivo perseguito dall'Università degli Studi della Basilicata rimane quello di dare impulso e sviluppo alla modalità organizzativa del lavoro agile con l'introduzione di uno specifico regolamento di attuazione che si sviluppi attraverso le seguenti fasi:

- a) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività;
- b) introdurre il concetto di flessibilità dell'orario di lavoro. L'attività lavorativa si svolge entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, secondo la normativa e la contrattazione collettiva nazionale, prevedendo eventuali fasce di reperibilità definite con la struttura di appartenenza. La modalità in smart working è a giornata intera;
- c) razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, assegnando, ad esempio, dotazioni portabili senza duplicazioni, sperimentando il concetto della flessibilità spaziale della prestazione lavorativa. L'attività lavorativa può svolgersi quindi in parte all'interno dei locali dell'Ateneo e in parte all'esterno, senza che sia necessariamente individuata una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede abituale e ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali;
- d) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

### Il lavoro agile emergenziale “Covid”

Con una serie di provvedimenti direttoriali adottati in linea con i DPCM e le altre disposizioni legislative che si sono succedute nel corso del 2022 in relazione alle varie fasi della pandemia, l’Ateneo ha adottato lo strumento del lavoro agile per circa il **65%** del personale.

Tabella 1: Il lavoro agile in Ateneo. Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile nel corso del 2022.

| Dimensione   | gen   | feb     | mar    | apr     | mag     | giu     | lug    | ago.   | set    | ott     | nov    | dic    |
|--|-------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| <b>N. Totale Lavoratori/Lavoratrici</b>                                | 232   | 232     | 233    | 232     | 231     | 230     | 230    | 232    | 232    | 230     | 230    | 230    |
| <b>N° lavoratori /lavoratrici che hanno usufruito del lavoro agile</b> | 9     | 58      | 58     | 61      | 61      | 55      | 66     | 60     | 67     | 75      | 69     | 70     |
| <b>N° di giornate di lavoro complessive</b>                            | 4283  | 4336    | 4310   | 4478    | 4377    | 4140    | 3349   | 2606   | 3870   | 4287    | 4370   | 4110   |
| <b>N° di giornate complessivamente svolte in modalità agile</b>        | 96    | 372     | 461    | 424     | 405     | 356     | 383    | 350    | 401    | 424     | 437    | 440    |
| <b>% lavoratori /lavoratrici agili effettivi</b>                       | 3,88% | 25,00 % | 24,89% | 26,29 % | 26,41 % | 23,91 % | 28,70% | 25,86% | 28,88% | 32,61 % | 30,00% | 30,43% |
| <b>% giornate di lavoro agile</b>                                      | 2,24% | 8,58%   | 10,70% | 9,47%   | 9,25%   | 8,60%   | 11,44% | 13,43% | 10,36% | 9,89%   | 10,00% | 10,71% |

### Il lavoro agile post-emergenziale

Nel corso del 2021 si è chiusa per le pubbliche amministrazioni la fase del lavoro agile emergenziale. Sono stati emanati alcuni provvedimenti ministeriali che hanno quasi del tutto completato il quadro normativo di riferimento del lavoro agile che consente, al rispetto di determinate condizioni, alle amministrazioni pubbliche di continuare a utilizzare il lavoro agile come modalità di prestazione lavorativa per i propri dipendenti.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è

quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19.

Il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato da subito con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 245 del 13/10/2021, che ha individuato le condizionalità e i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini assicurando un'adeguata qualità dei servizi. È stato disciplinato, inoltre, dalle "linee guida" adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i Sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo delle funzioni centrali sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Il suddetto provvedimento ha previsto un rientro in servizio graduale del personale delle pubbliche amministrazioni a decorrere dal 15 ottobre 2021 con l'indicazione per le amministrazioni di adottare nei quindici giorni successivi gli atti organizzativi per attuare le disposizioni contenute nel decreto. L'Amministrazione universitaria ha ritenuto di procedere autonomamente, nelle more dell'emanazione delle linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1, c. 6, del DPCM recante modalità per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 1, c. 3, del citato DPCM ha stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile che tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute a rispettare e che si esplicitano di seguito:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, c. 1, della L. 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
  1. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
  2. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
  3. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del DPCM.

Anche al fine di contemperare l'interesse alla continuità dell'azione amministrativa con quello alla salute pubblica, garantendo, nel perdurare dello stato di emergenza, un utilizzo controllato degli spazi di Ateneo grazie alla rotazione del personale presente in sede, l'Ateneo ha valutato l'opportunità di mantenere modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa del personale tecnico-amministrativo.

L'Amministrazione ha quindi predisposto i provvedimenti necessari per consentire la sottoscrizione dell'accordo individuale in tempi rapidissimi, in sostanziale continuità con il lavoro agile emergenziale.

L'accordo definisce tutti gli elementi necessari allo svolgimento della prestazione in lavoro agile, tra cui anche il numero massimo di giornate mensili svolgibili da remoto (n. 8 giornate mensili). Sono fatte salve

particolari situazioni contingenti, di tutela della salute per particolari categorie di dipendenti (cosiddetti soggetti “fragili”/dipendenti in gravidanza) e altre condizioni di particolare necessità degne di tutela che potrebbero richiedere lo svolgimento temporaneo di un numero di giornate mensili superiori a quelle indicate.

Dal 01/02/2022, quindi, il personale che ne ha fatto richiesta e che è adibito a mansioni svolgibili da remoto, per aver accesso al lavoro agile, ha sottoscritto un accordo individuale sulla base di un *format*.

Gli accordi individuali sono stati sottoscritti con decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione e il ricorso al lavoro agile è stato inizialmente autorizzato fino al 31/03/2022.

La legge n. 142 del 21 settembre 2022, di conversione, con modificazioni, del c.d. Decreto Aiuti-bis ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 le misure semplificate del lavoro agile, già in essere durante l'emergenza sanitaria.

Dal 1° settembre 2022 il lavoro agile avrebbe dovuto essere attivato solo con accordo tra le parti, tant'è che è stato varato il nuovo modello di comunicazione.

La proroga intervenuta al 31 dicembre 2022 ha modificato un po' la situazione, infatti:

- **il regime emergenziale (cioè senza accordo scritto) non decorrerà dal 1° settembre 2022, ma dal 22 settembre 2022**, data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. Aiuti-bis;
- **il 31 agosto 2022 è cessato il regime transitorio applicato in fase pandemica e gli SMART WORKING** attivati dal 1° settembre 2022 dovevano essere assistiti dall'accordo scritto;
- **i nuovi SMART WORKING e quelli modificati dal 1° settembre 2022 possono essere comunicati al Ministero del Lavoro col nuovo modello entro il 1° novembre 2022.**

## Le tecnologie 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.

Particolarmente importante per mantenere attiva l'attività amministrativa è stata la possibilità di utilizzare un sistema informatico per la preparazione e la firma degli atti completamente dematerializzato. L'implementazione graduale di tale sistema ha vissuto a fine 2021 uno *step* importante con la

dematerializzazione dei processi di firma dei Decreti Rettorali e dei Provvedimenti del Direttore Generale e dei Dirigenti, e consente oggi di supportare la firma e la repertoriatura automatica della maggior parte degli atti dell'Ateneo.

Tutto il personale è dotato di una casella di posta elettronica e di strumenti di collaborazione utilizzabili *on line*, quali *chat*, videoconferenze, spazio di archiviazione documentale.

Visto che l'Ateneo è già a uno stadio avanzato dell'introduzione della modalità agile della prestazione, l'Ateneo si propone, con l'adozione del POLA, le seguenti finalità:

- a) introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Nel prossimo triennio l'Ateneo intende operare per promuovere il lavoro agile favorendo un'applicazione progressiva e graduale del lavoro agile secondo le modalità che saranno stabilite nel POLA previa informazione alle organizzazioni sindacali.

Di seguito i principali punti di attenzione sui quali si concentrerà il lavoro di elaborazione del POLA previsto per i prossimi mesi:

- 1) consapevolezza che ogni struttura dell'Ateneo ha proprie specificità, di cui si cercherà di tener conto nell'applicazione del lavoro agile nel corso del triennio;
- 2) mantenere nella regolazione dello *smart working* il massimo livello di flessibilità consentita dalla norma, che consenta di adattare le esigenze del lavoratore a quelle dell'organizzazione anche in situazioni temporanee e contingenti:
  - a) ad esempio, prevedere un massimo di giornate di lavoro fruibili in *smart working* su base anche plurimensile, garantendo il rispetto del vincolo della prevalenza del lavoro in presenza di ciascun dipendente come risultato della programmazione complessiva del semestre;
  - b) scelta flessibile dei giorni in cui effettuare lavoro agile, secondo un calendario concordato con il Responsabile della struttura;
  - c) particolare attenzione dovrà essere assicurata al diritto alla disconnessione;
  - d) la fascia e il numero di ore di reperibilità restano confermate con l'impegno di verificare, durante la fase di sviluppo, la possibilità di ridurre il numero di ore di reperibilità a beneficio di una maggiore responsabilizzazione e autonomia nell'organizzare il proprio lavoro da parte dei lavoratori anche con particolare attenzione alla possibilità di organizzare, da parte dei Responsabili, calendari di lavoro con cui siano assicurati i servizi all'utenza (anche da remoto) con i cosiddetti "sportelli virtuali".

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

#### 3.3.1. Premessa

Il presente Piano è stato predisposto in attuazione dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, che modifica l'art. 6 del dlgs 165/2001 secondo il quale:

- (Art. Art. 6, co. 1) “*Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*”
- (Art. 6, co. 2) “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter<sup>32</sup>*”.
- (Art. 6, co. 3) “*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*”

Elemento caratterizzante il nuovo art. 6 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4, del d.lgs. n. 75/2017, è costituito dalla previsione del superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica”.

Il termine ‘dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore rigido da cui partire per definire il Piano nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il Piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

È, infine da precisare, come per le istituzioni universitarie, in tema di programmazione del reclutamento, è in vigore il 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.

---

<sup>32</sup> “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

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<sup>33</sup>.

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.

Infine, il sistema adottato nel sistema universitario per la determinazione del Potenziale Assunzionale è caratterizzato dai cd. Punti Organico.

I Punti organico (P.O.) rappresentano l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per definire sia il budget potenziale utilizzabile per la programmazione di personale sia i limiti annuali di assunzioni attuabili dalle università. In questa ottica, ogni dipendente (docente e PTA), sulla base del livello di inquadramento, coincide ad un equivalente in P.O. e la sua entità dipende dalla dotazione organica dell'Ateneo.

Per il PTA un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B;
- 0,25 P.O. se di categoria C;
- 0,30 P.O. se di categoria D;
- 0,40 se di categoria EP;
- 0,65 se di categoria Dirigente

La dotazione organica 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, determinato secondo le indicazioni contenute nel Dlgs 75/2017 e nelle linee guida del 2018, 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 d'ateneo di previsione triennale. La programmazione triennale del personale è comunicata annualmente per via telematica al Ministero entro il termine stabilito con provvedimento del Ministero ed 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.

Pertanto il presente piano:

- aggiorna ed integra il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2017, tenendo conto degli aggiornamenti ed integrazioni intervenuti nel corso dell'anno 2018, 2019, 2020 e 2021, e offre un'analisi a livello di Ateneo del fabbisogno di personale nel suo complesso ovvero riferita al solo personale Tecnico-Amministrativo (PTA) e una previsione per il triennio 2022-2024;
- ha come orizzonte temporale il periodo 2022 - 2024. Esso 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.

---

<sup>33</sup> Inoltre le esigenze dei fabbisogni posso essere realizzate anche attraverso un nuovo assetto organizzativo ovvero attraverso la redistribuzione del personale o ancora attraverso la riconversione e l'aggiornamento professionale del personale in servizio.

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"<sup>1</sup> (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. Il quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento in materia di definizione del fabbisogno, delle facoltà assunzionali e dei vincoli in materia di reclutamento e delle risorse disponibili che attengono le caratteristiche ordinamentali proprie del sistema universitario trova cornice operativa nelle previsioni normative dettate:

- dal D.lgs 165/2001 come modificato dal Dlgs 75/2017;
- dall'art. 1-ter della legge 31 marzo 2005, n. 43 di conversione del D.L. 31 gennaio 2005, n.7, ha disposto che " a decorrere dall'anno 2006 le università, anche al fine di proseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, entro il 30 giugno di ogni anno, adottano programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite con decreto del Ministro dell'Università e della ricerca, sentiti la CRUI, il CUN e il CNSU, tenuto altresì conto delle risorse acquisibili autonomamente. I predetti programmi delle università individuano in particolare ....e) **il fabbisogno di personale docente e non docente a tempo sia determinato che indeterminato**, ivi compreso il ricorso alla mobilità".
- dall'art. 66 "Turn over", c. 13 bis, del D.L. 112/2008 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14 c. 3 del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni con il quale sono state fissate le misure percentuali di turn-over valide con riferimento "al sistema" delle università nel suo complesso ed è stato disposto che all'attribuzione del contingente di assunzioni spettante a ciascun ateneo si provvede con decreto del Ministro dell'università e della ricerca. La normativa in materia di turn-over del sistema universitario nel suo complesso è stata, negli anni scorsi, ripetutamente modificata. In particolare, a decorrere **dal 2018**, il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di una spesa pari al **100%** di quella relativa al corrispondente personale cessato dal servizio nell'anno precedente.
- dal comma 4, art. 18 della l 240/2010 che vincola ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, a destinare le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.
- dal comma 6, art. 24 della L. 240/2010 secondo cui è possibile utilizzare la procedura valutativa (art. 26, comma 5 della L. 240/2010) per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'Ateneo, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo.
- dal D.Lgs. 29 marzo 2012, n 49, che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata prevedendo. In particolare gli articoli "4 "Programma triennale del personale", 5 "Limite massimo alle spese di personale", 6 "Limite massimo per le spese per l'indebitamento" e 7 "Rispetto dei limiti per le spese di personale per le spese di indebitamento" prevedono una stretta connessione tra i documenti del Bilancio Unico di Ateneo a quanto contenuto nei piani triennali di programmazione e reclutamento del personale e del programma triennale adottato ai sensi dell'art. 1-ter della legge 43/2005 e disciplinano gli indirizzi,

le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l'indebitamento di ciascuna istituzione universitaria.

Inoltre il D.Lgs. 49/2012 contiene ulteriori vincoli che interessano la programmazione del personale docente, più precisamente tali vincoli interessano meccanismi ex post di valutazione delle politiche del personale, i cui risultati impattano sul FFO:

- a. produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell'ateneo;
  - b. percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato, o, nel caso delle discipline di area medica, di scuola di specializzazione, nella università in cui sono stati reclutati come ricercatori;
  - c. percentuale dei professori reclutati da altri atenei;
  - d. percentuale dei professori e ricercatori in servizio presso l'ateneo, responsabili scientifici di progetti di ricerca, comunitari e internazionali;
  - e. grado di internazionalizzazione del corpo docente, valutato in termini di numerosità di docenti provenienti dall'estero o chiamati dall'ateneo in qualità di vincitori di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea;
  - f. struttura e i rapporti dell'organico del personale docente e ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo.
- dal D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 - “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, introduce con l’art. 6 “Modifiche all’articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165” dando indicazioni in merito alla redazione di un “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale” che deve essere approvato ai sensi dell’articolo 6, comma 4 del decreto legislativo 165/2001” che prevede testualmente: *“Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall’organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all’articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell’adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali?”*;
  - DPCM 1477 dell’8 maggio 2018 – “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” che definiscono le finalità, le metodologie operative di orientamento, che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni nell’ottica di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
  - dal DM 289/2021 - Linee generali d’indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati” (Art. 1 - co. 3) focalizza l’attenzione sull’ *“innalzamento della qualità del sistema universitario”*... teso a *“ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali e dell’esigenza di ridurre i divari tra le sedi universitarie dovute ai differenti fattori di contesto territoriale” e individuando l’obiettivo E. investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università tra gli obiettivi specifici della programmazione”*;
  - dal DPCM 24 giugno 2021 – *Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università per il triennio 2021-2023*, con il quale (art. 2 co. 2) sono indicati i parametri<sup>34</sup> (indirizzi) cui deve conformarsi la programmazione del personale per il triennio 2021 – 2023, le penalizzazioni cui incorrono gli atenei in caso di mancato rispetto dei parametri (art. 2, co. 4 e 5) e l’obbligo alla adozione e aggiornamento

---

<sup>34</sup> I parametri si riferiscono in via esclusiva alla programmazione del personale docente.

annuale della programmazione del personale da parte del “consiglio di amministrazione in sede di approvazione del bilancio unico di ateneo di previsione triennale”.

Gli indirizzi cui deve conformarsi la programmazione per il triennio sono:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;
- c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

Tenuto conto delle procedure autorizzate nel 2022 alla data di redazione del presente documento il valore stimato per i vincoli relativo al triennio 2020-2022, fonte PROPER, è il seguente

| Vincolo                                | valore parziale indicatore |  |
|--|----------------------------|--|
| Art. 18, c. 4, L. 240/2010             | 0%                         |  |
| Art. 24, c. 6, L. 240/2010             | 47,62%                     |  |
| Art. 2, c.2, lett. a) DPCM 24/06/2021  | 27,51%                     |  |
| Art. 2, c. 2, lett. b) DPCM 24/06/2021 | 150%                       |  |
| Art. 2, c. 2, lett. c) DPCM 24/06/2021 | 12%                        |  |

All'art. 3 del DPCM 24 giugno 2021<sup>35</sup> sono definiti le modalità di calcolo per la ripartizione del potenziale assunzionale (cd Punti Organici) derivati alle cessazioni per il triennio 2021 – 2023 secondo lo schema che segue:

| Indicatori  | turnover  |
|---|---|
| Spese di personale (ISP) $\geq$ 80%                 | Turnover massimo pari al 50% dei Punti Organici relativi alle cessazioni anno precedente  |
| Sostenibilità Economico Finanziaria (ISEF) $\geq$ 1 |   |
| Spese di personale $<$ 80%                          | Turnover massimo pari al 50% dei Punti Organici relativi alle cessazioni anno precedente + $\Delta$ pari al 20% del margine tra |
| Sostenibilità Economico Finanziaria (ISEF) $\geq$ 1 |   |

<sup>35</sup> DPCM del 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 6 agosto 2021 “Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università per il triennio 2021 - 2023”, all'art. 3 recita (co. 1) “Al fine di assicurare il rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 6 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e successive modificazioni, nonché la sostenibilità e l'equilibrio economico-finanziario e patrimoniale delle università fatto salvo quanto previsto dal decreto fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2011, n. 199, e ferme restando le disposizioni limitative in materia di assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato previste dalla legislazione vigente, che definiscono i livelli occupazionali massimi su scala nazionale, per il triennio 2021-2023, si prevede che:

a) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un importo delle spese di personale e degli oneri di ammortamento superiore all'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c), del medesimo decreto, fatto salvo quanto previsto al comma 3 del presente articolo, può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente;

b) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta valori inferiori a quelli di cui alla lettera a) può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240/2010, con oneri a carico del proprio bilancio, per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, maggiorata di un importo pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c) del medesimo decreto, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente”;

|  |   |
|--|---|
|  | <p>l'82% delle entrate per contributi statali di funzionamento, tasse, sopratasse, contributi universitari (al netto dei fitti passivi) e la somma delle spese del personale e degli oneri di ammortamento mutui rapportato al peso percentuale dell'Ateneo sul totale dei Punti Organico di sistema.</p> <p>La maggiorazione del turnover per gli Atenei con i migliori indicatori di bilancio è determinata fino a concorrenza dei limiti massimi fissati a livello nazionale sul turnover del sistema universitario.</p> |
|--|---|

Rispetto a tali indicatori l'Università degli Studi della Basilicata nel periodo 2017 – 2021 ha fatto registrare i seguenti valori:

| Indicatore | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022 <sup>1</sup> | 2023 <sup>2</sup> | Valori di riferimento |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| ISEF       | 1,12  | 1,15  | 1,15  | 1,21  | 1,34  | 1,27              | 1,18              | ≥ 1                   |
| SP         | 73,06 | 71,17 | 71,06 | 67,62 | 60,97 | 64,35             | 69,57%            | Max 80%               |

<sup>1</sup>Valori stimati considerando i valori del consuntivo 2022.

<sup>2</sup>Valori stimati dal Bilancio preventivo 2023.

- dal DM 84/2020 relativo al Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale;
- dal DM 83/2020 relativo al Piano straordinario 2020 per il reclutamento di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010;
- dal DM 856/2020 relativo al Secondo Piano straordinario 2020 per il reclutamento di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010;
- dal DM 374/2021 relativo al Differimento dei termini per l'assunzione del termine per l'assunzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240 del 2010, a valere sulle risorse del piano straordinario 2020 attribuite con il d.m. 8 maggio 2020 (prot. N. 83) e il d.m. 16 novembre 2020 (prot. N. 856);
- dal DM 561/2021 relativo al secondo Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale;
- dal DM 1096 del 24/09/2021 relativo al riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2021;
- dal DL 80/2021 – “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito con la legge n. 113 del 06/08/2021, che prevede modifiche al comma 1bis dell'art. 52, dei commi 1bis e 1ter dell'art. 28 e dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001;
- dal DL 152/2021 – Disposizioni urgenti per l'attuazione del *Piano nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*”, convertito con la legge 29 dicembre 2021 n. 233 che con

l'art. 26 modifica il comma 9 dell'art. 1 della L 230/2005 relativo alle procedure per le cd chiamate dirette<sup>36</sup>;

- dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante norme sul “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” (c.d. Legge di stabilità 2022) che prevede al comma 297 dell'art. 1 l'incremento del fondo di finanziamento ordinario (FFO), a decorrere dal 2022, di € 250 mln per il 2022, € 515 mln per il 2023, € 765 mln per il 2024, € 815 mln per il 2025, ed € 865 mln annui dal 2026. Parte degli incrementi, 75 mln per il 2022, € 300 mln per il 2023, € 640 mln per il 2024, € 690 mln per il 2025 ed € 740 mln annui dal 2026, sono destinati a specifiche finalizzazioni (comma 297, lett. a e c, art. 1), tra cui:
  - a) Piani straordinari di assunzione: di professori ordinari e associati<sup>37</sup>, RTDB e PTA;
  - b) Valorizzazione del PTA (contrattazione integrativa);
  - c) cofinanziare le chiamate dirette per la copertura di posti di professore e ricercatore.
- dal DM 455/2022 Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022 -2026 con il quale il MUR ha assegnato, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234, alle Istituzioni universitarie statali, ivi comprese quelle a ordinamento speciale, le risorse destinate alla attivazione dei seguenti piani straordinari di reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della l. 30 dicembre 2010, n. 240 e di personale tecnico amministrativo:

| Piano straordinario | Anno            | Euro (milioni) |
|---------------------|-----------------|----------------|
| A                   | 2022            | 75             |
|                     | Dal 2023        | 300            |
| B                   | Dal 2024        | 340            |
| C                   | Dal 2025        | 50             |
| D                   | Dal 2026        | 50             |
| <b>totale</b>       | <b>Dal 2026</b> | <b>740</b>     |

<sup>36</sup> La modifica amplia la possibilità dell'utilizzo della cd. chiamata diretta, non per chiara fama, per la copertura di posti di professori di prima e seconda fascia e di ricercatore a tempo determinato di studiosi vincitori nell'ambito di particolari programmi di ricerca competitivi di alta qualificazione anche a studiosi stabilmente impegnati presso istituti universitari o di ricerca esteri, anche se ubicati sul territorio italiano, che ricoprono da almeno un triennio una posizione accademica equipollente (cfr alle tabelle di corrispondenza definite dal MUR). La nuova formulazione del co. 9, art. 1 L 230/2005 precisa che le chiamate dirette devono gravare sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente. Si segnala che il DM 1059/2021, ripartizione del FFO 2021, all'art. 5 prevede 20 mln di euro destinati al cofinanziamento al 50% delle chiamate dirette e che la legge di stabilità 2022 (L.234/2021) ha destinato un incremento di 10 mln euro annui, a decorrere dal 2022, per il cofinanziamento di tali procedure di reclutamento.

<sup>37</sup> In particolare, con riferimento alle assunzioni dei professori, le risorse incrementalmente sono riservate esclusivamente alle procedure di **chiamata competitiva**, di cui all'art. 18 della legge 240/2010 (con valutazione delle competenze dei candidati nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione), **rispettando il vincolo di riserva** delle risorse corrispondenti ad almeno il 20% dei posti disponibili **di professore di ruolo** alla chiamata di soggetti esterni alla medesima università (comma 4 dello stesso art. 18). Con note MUR 1131 del 22/01/2021 e 17427 del 17/12/2021 viene chiarito che dal 1 gennaio 2022 la procedura prevista ai sensi dell'art. 24, comma 6 della L 240/2010 può essere utilizzata solo per le chiamate nella qualifica di professori di seconda fascia dei ricercatori di tipo B, con ASN e valutazione positiva da parte dell'Ateneo, riservando ad esse la metà delle risorse programmate sulle ordinarie facoltà assunzionali equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo (terzo periodo del comma 6 dell'art. 24 della L 240/2010) nonché quando non sia espressamente autorizzato in deroga da specifici interventi straordinari (Piani straordinari). Per quanto riguarda i reclutamenti effettuati sulle ordinarie facoltà assunzionali dal 1° gennaio 2022 non è possibile autorizzare procedure riservate in progressione di carriera interna per passaggi di ruolo di prima e seconda fascia ai sensi del comma 6, art. 24 L 240/2010.

### 3.3.3. Note metodologiche e criticità

Come premesso, il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, all'art. 4, comma 3, disciplina - attraverso l'introduzione dell'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 - la predisposizione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché le modalità di comunicazione dei dati da parte di ciascuna Amministrazione.

Le linee guida contenute nel decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sono finalizzate a orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale adattandole al proprio contesto ordinamentale.

Secondo le Linee guida il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione strategica, finanziaria e di bilancio, il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance

Consegue che la definizione dei fabbisogni di personale, oltre che determinare la "quantità" di risorse umane necessarie, deve individuare anche i profili professionali necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati superando la semplice logica della programmazione per sostituzione del personale in *turn over*.

L'obiettivo deve essere il perseguimento di un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento **non secondo criteri meramente sostitutivi**, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo.

Da questo altra conseguenza logica è che i fabbisogni individuati possano trovare soddisfazione, oltre che nella "programmazione" di nuove assunzioni anche in una revisione dell'assetto organizzativo, nella conseguente redistribuzione del personale e nelle connesse forme di riconversione e aggiornamento del personale.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Tale analisi deve passare anche dalla previa individuazione di indicatori e parametri che, partendo da informazioni in possesso o acquisite dalle previste banche dati con metodi ragionati e sistematizzati, consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i propri fabbisogni, sviluppando analisi sui processi da gestire, nonché sul confronto tra attività, settori di attività, tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che

- consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 27 luglio 2018, l'analisi dei fabbisogni può essere sviluppata usando tre diversi modelli:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi basate di fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

L'analisi del fabbisogno "quantitativo" di personale realizzata dall'Ateneo si è servita dell'utilizzo degli ultimi due modelli, attraverso la realizzazione di un progetto di rilevazione indiretto dei carichi di lavoro integrato con la valutazione del piano delle cessazioni del personale prevedibili nel corso degli anni 2022 - 2023.

Per quanto riguarda l'analisi del profilo qualitativo dei fabbisogni il DM linee guida<sup>38</sup> propone, in prima battuta, uno schema orientativo per introdurre alcuni primi elementi di standardizzazione. Sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

Le amministrazioni dovranno, quindi, individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamate a svolgere, della struttura organizzativa dei processi e, non da ultimo, dalle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale.

Per la definizione del fabbisogno "quanti-qualitativo" del personale, come suggerito dal DM linee guida, è stato utilizzato un modello che, tenendo conto degli obiettivi strategici di Ateneo, degli obiettivi della programmazione triennale e di quelli previsti nel documento integrato della Performance, considera sia quelli *quantitativi* (unità necessarie per assolvere alla mission dell'amministrazione - fabbisogno standard per attività omogenee o processi da gestire), sia gli aspetti *qualitativi* (tipologie di professioni e competenze professionali rispondenti alle esigenze attuali e agli obiettivi da realizzare coerenti con i documenti di programmazione).

Per il primo punto l'analisi è stata condotta considerando i seguenti aspetti:

1. STATO DELLE RISORSE SULLE STRUTTURE E SUI PROCESSI (FTE – FULL TIME EQUIVALENT DI STRUTTURA<sup>39</sup>). Partendo dalla rilevazione della consistenza del PTA, ne è stata analizzata la distribuzione attuale, espressa in termini di FTE, sui macro-processi gestiti dall'Università;
2. PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI. È stata calcolata la riduzione di FTE dovuta alle cessazioni programmate nel triennio 2022/2024 sui macro-processi dell'Ateneo e, contestualmente, elaborato un prospetto di sviluppo potenziale dei P.O. basato sulle cessazioni nel triennio 2021/2023<sup>40</sup>;

Atteso il quadro metodologico delineato permangono, nella sua effettiva adozione operativa in Ateneo, una serie di criticità.

---

<sup>38</sup> Successivamente questo schema, sulla base delle esperienze condotte dalle diverse PA nella prima fase di adozione del PTFP sarà implementato all'interno del Sistema conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO).

<sup>39</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).

<sup>40</sup> Si evidenzia che le cessazioni avvenute nel corso dell'anno solare manifestano i loro effetti, sia in termini di potenziale assunzionale, (PO) che in termini economico-finanziari l'anno successivo.

La prima è legata alla difficoltà di individuare il numero di FTE ottimale che garantisce il livello di prestazione minimo richiesto per ogni macroprocesso o processo gestito.

Per arrivare ad una corretta determinazione del livello minimo di FTE che possa garantire in termini di efficacia il risultato richiesto da ogni macro processo o processo, comprese le relative sottoarticolazioni, è necessario provvedere alla mappatura degli stessi e alla definizione delle corrispondenti procedure<sup>41</sup>.

La mappatura dei processi di Ateneo è, allo stato attuale, *in itinere*<sup>42</sup>.

Successivamente al completamento della mappatura dei processi la naturale evoluzione del processo di definizione dei fabbisogni sarà arricchita dall'analisi di Benchmarking interno con a quale sarà possibile verificare e valutare la dimensione delle unità operative gestionali standard delle diverse articolazioni dell'amministrazione che operano su macroprocessi o processi omogenei.

Altra criticità è costituita, come viene meglio dettagliato nel successivo paragrafo, dalla distribuzione del personale nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'Ateneo, che presenta, fin dalla sua adozione, carenze quantitative e qualitative.

A tale deficit quanti-qualitativo l'amministrazione sopperisce ricorrendo in modo importante all'istituto dell'interim e degli incarichi aggiuntivi.

Tali istituti richiedono, come previsto dal CCNL in vigore, il riconoscimento di una indennità, corrisposta in misura variabile in relazione alla categoria e alla posizione ricoperta, che trova copertura nel fondo di trattamento accessorio.

Si segnala che, anche a causa delle limitazioni legata al finanziamento del fondo di trattamento accessorio, tali indennità previste dal CCNL, non trovano sempre soddisfazione creando una situazione di sofferenza che si aggiunge all'aumentato carico di lavoro e di responsabilità.

L'adozione del modello introdotto con il Dlgs 75/2017, superando il modello basato sulla "Dotazione Organica", che a sua volta ha sostituito il precedente basato sulla pianta organica, non consente di considerare *tout court* le posizioni mai coperte in pianta organica che rappresentano, tuttavia, un deficit di FTE e di specifici profili professionali.

Per quanto attiene il personale docente si segnala che, per la corretta determinazione delle risorse disponibili utilizzabili per la programmazione nonché per una più agevole gestione delle procedure relative alla determinazione degli scatti stipendiali, può risultare opportuno predeterminare le date nelle quali effettuare le prese di servizio e rideterminare la data di cessazione dal servizio dei professori di I e II fascia.

Circa il primo aspetto, si rileva che all'attualità le prese di servizio non avvengono secondo un calendario prestabilito e questo comporta una serie di difficoltà sia nel calcolo dell'anzianità di servizio, dal quale derivano errori nella determinazione della numerosità degli aventi diritto agli scatti stipendiali, che nella corretta determinazione delle risorse necessarie.

Circa il secondo aspetto si evidenzia che a norma del co. 17 Art. 1 della L. 230/2005 per i professori ordinari e associati il limite massimo di età per il collocamento a riposo è determinato al termine dell'anno accademico nel quale si è compiuto il settantesimo anno di età.

Attualmente l'Ateneo adotta, nei Decreti Rettorali di ratifica della cessazione del servizio, la data del 01/ novembre.

Il termine del 1 novembre si basa su quanto disposto dall'art. 19 del RD 31 agosto 1933, n. 1592, che fissa l'inizio dell'AA al 1° novembre con termine al 31 ottobre dell'anno successivo.

Tuttavia, l'evoluzione normativa che ha interessato l'autonomia degli Atenei ha consentito a questi ultimi di definire, nello Statuto, tali termini.

---

<sup>41</sup> Tale approccio metodologico è necessario altresì per la predisposizione della Carta dei Servizi, documento in cui sono elencati e dichiarati i servizi erogati dall'Ateneo, nonché le modalità, le tempistiche, i destinatari e gli standard di qualità che si intendono garantire.

<sup>42</sup> Nell'ambito del Piano integrato delle Performance di Ateneo 2020 e a valle del Progetto Mapro 2019, è stato predisposto il documento "Linee guida per la mappatura dei processi dell'Università degli Studi della Basilicata" cui si rimanda per successivi eventuali approfondimenti.

A norma dello Statuto di Ateneo in vigore (art. 56) l'Anno Accademico ha inizio il **1° di ottobre e termina il 30 settembre dell'anno successivo**.

Tuttavia, nel rispetto dell'autonomia statutarie e regolamentarie delle Università, l'effettivo inizio e termine dell'AA può essere anticipato o posticipato rispetto a tale prescrizione ovvero possono essere, nell'ambito dell'AA come definito dallo Statuto, anticipate o posticipate l'inizio delle attività didattiche a seguito dell'approvazione da parte degli organi di Ateneo del Manifesto degli Studi.

Atteso che la norma (co. 17 Art. 1 L. 230/2005) fa riferimento solo "al termine dell'anno accademico nel quale si è compiuto il settantesimo anno di età" si ravvisa l'opportunità di raccordare, in conformità a quanto stabilito dalla norma, la data di cessazione dal servizio dei professori ordinari e associati con quella del termine dell'anno accademico prevista dallo Statuto vigente.

### 3.3.4. Consistenza del personale

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 (2018 – 2022).

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.

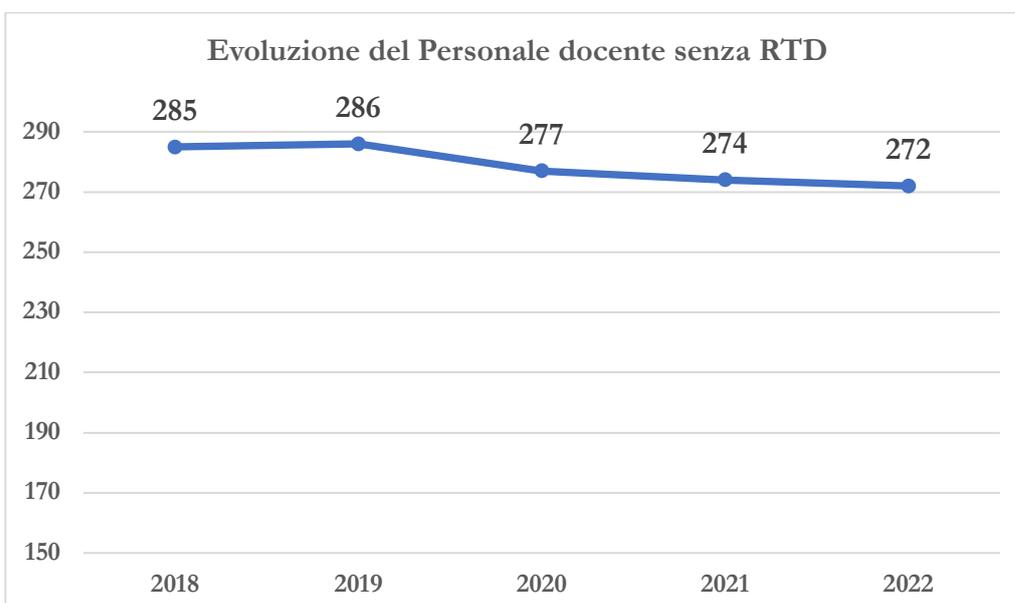
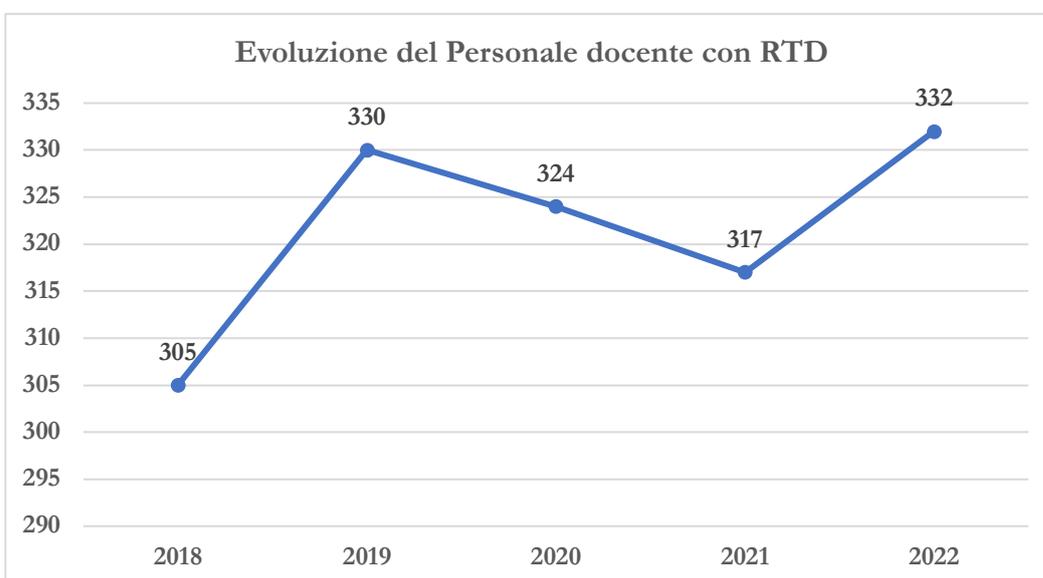
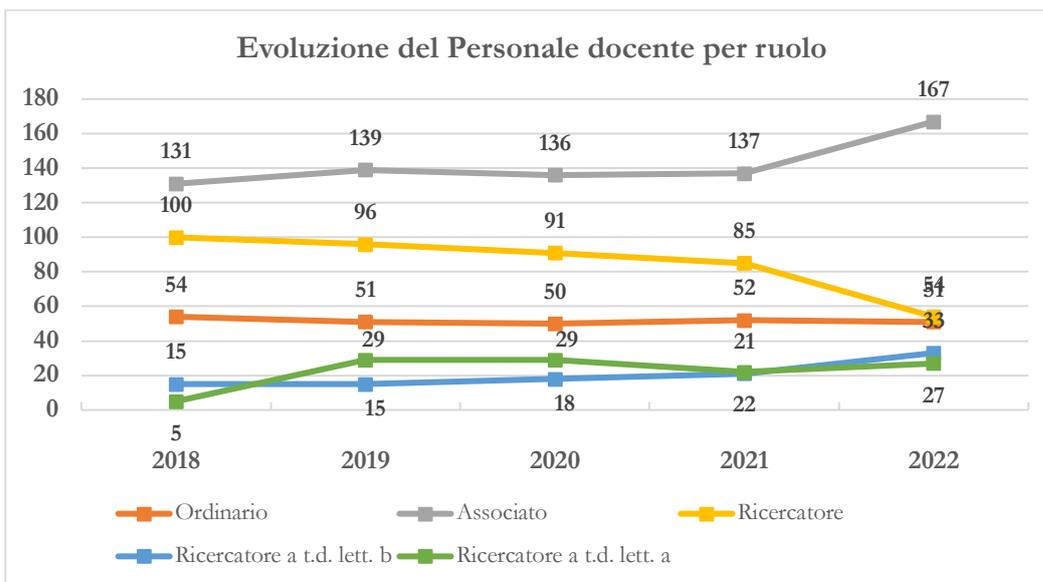
#### 3.3.4.1 Personale Docente

| Ruolo   | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Ordinario   | 54   | 51   | 50   | 52   | 51   |
| Associato   | 131  | 139  | 136  | 137  | 167  |
| Ricercatore   | 100  | 96   | 91   | 85   | 54   |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. b - L. 240/2010) | 15   | 15   | 18   | 21   | 33   |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. a - L. 240/2010) | 5    | 29   | 29   | 22   | 27   |

|               |            |            |            |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Totale</b> | <b>305</b> | <b>330</b> | <b>324</b> | <b>317</b> | <b>332</b> |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|

| Ruolo   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ordinario   | 17,70% | 15,45% | 15,43% | 16,40% | 15,40% |
| Associato   | 42,95% | 42,12% | 41,98% | 43,22% | 50,30% |
| Ricercatore   | 32,79% | 29,09% | 28,09% | 26,81% | 16,27% |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. b - L. 240/2010) | 4,92%  | 4,55%  | 5,56%  | 6,62%  | 8,13%  |
| Ricercatore a t.d. (Art. 24, co. 3 lett. a - L. 240/2010) | 1,64%  | 8,79%  | 8,95%  | 6,94%  | 9,94%  |

|               |             |             |             |             |             |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Totale</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|



Per quanto riguarda la dimensione del personale docente senza RTD si è registrato un saldo naturale negativo pari a 13 unità con una numerosità che si mantiene sostanzialmente inalterata nel periodo considerato. I cambiamenti al suo interno - come la diminuzione di professori, soprattutto ordinari, e ricercatori a tempo indeterminato a vantaggio dei professori associati e dei ricercatori a tempo determinato, come è possibile desumere dal confronto tra i due grafici, sembrerebbero essere indice di un fisiologico ricambio generazionale e dei piani straordinari RTB attuati nello stesso periodo.

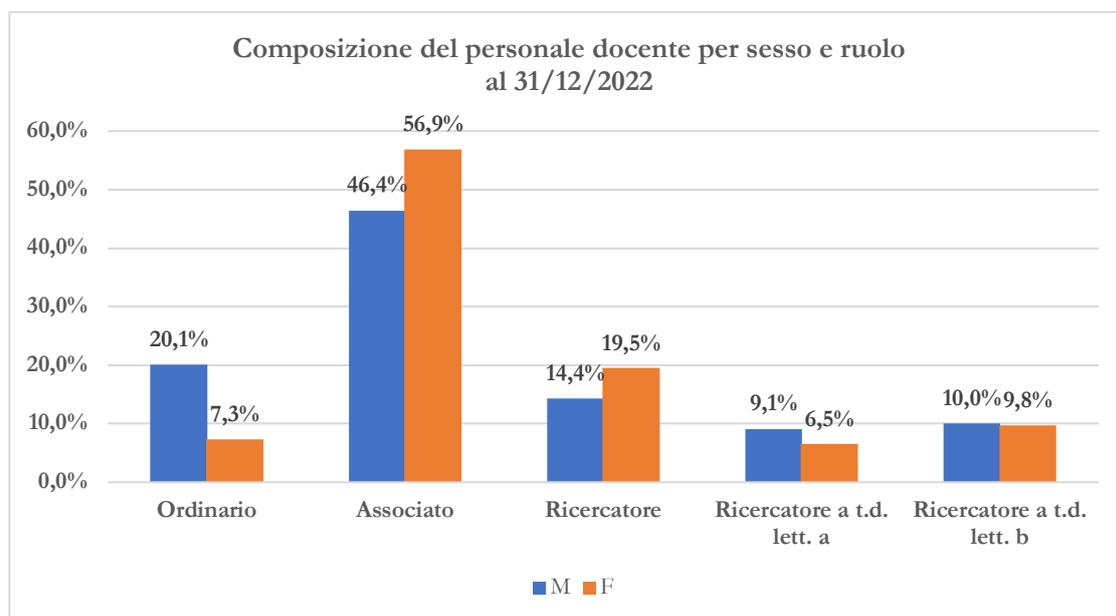
#### Composizione per sesso (al 31/12/2022)

| Ruolo                      | M  | F  |
|----------------------------|----|----|
| Ordinario                  | 42 | 9  |
| Associato                  | 97 | 70 |
| Ricercatore                | 30 | 24 |
| Ricercatore a t.d. lett. a | 21 | 12 |
| Ricercatore a t.d. lett. b | 19 | 8  |

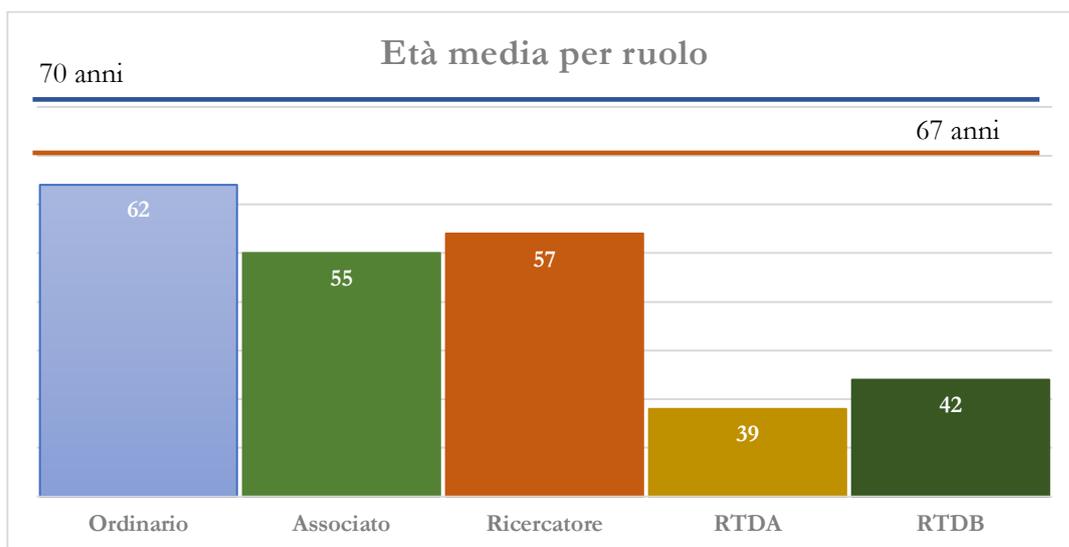
|               |            |            |
|---------------|------------|------------|
| <b>Totale</b> | <b>209</b> | <b>123</b> |
|---------------|------------|------------|

#### Personale docente suddiviso per ruolo, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2022)

| Ruolo         | Maschi     |             | Femmine    |             | Totale     | Indice di Femminilità |
|---------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-----------------------|
|               | v.a.       | %           | v.a.       | %           |            |                       |
| PO            | 42         | 20%         | 9          | 7%          | 51         | 18%                   |
| PA            | 97         | 46,5%       | 70         | 57%         | 167        | 42%                   |
| RU            | 30         | 14,5%       | 24         | 19,5%       | 54         | 44%                   |
| RTDA          | 19         | 9%          | 8          | 6,5%        | 27         | 30%                   |
| RTDB          | 21         | 10%         | 12         | 10%         | 33         | 36%                   |
| <b>TOTALE</b> | <b>209</b> | <b>100%</b> | <b>123</b> | <b>100%</b> | <b>332</b> | <b>37%</b>            |



## Età media per ruolo



Di seguito viene riportata la situazione di dettaglio relativa alla consistenza del personale docente per strutture primaria e al 31 dicembre 2021.

## Composizione per Struttura primaria

| SAFE          | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 8                      | 8              |
| PA            | 32                     | 22,4           |
| RU            | 6                      | 3              |
| RTDA          | 4                      | 0              |
| RTDB          | 4                      | 0,8            |
| <b>Totale</b> | <b>54</b>              | <b>34,2</b>    |

| DiSU          | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 5                      | 5              |
| PA            | 24                     | 16,8           |
| RU            | 1                      | 0,5            |
| RTDA          | 6                      | 0              |
| RTDB          | 5                      | 1              |
| <b>Totale</b> | <b>41</b>              | <b>23,3</b>    |

| DiMIE         | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 7                      | 7              |
| PA            | 23                     | 16,1           |
| RU            | 7                      | 3,5            |
| RTDA          | 4                      | 0              |
| RTDB          | 4                      | 0,8            |
| <b>Totale</b> | <b>45</b>              | <b>27,4</b>    |

| SI-UniBas     | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 11                     | 11             |
| PA            | 39                     | 27,3           |
| RU            | 13                     | 6,5            |
| RTDA          | 4                      | 0              |
| RTDB          | 4                      | 0,8            |
| <b>Totale</b> | <b>74</b>              | <b>46</b>      |

| DiS           | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 10                     | 10             |
| PA            | 29                     | 20,3           |
| RU            | 16                     | 8              |
| RTDA          | 6                      | 0              |
| RTDB          | 7                      | 1,4            |
| <b>Totale</b> | <b>68</b>              | <b>39,7</b>    |

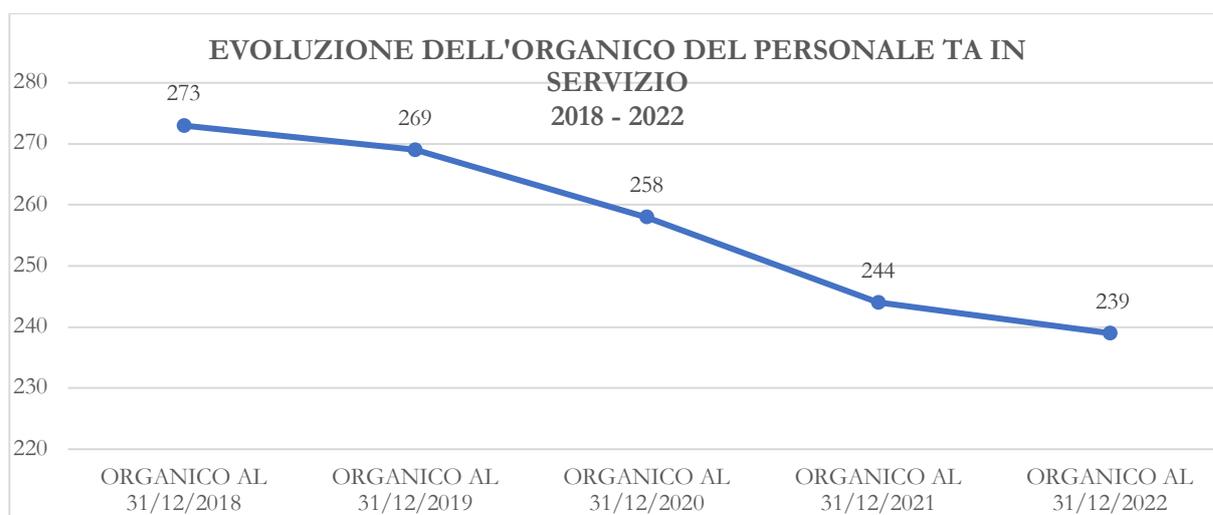
| DiCEM         | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 10                     | 10             |
| PA            | 20                     | 14             |
| RU            | 9                      | 4,5            |
| RTDA          | 2                      | 0              |
| RTDB          | 7                      | 1,4            |
| <b>Totale</b> | <b>48</b>              | <b>29,9</b>    |

| UniBAS        | Nr. Unità di Personale | Punti Organico |
|---------------|------------------------|----------------|
| PO            | 51                     | 12             |
| PA            | 167                    | 117            |
| RU            | 54                     | 27             |
| RTDA          | 27                     | 0              |
| RTDB          | 33                     | 6,6            |
| <b>Totale</b> | <b>332</b>             | <b>202</b>     |

La situazione fotografa la c.d. “dotazione organica” al 31/12/2022 dalla quale si ricava che il potenziale assunzionale in capo al Personale docente assomma a 202 Punti organico con un aumento di 7,4 PO rispetto l’anno precedente (nel 2021 erano 194,6).

### 3.3.4.2 Personale Tecnico Amministrativo

| Categoria     | Organico del personale TAB in servizio |                  |                  |                  |                  |
|---------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
|               | al<br>31/12/2018                       | al<br>31/12/2019 | al<br>31/12/2020 | al<br>31/12/2021 | al<br>31/12/2022 |
| DIRIGENTI     | 2                                      | 2                | 2                | 2                | 2                |
| EP            | 12                                     | 12               | 12               | 11               | 10               |
| D             | 82                                     | 81               | 78               | 68               | 67               |
| C             | 144                                    | 142              | 136              | 139              | 138              |
| B             | 23                                     | 22               | 21               | 16               | 16               |
| CEL           | 10                                     | 10               | 9                | 8                | 6                |
| <b>TOTALE</b> | <b>273</b>                             | <b>269</b>       | <b>258</b>       | <b>244</b>       | <b>239</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 2018 – 2022, una contrazione in termini quantitativi pari a quasi il 12,5%, 34 unità di PTA in meno in termini assoluti.

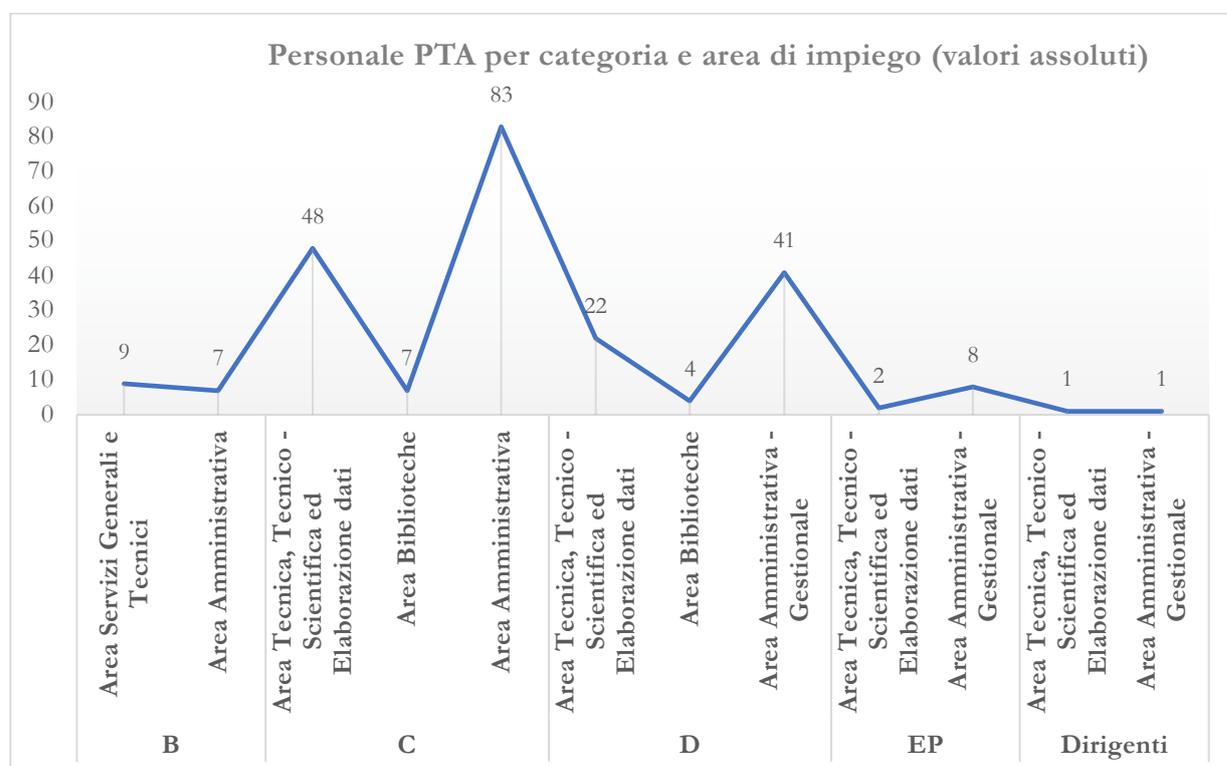
Tale riduzione quantitativa si è manifestata con maggiore frequenza il personale di Categoria D (-40%), seguiti dal PTA di categoria B (-30%), dal personale CEL (-40%), dal personale di categoria EP (-17%) e dal personale di categoria C (-4%).

Di seguito viene riportata la situazione di dettaglio relativa alla consistenza del PTA al 31 dicembre 2022.

### Distribuzione PTA in valore assoluto e P.O. per categoria e Area funzionale

(Dati Proper-Cineca - 31/12/2022)

| 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                          | 9           | 1,8        |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 9          | 1,8          |
| Area non definita  |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            | 6        | 1,2        | 6          | 1,2          |
| Area Informazione e Comunicazione                        |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            |            |              |
| Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati |             |            | 48          | 11,25        | 22          | 6           | 2            | 0,8        | 1         | 0,65       |          |            | 73         | 18,5         |
| Area Biblioteche   |             |            | 7           | 1,75         | 4           | 1,2         |              |            |           |            |          |            | 11         | 2,95         |
| Area Medico - Odontoiatrica e Socio - Sanitaria          |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 0          | 0            |
| Area Amministrativa                                      | 7           | 1,2        | 83          | 19,75        |             |             |              |            |           |            |          |            | 90         | 20,95        |
| Area Amministrativa - Gestionale                         |             |            |             |              | 41          | 12,3        | 8            | 3,2        | 1         | 0,65       |          |            | 50         | 16,15        |
| Area Socio - Sanitaria                                   |             |            |             |              |             |             |              |            |           |            |          |            | 0          | 0            |
| <b>TOTALE</b>  | <b>16</b>   | <b>3,2</b> | <b>139</b>  | <b>33,75</b> | <b>67</b>   | <b>20,1</b> | <b>11</b>    | <b>4,4</b> | <b>2</b>  | <b>1,3</b> | <b>8</b> | <b>1,6</b> | <b>239</b> | <b>61,10</b> |



La situazione fotografa la c.d. “dotazione organica” al 31/12/2022 dalla quale si ricava che il potenziale assunzionale in capo al PTA assomma a 61,10 Punti organico(in riduzione rispetto allo scorso anno di 1,45 PO).

Inoltre è da precisare che:

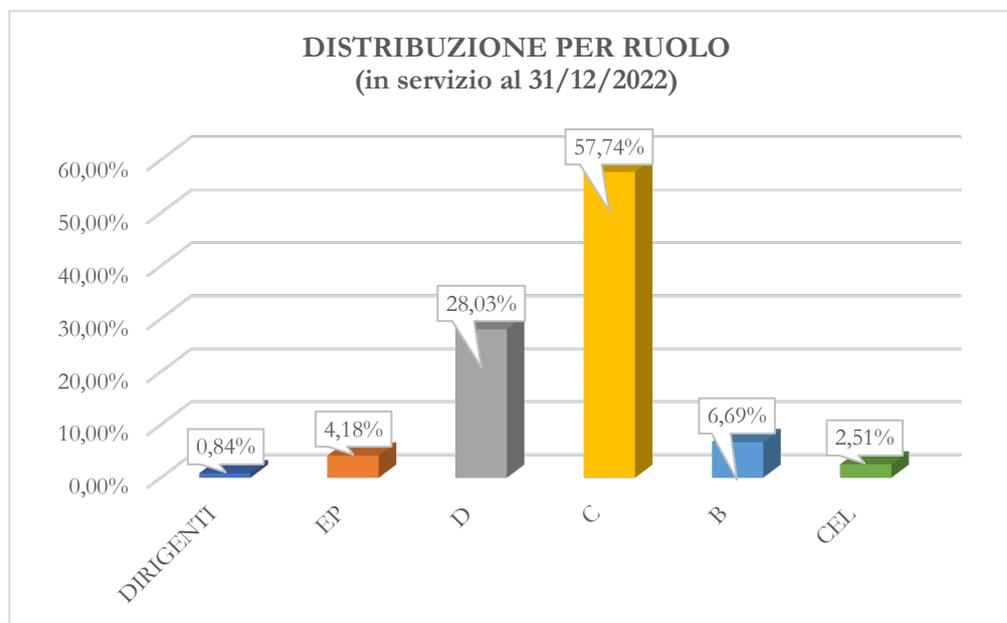
- su 239 unità di personale in organico sono in servizio 237 unità di personale<sup>43</sup>, di cui 229 (97%) a tempo pieno e 8 (3%) part-time al 50%;
- delle 237 unità di PTA in servizio 20 (8,5 %) ha un incarico ad interim.

La distribuzione del personale in servizio per categoria mostra una netta prevalenza del personale di categoria C (58%) sul totale del personale, tale percentuale aumenta a quasi il 60% se consideriamo il totale del PTA costituito solo dalle categorie EP, D, C e B.

Si ricorda che, a norma di CCNL<sup>44</sup>, 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.

#### Distribuzione per ruolo al 31/12/2022

| RUOLO     | Valore Assoluto | %       |
|-----------|-----------------|---------|
| DIRIGENTI | 2               | 0,84%   |
| EP        | 10              | 4,18%   |
| D         | 67              | 28,03%  |
| C         | 138             | 57,74%  |
| B         | 16              | 6,69%   |
| CEL       | 6               | 2,51%   |
| TOTALE    | 239             | 100,00% |



<sup>43</sup> Su 239 unità di ruolo, 1 unità PTA è in aspettativa, 1 unità sono in comando presso altra amministrazione.

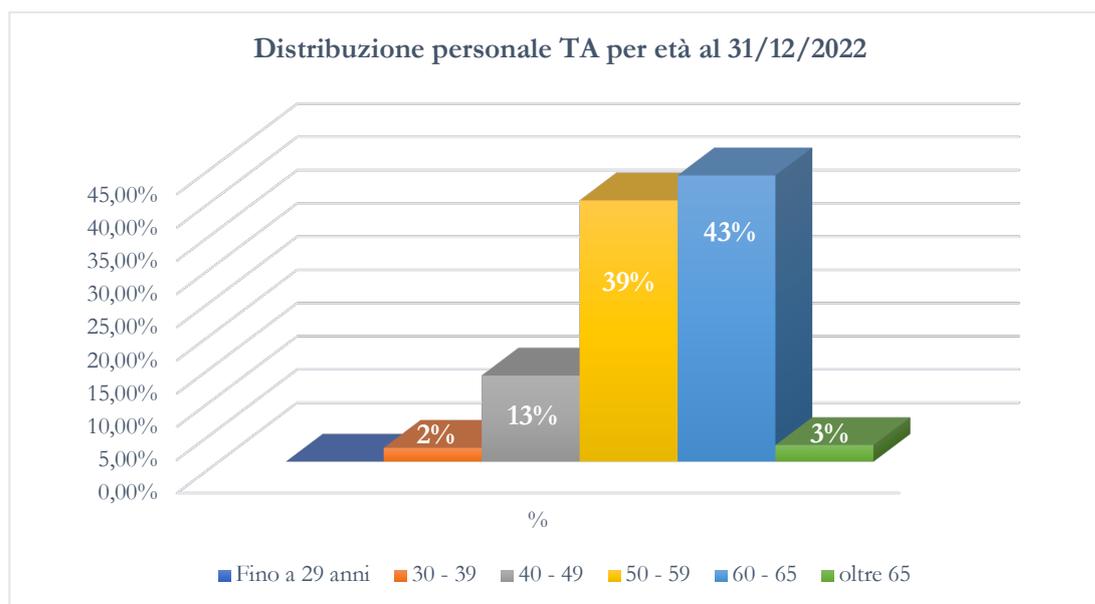
<sup>44</sup> Il riferimento è agli ex articoli 75 e 91 del CCNL del 2008. L’art. 75 riguarda il conferimento e la revoca degli incarichi di responsabilità al personale di categoria EP mentre l’art. 91 riguarda l’indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D. Quest’ultimo distingue due tipologie di indennità riferibili la prima a incarichi di terzo livello (art. 91, co. 1) attribuibili a personale di categoria B, C e D e la seconda ad incarichi di secondo livello (Art. 91, co. 3) attribuibili solo a personale di categoria D.

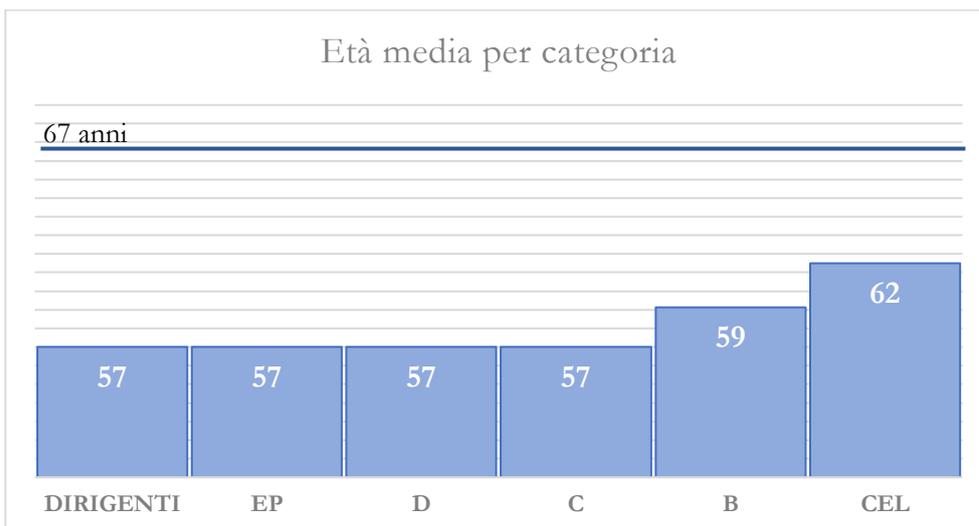
Le tabelle ed i grafici che seguono mostrano la distribuzione del PTA per classe di età e per età media per categoria.

La rilevazione evidenzia che la maggior parte del personale si colloca nella fascia di età 50- 59 anni (44,5%) e 60 – 65 anni (37,5%).

### Distribuzione per fasce di età

| RUOLO         | Fino a 29 anni | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 65 | oltre 65 | Totale  |
|---------------|----------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| DIRIGENTI     | 0              | 0       | 0       | 1       | 1       | 0        | 2       |
| EP            | 0              | 0       | 1       | 5       | 3       | 1        | 10      |
| D             | 0              | 1       | 9       | 30      | 25      | 2        | 67      |
| C             | 0              | 4       | 19      | 53      | 61      | 1        | 138     |
| B             | 0              | 0       | 2       | 3       | 9       | 2        | 16      |
| CEL           | 0              | 0       | 0       | 2       | 4       | 0        | 6       |
| <b>TOTALE</b> | 0              | 5       | 31      | 94      | 103     | 6        | 239     |
| <b>%</b>      | 0              | 2,0%    | 13,0%   | 39,0%   | 43,0%   | 3,0%     | 100,00% |



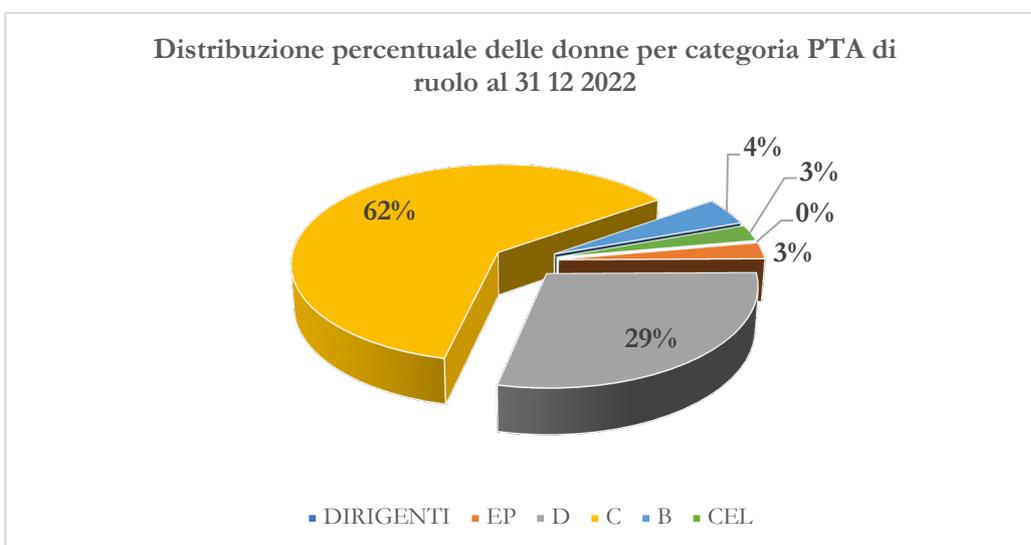


Guardando alla composizione per genere si registra un indice di femminilità totale pari al 47%.

#### Personale tecnico-amministrativo di ruolo e CEL suddiviso per categoria, genere e Indice di femminilità (al 31/12/2022)

| Categoria     | Maschi     |             | Femmine    |             | Totale     | Indice di Femminilità |
|---------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-----------------------|
|               | v.a.       | %           | v.a.       | %           |            |                       |
| DIRIGENTI     | 2          | 2%          | 0          | 0%          | 2          | 0%                    |
| EP            | 7          | 6%          | 3          | 3%          | 11         | 1%                    |
| D             | 34         | 27%         | 33         | 29%         | 67         | 14%                   |
| C             | 67         | 54%         | 71         | 62%         | 138        | 30%                   |
| B             | 11         | 9%          | 5          | 4%          | 16         | 2%                    |
| CEL           | 3          | 2%          | 3          | 3%          | 6          | 1%                    |
| <b>TOTALE</b> | <b>124</b> | <b>100%</b> | <b>115</b> | <b>100%</b> | <b>239</b> | <b>48%</b>            |

Il grafico che segue mostra la composizione del PTA di genere femminile per categoria:



### 3.3.5. Previsioni cessazioni

#### 3.3.5.1 Analisi quantitativa

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 2022 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2023 – 2025).

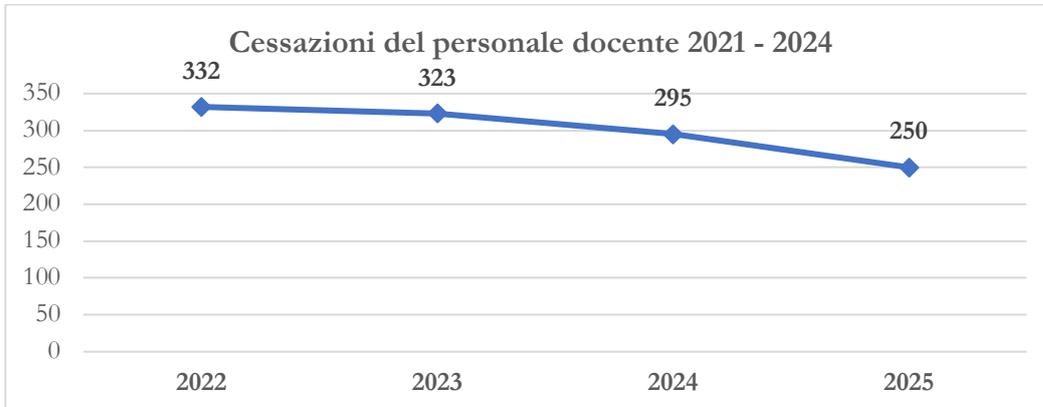
Per il personale docente sono indicate separatamente le cessazioni e i passaggi di ruoli previsti a seguito di procedura concorsuale

#### 3.3.5.1a Cessazioni Personale Docente

Evoluzione cessazioni del Personale docente 2022 - 2025

| Ruolo                      | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Ordinario                  | 51   | 50   | 45   | 43   |
| Associato                  | 167  | 166  | 165  | 160  |
| Ricercatore                | 54   | 51   | 50   | 47   |
| Ricercatore a t.d. lett. b | 27   | 26   | 14   | 0    |
| Ricercatore a t.d. lett. a | 33   | 30   | 21   | 0    |

|               |            |            |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Totale</b> | <b>332</b> | <b>323</b> | <b>295</b> | <b>250</b> |
|---------------|------------|------------|------------|------------|



Cessazioni

| Ruolo                         | 2022 |      | 2023 |      | 2024 |      | 2025 |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                               | V.A. | P.O. | V.A. | P.O. | V.A. | P.O. | V.A. | P.O. |
| Ordinario                     | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 2    | 2    |
| Associato                     | 1    | 0,7  | 2    | 1,4  | 1    | 0,7  | 1    | 0,7  |
| Ricercatore                   | 3    | 1,5  | 3    | 1,5  | 1    | 0,5  | 3    | 1,5  |
| Ricercatore a t.d. lett. b(*) | 3    | 0,6  | 3    | 0,6  | 9    | 1,8  | 21   | 4,2  |
| Ricercatore a t.d. lett. a    | 5    | 0    | 1    |      | 12   |      | 14   |      |

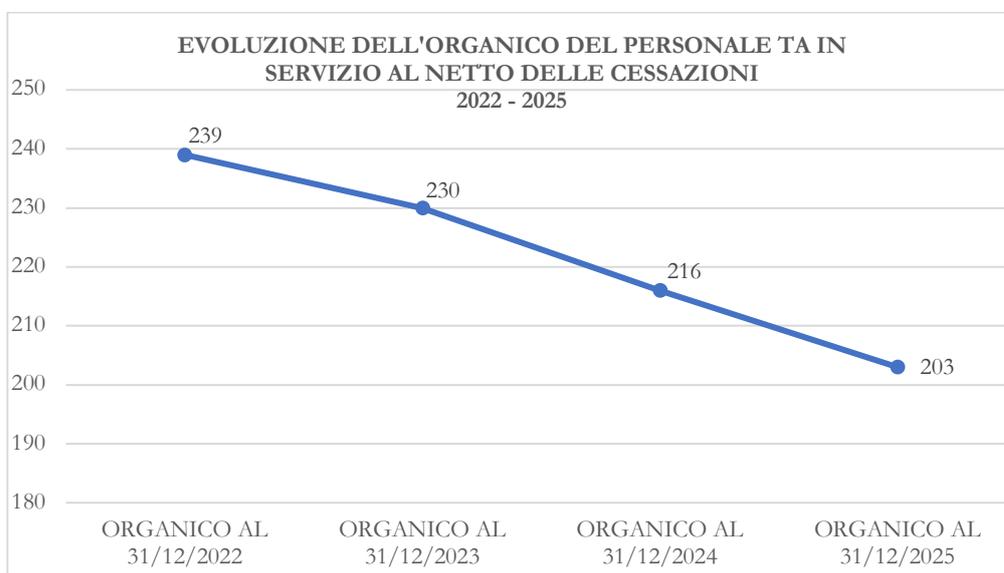
|               |           |            |           |            |           |          |           |            |
|---------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>Totale</b> | <b>13</b> | <b>3,8</b> | <b>10</b> | <b>4,5</b> | <b>28</b> | <b>8</b> | <b>41</b> | <b>8,4</b> |
|---------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|

(\*) I RTDB sono soggetti a tenure track

### 3.3.5.1.b Cessazioni Personale tecnico Amministrativo

Evoluzione delle cessazioni personale TA di ruolo - 2022 – 2025

| RUOLO         | 31/12/2022 | 31/12/2023 | 31/12/2024 | 31/12/2025 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|
| DIRIGENTI     | 2          | 2          | 2          | 2          |
| EP            | 10         | 9          | 9          | 9          |
| D             | 67         | 65         | 61         | 58         |
| C             | 138        | 134        | 127        | 118        |
| B             | 16         | 14         | 12         | 11         |
| CEL           | 6          | 6          | 5          | 5          |
| <b>TOTALE</b> | <b>239</b> | <b>230</b> | <b>216</b> | <b>203</b> |



Previsione delle cessazioni espresse in valore assoluto e Punti organico 2022 - 2025

| RUOLO         | Cessazioni al 31/12/2022 |            | Cessazioni al 31/12/2023 |            | Cessazioni al 31/12/2024 |            | Cessazioni al 31/12/2025 |             |
|---------------|--------------------------|------------|--------------------------|------------|--------------------------|------------|--------------------------|-------------|
|               | V. A.                    | P.O.       | V. A.                    | P.O.       | V. A.                    | PO         | V. A.                    | P.O.        |
| DIRIG.        | 0                        | 0          | 0                        | 0          | 0                        | 0          | 0                        | 0           |
| EP            | 1                        | 0,4        | 1                        | 0,4        | 0                        | 0          | 0                        | 0           |
| D             | 1                        | 0,3        | 2                        | 0,6        | 4                        | 1,2        | 3                        | 0,9         |
| C             | 4                        | 1          | 4                        | 1          | 7                        | 1,5        | 9                        | 2,25        |
| B             | 1                        | 0,2        | 2                        | 0,4        | 2                        | 0,4        | 1                        | 0,2         |
| CEL           | 2                        | 0,4        | 0                        | 0          | 1                        | 0,2        | 0                        | 0           |
| <b>TOTALE</b> | <b>7</b>                 | <b>2,3</b> | <b>6</b>                 | <b>2,4</b> | <b>14</b>                | <b>3,3</b> | <b>13</b>                | <b>3,35</b> |

Previsione Punti Organico disponibili per la programmazione - QUOTA BASE PO

La Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2025 con i rispettivi valori in termini di punti organico disponibili per il triennio 2022-2025. Si tratta delle cessazioni prevedibili alla luce della

normativa vigente e non tengono conto delle cessazioni che non producono rilascio di punti organico (es. scambi contestuali ovvero cessazioni e assunzioni di PTA ai sensi della Legge L 68/99), di eventuali cessazioni anticipate ovvero altre situazioni non prevedibili.

Si segnala che, in base al complessivo sistema di attribuzione dei punti organico, è possibile considerare quale utilizzabile per la programmazione, in via prudenziale, solo il 50% dei punti organico derivanti dal turn over. La disponibilità effettiva, comprensiva dell'eventuale maggiorazione attribuita dal MUR In relazione alla situazione di Bilancio degli Atenei (cd. premio per gli Atenei virtuosi) sarà disponibile solo dopo l'emanazione del DM nella seconda metà dell'anno successivo. Pertanto sulla base delle cessazioni sopra evidenziate può essere effettuata una stima dei punti organico disponibili, derivanti dal turn-over per la programmazione ordinaria di Ateneo del periodo 2022 -2025 come riportato nella seguente tabella.

|  | 2022       | 2023       | 2024       | 2025        | Totale       |
|--|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| Quota base PO PTA da utilizzare nella programmazione ordinaria | 1,15       | 1,2        | 1,65       | 1,675       | 5,675        |
| <i>Quota effettiva da verificare dopo emanazione del DM</i>    | <i>2,3</i> | <i>2,4</i> | <i>3,3</i> | <i>3,35</i> | <i>11,35</i> |

### 3.3.5.2 Analisi qualitativa

#### 3.3.5.2.a Personale docente e ricercatore

Nella tabella seguente sono riportate le previsioni di cessazione del personale docente e ricercatore, per Struttura Primaria nel prossimo triennio.

Sono indicate separatamente le cessazioni pure di personale docente e le cessazioni per le quali sono prevedibili passaggi di ruolo previsti a seguito dei piani straordinari che interessano i Ricercatori a tempo determinato di tipo b (procedure ai sensi del comma 5 Art. 24 L. 240/2010).

| Dipartimento/<br>Scuola | Ruolo | Consistenza iniziale | Previsione cessazioni |      |      | Cessazioni per possibile passaggio di ruolo |      |      |
|-------------------------|-------|----------------------|-----------------------|------|------|---|------|------|
|                         |       | 2022                 | 2023                  | 2024 | 2025 | 2023  | 2024 | 2025 |
| SAFE                    | PO    | 8                    | 8                     | 8    | 8    |   |      |      |
|                         | PA    | 32                   | 32                    | 32   | 30   |   |      |      |
|                         | RU    | 6                    | 5                     | 4    | 3    |   |      |      |
|                         | RTDA  | 4                    | 4                     | 4    | 0    |   |      |      |
|                         | RTDB  | 4                    | 4                     | 3    | 0    |   | 1    | 3    |
| TOTALE                  |       | 54                   | 53                    | 51   | 41   | 0   | 1    | 3    |
| DiMIE                   | PO    | 7                    | 7                     | 7    | 6    |   |      |      |
|                         | PA    | 23                   | 22                    | 22   | 22   |   |      |      |
|                         | RU    | 7                    | 7                     | 7    | 7    |   |      |      |
|                         | RTDA  | 4                    | 4                     | 2    | 0    |   |      |      |
|                         | RTDB  | 4                    | 4                     | 2    | 0    |   | 2    | 2    |
| TOTALE                  |       | 45                   | 44                    | 40   | 35   | 0   | 2    | 2    |
| DiS                     | PO    | 10                   | 9                     | 7    | 7    |   |      |      |
|                         | PA    | 29                   | 29                    | 28   | 28   |   |      |      |
|                         | RU    | 17                   | 17                    | 17   | 17   |   |      |      |
|                         | RTDA  | 6                    | 6                     | 2    | 0    |   |      |      |
|                         | RTDB  | 7                    | 6                     | 5    | 0    | 1   | 1    | 5    |
| TOTALE                  |       | 69                   | 67                    | 59   | 52   | 1   | 1    | 5    |

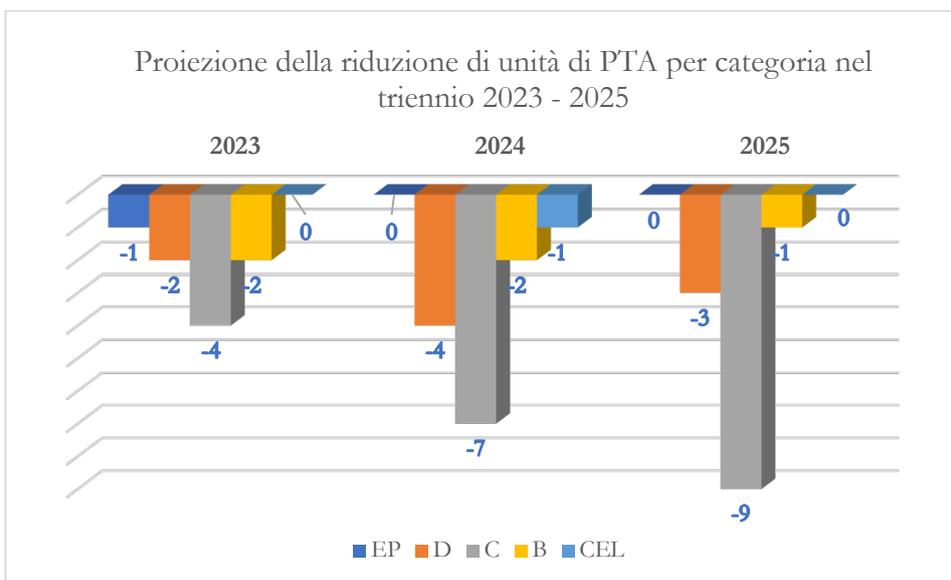
|           |      |    |    |    |    |   |   |   |
|-----------|------|----|----|----|----|---|---|---|
| DiSU      | PO   | 5  | 5  | 5  | 5  |   |   |   |
|           | PA   | 24 | 24 | 24 | 21 |   |   |   |
|           | RU   | 1  | 1  | 1  | 1  |   |   |   |
|           | RTDA | 6  | 6  | 1  | 0  |   |   |   |
|           | RTDB | 5  | 5  | 3  | 0  |   | 2 | 3 |
| TOTALE    |      | 41 | 41 | 34 | 27 | 0 | 2 | 3 |
| SI-Unibas | PO   | 11 | 11 | 10 | 10 |   |   |   |
|           | PA   | 39 | 39 | 39 | 39 |   |   |   |
|           | RU   | 14 | 13 | 13 | 12 |   |   |   |
|           | RTDA | 5  | 4  | 3  | 0  |   |   |   |
|           | RTDB | 6  | 6  | 4  | 0  |   | 2 | 4 |
| TOTALE    |      | 75 | 73 | 69 | 61 | 0 | 2 | 4 |
| DiCEM     | PO   | 10 | 10 | 8  | 7  |   |   |   |
|           | PA   | 20 | 20 | 20 | 20 |   |   |   |
|           | RU   | 9  | 8  | 8  | 7  |   |   |   |
|           | RTDA | 2  | 2  | 2  | 0  |   |   |   |
|           | RTDB | 7  | 5  | 4  | 0  | 2 | 1 | 4 |
| TOTALE    |      | 48 | 45 | 42 | 34 | 2 | 1 | 4 |

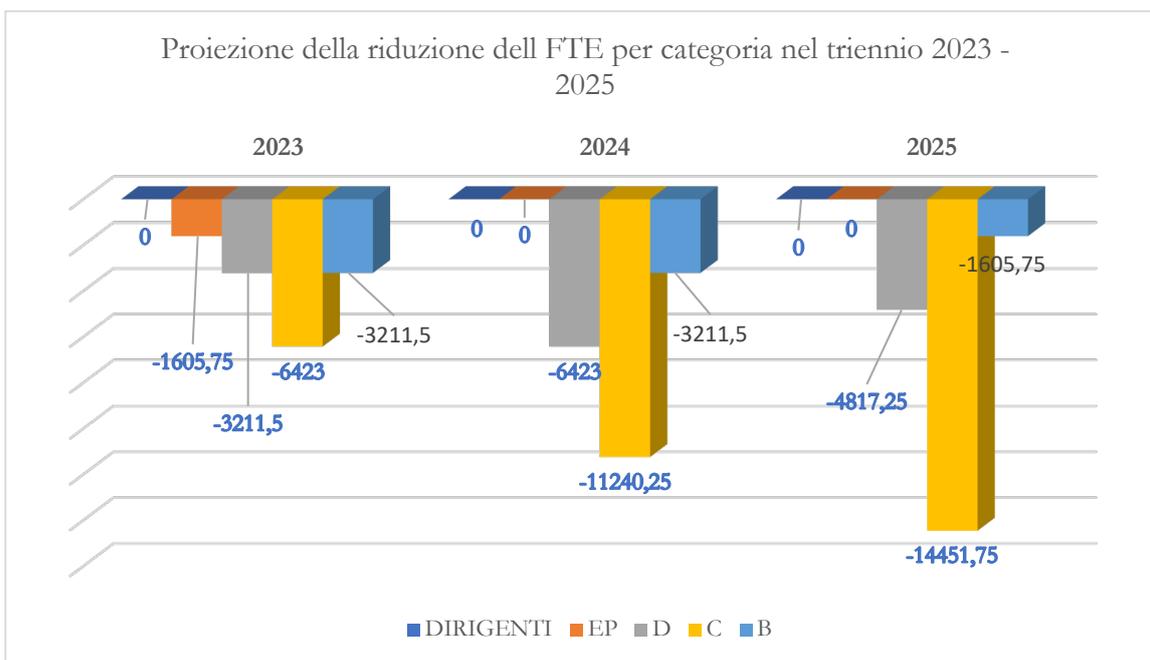
|        |     |     |     |     |   |   |    |
|--------|-----|-----|-----|-----|---|---|----|
| TOTALE | 332 | 323 | 295 | 250 | 3 | 9 | 21 |
|--------|-----|-----|-----|-----|---|---|----|

### 5.2.b Personale Tecnico Amministrativo

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





### 3.3.6. Determinazione delle risorse per la programmazione del personale

Per la determinazione delle risorse disponibili per la programmazione del personale nel triennio 2023 – 2025 si è considerato per ogni anno:

- A. per la determinazione del potenziale assunzionale disponibile (punti organico):
- la situazione relativa alla disponibilità di punti Organico al 01/01/2023;
  - la percentuale del 50% dei punti organico derivanti dalle cessazioni degli anni 2023, 2024 e 2025;

Stima dei Punti organico derivanti da cessazioni nel triennio 2023 - 2025

|   | 2022<br>50%<br>utilizzabili<br>2023 | 2023<br>50%<br>utilizzabili<br>2024 | 2024<br>50%<br>utilizzabili<br>2025 | 2025<br>50%<br>utilizzabili<br>2025 | Totale |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------|
| Quota base PO Docente   | 7,1                                 | 3,2                                 | 6,2                                 | 7                                   | 23,5   |
| Quota base PO PTA   | 2,3                                 | 2,4                                 | 3,3                                 | 3,35                                | 11,35  |
| Totale PO   | 9,4                                 | 5,6                                 | 9,5                                 | 10,35                               | 33,55  |
| <i>Quota PO utilizzabile in anticipo prima dell'assegnazione definitiva</i> | 4,7                                 | 2,8                                 | 4,75                                | 5,175                               | 16,775 |

- i Punti Organico programmati con delibera Consiglio di Amministrazione n 130/2022 del 28/07/2022.

#### 3.3.6.2 Determinazione risorse finanziarie

Le risorse finanziarie disponibili sono quelle derivanti:

- dall'art. 4 dell'accordo MUR, Ministero Salute, Regione Basilicata Università degli studi della Basilicata, con il quale il MUR destina 2 mln di euro a valere sul FFO per gli anni 2021, 2022 e 2023;
- dall'art. 3, co. 2 dell'accordo MUR, Ministero Salute, Regione Basilicata Università degli studi della Basilicata, con il quale la Regione Basilicata destina ulteriori 4 mln di euro a valere sull'accordo di

- programma triennale 2022-2024 in esecuzione dell'accordo dodecennale 2013 -2024;
3. dal programma PRO3 2019-2020 pari a 574.153 euro;
  4. dal programma PRO3 2021-2023 pari a 342.338 euro per il 2021, 464.524 euro per il 2022 e 464.524 euro per il 2023 (totale 1.271.386 euro);
  5. Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022 -2026 professori ordinari – DM 445/2022.

Alcune delle risorse individuate (cfr. ai punti 1, 2, 3 e 4), non avendo carattere di continuità, possono essere utilizzate per programmare assunzioni a tempo determinato in coerenza con le deroghe che per tali procedure sono previste dalla normativa vigente.

### 3.3.7. Fabbisogno del Personale 2023-2025

#### 3.3.7.1 Fabbisogni del personale docente

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

In questo quadro si devono considerare le procedure di stabilizzazione dei contratti di RTDB in posizioni da Professore Associato sono in scadenza le seguenti posizioni per anno di programmazione:

| Anno | Posizioni | PO da destinare a tenure track |
|------|-----------|--------------------------------|
| 2023 | 2         | 0,4                            |
| 2024 | 9         | 1,8                            |
| 2025 | 21        | 4,2                            |

A tali fabbisogni è necessario considerare quelli necessari al soddisfacimento di quanto previsto dal comma 4, art. 18 della l 240/2010, che vincola ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, a destinare le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.

Al momento per quanto riguarda il triennio 2020/2022 l'Ateneo non rispetta il vincolo in quanto non ha destinato al reclutamento di personale docente "esterno" risorse destinate al reclutamento di professori.

#### 3.3.7.2 Fabbisogni del personale Tecnico Amministrativo

Il fabbisogno 2023-2025 del PTA UNIBAS ricalca quanto già definito nel Piano dei Fabbisogni del 2022 – 2024 aggiornato rispetto alle cessazioni intervenute nel corso del 2022.

Si ricorda che tale piano è stato costruito tenendo in considerazione:

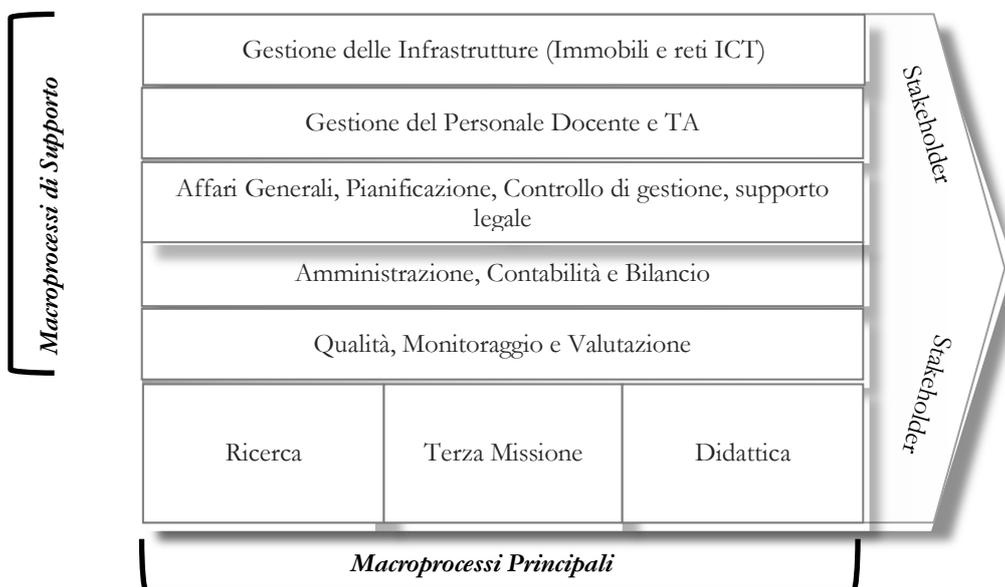
- la struttura del personale per Macroprocessi;
- la distribuzione di FTE su tutti i macro-processi UNIBAS;
- l'analisi storica dei dati volte ad evidenziare eventuali fabbisogni di FTE;
- la rilevazione delle esigenze rilevate attraverso interviste realizzate con i Dirigenti delle Aree, i Direttori delle strutture Primarie e i relativi Responsabili di Settore;
- gli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata.
- la sostenibilità delle spese di personale;
- sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali.

##### 3.3.7.2.a La struttura del personale per Macroprocessi e la determinazione del FTE

Per meglio definire i fabbisogni di personale è stata considerata la distribuzione del personale considerando gli aggregati di attività gestite dalle diverse articolazioni del sistema organizzativo per macroprocessi.

La suddivisione per macroprocessi è a sua volta articolata in funzione della “Catena del Valore” di Porter, attraverso la quale è possibile distinguere macro-processi primari, in grado di generare un valore riconosciuto dal cliente/utente, e macro-processi di supporto, necessari alla gestione dei macro processi primari ma che non sono in grado di generare un valore riconosciuto dal cliente/utente esterno.

Tale approccio consente di evidenziare il contributo del PTA nel perseguimento di quelle che costituiscono le mission dell’Ateneo.

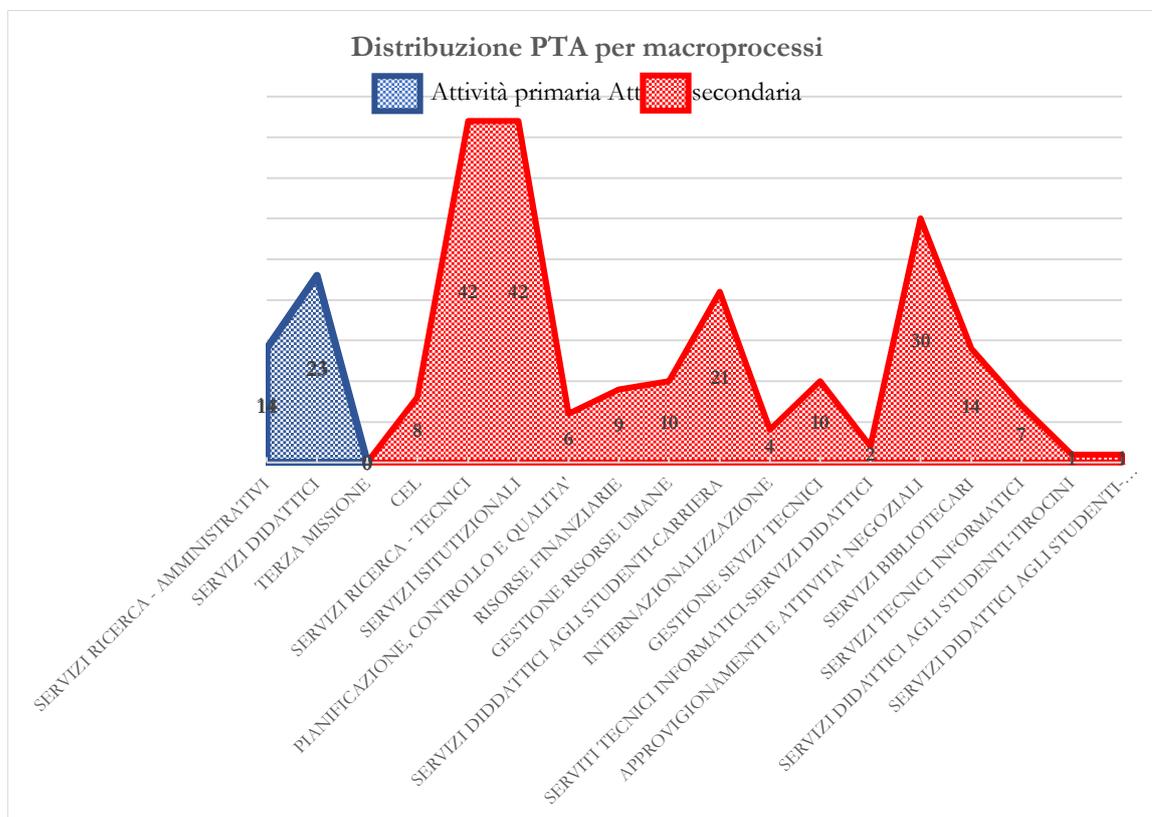


Secondo tale logica sono stati identificati i seguenti macro-processi considerando, in assenza della effettiva mappatura dei processi, i Macroprocessi caratterizzanti (core) le diverse strutture organizzative:

|   |                         |
|---|-------------------------|
| SERVIZI RICERCA - AMMINISTRATIVI              | Macroprocessi Primari   |
| SERVIZI DIDATTICI                             |                         |
| TERZA MISSIONE                                |                         |
| CEL   | Macroprocessi Secondari |
| SERVIZI RICERCA - TECNICI                     |                         |
| SERVIZI ISTITUZIONALI                         |                         |
| PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E QUALITA'          |                         |
| RISORSE FINANZIARIE                           |                         |
| GESTIONE RISORSE UMANE                        |                         |
| SERVIZI DIDATTICI AGLI STUDENTI-CARRIERA      |                         |
| INTERNAZIONALIZZAZIONE                        |                         |
| GESTIONE SERVIZI TECNICI                      |                         |
| SERVIZI TECNICI INFORMATICI-SERVIZI DIDATTICI |                         |
| APPROVIGIONAMENTI E ATTIVITA' NEGOZIALI       |                         |
| SERVIZI BIBLIOTECARI                          |                         |
| SERVIZI TECNICI INFORMATICI                   |                         |
| SERVIZI DIDATTICI AGLI STUDENTI-TIROCINI      |                         |

## SERVIZI DIDATTICI AGLI STUDENTI-ORIENTAMENTO

Di seguito è illustrata la distribuzione del PTA per Macroprocessi



Per ogni macroprocesso è stato calcolato il FTE relativo alla dotazione di personale in servizio.

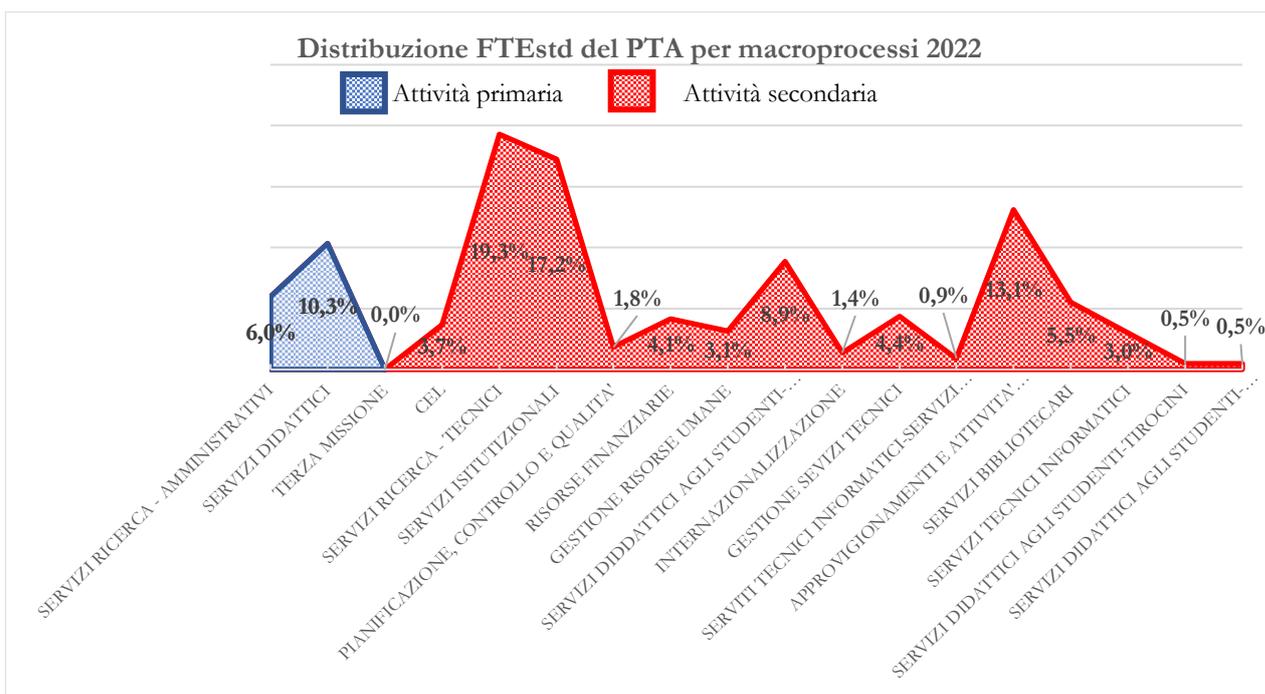
Il FTE<sup>45</sup> è stato calcolato come parametro standard calcolato sulla base delle ore settimanali previste per il numero di settimane /anno. A tale valore iniziale sono state detratte le ore corrispondenti alle 32 giornate di congedo obbligatorio (Ferie) e le 36 ore/anno di permesso.

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> | = |

Sulla base di tale valore è stato possibile definire la distribuzione del FTEstd del PTA per macroprocesso riferito alla dotazione del personale al 31/12/2022.

<sup>45</sup> E' in corso la ricostruzione più puntuale del FTE sulla base delle ore effettivamente lavorate negli ultimi 5 anni che considera anche il numero di ore di straordinario maturato e le ferie effettivamente utilizzate nel corso dell'anno solare. Tale parametro è importante per poter valutare l'effettivo livello di FTE e rappresenta un metodo indiretto ottimale per stimarne il livello minimo che garantisce il livello di prestazione minimo richiesto per ogni macroprocesso o processo gestito.



Dal grafico emerge come la distribuzione del FTEstd del personale tra macroprocessi primari (Ricerca, Didattica e Terza Missione) e secondari mostri una prevalenza delle seconde rispetto alle prime.

### 3.3.7.2.b – I fabbisogni dichiarati dalle strutture

Al fine di rilevare le esigenze relative al fabbisogno di personale delle strutture primarie e dei centri di Ateneo è stato richiesto ai rispettivi Direttori di individuare il rispettivo fabbisogno di personale “*esclusivamente in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli utenti che le strutture sono chiamate ad offrire.*”

Le strutture interpellate hanno manifestato le seguenti esigenze:

Scuola SAFE

| Esigenze                          | Numero PTA | Ruolo                     | Categoria      |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|----------------|
| laboratori                        | 8          | Tecnico                   | C              |
| laboratori                        | 7          | Tecnico                   | D              |
| Settore Amministrativo- Contabile | 1          | Amministrativo-Gestionale | D Responsabile |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C              |
| Settore Didattica                 | 1          | Amministrativo-Gestionale | D Responsabile |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C              |
| Staff di segreteria               | 1          | Amministrativo            | C              |

DiSU

| Esigenze                          | Numero PTA | Ruolo                        | Categoria |
|-----------------------------------|------------|------------------------------|-----------|
| Settore Ricerca                   | 1          | Amministrativo Gestionale    | C o D     |
| Settore Amministrativo- Contabile | 1          | Amministrativo               | C         |
| Settore Didattica                 | 1          | Amministrativo               | C         |
|                                   | 1          | Amministrativo (sede Matera) | C         |
| Staff di segreteria               | 1          | Amministrativo               | C         |

## DiCEM

| Esigenze                          | Numero PTA | Ruolo          | Categoria |
|-----------------------------------|------------|----------------|-----------|
| Laboratori                        | 5          | Tecnici        | C         |
| Settore Ricerca                   | 1          | Amministrativo | C         |
| Settore Amministrativo- Contabile | 1          | Amministrativo | C         |
| Settore Didattica                 | 1          | Amministrativo | C         |

## DiS

| Esigenze                          | Numero PTA | Ruolo                     | Categoria |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|-----------|
| Laboratori                        | 2          | Tecnico                   | D         |
|                                   | 3          | Tecnico                   | C         |
| Settore Ricerca                   | 1          | Amministrativo            | C         |
| Settore Amministrativo- Contabile | 1          | Amministrativo            | C         |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C         |
| Settore Didattica                 | 1          | Amministrativo            | C         |
| Staff di segreteria               | 1          | Amministrativo gestionale | D         |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C         |

## Si-Unibas

| Esigenze                          | Numero PTA | Ruolo                     | Categoria      |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|----------------|
| laboratori                        | 2          | Tecnico                   | C              |
| Settore Amministrativo- Contabile | 1          | Amministrativo-Gestionale | D              |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C              |
| Settore Ricerca                   | 1          | Amministrativo-Gestionale | D              |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C              |
| Settore Didattica                 | 1          | Amministrativo-Gestionale | D Responsabile |
|                                   | 1          | Amministrativo            | C              |
| Staff di segreteria               | 2          | Servizi Tecnici           | B              |
|                                   | 1          | Tecnico                   | C              |

Dal Dimie non sono pervenute richieste.

## Caos

| Esigenze  | Numero PTA | Ruolo                               | Categoria |
|---|------------|-------------------------------------|-----------|
| Organizzazione gestione delle attività di orientamento e mentoring previste all'interno del Piano delle Azioni e attività per il triennio 2022-2024 e nel Programma PRO 3 2021-2023 | 5          | Esperti in Orientamento e mentoring | D         |

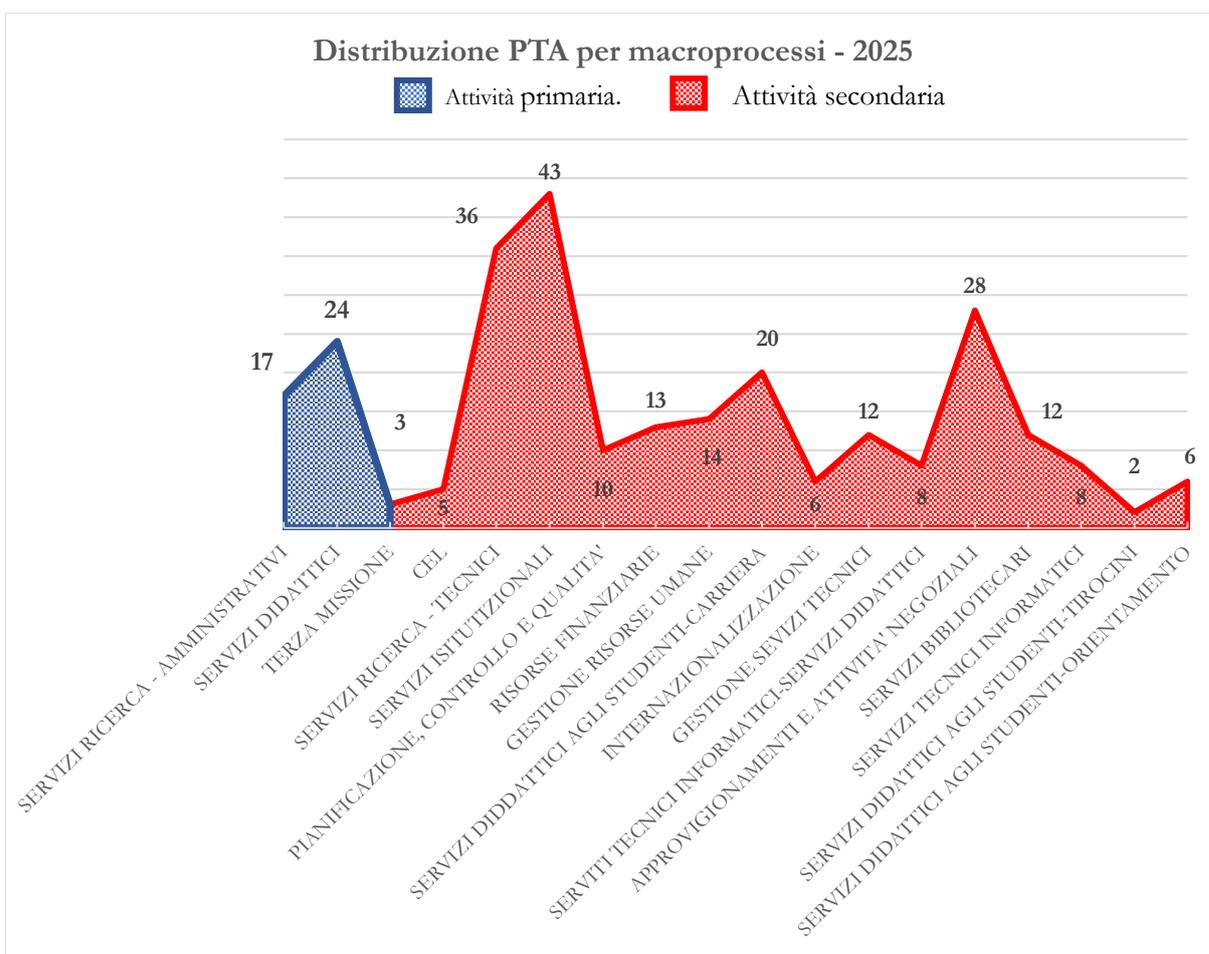
## Biblioteca Centrale di Ateneo

| Esigenze   | Numero PTA | Ruolo           | Categoria |
|--|------------|-----------------|-----------|
| Front office sede di Potenza                               | 1          | Amministrativi  | C         |
| Front office sede di Matera                                | 1          | Amministrativi  | C         |
| Porterariato e servizi vari – sede di Potenza              | 2          | Servizi tecnici | B         |
| Porterariato e servizi vari – sede di Matera               | 2          | Servizi tecnici | B         |
| Attività catalografiche e aspetti amministrativo contabili | 2          | Amministrativi  | C         |

|   |   |                           |    |
|---|---|---------------------------|----|
| Gestione specializzata della Biblioteca | 2 | Amministrativo gestionali | D  |
| Gestione avanzata della Biblioteca      | 2 | Amministrativo gestionali | EP |

L'incrocio di tali informazioni con l'attuale dotazione di personale, l'analisi del FTE e le risorse disponibili ha permesso la costruzione del fabbisogno 2023-2025.

Nel grafico e nella tabella che segue si riporta il risultato di tale lavoro espresso in termini di unità di personale per macroprocesso, al netto delle cessazioni programmate nel triennio 2023 – 2025, e fabbisogno di punti organico per il triennio 2023 – 2025.



### Fabbisogno del PTA 2023 - 2025 (numero e punti organico)

|   |       |
|---|-------|
| 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 |
| Punti Organico Netti necessari sul triennio                       | 14,63 |
| Punti Organico PTA da cessazioni sul triennio 2023-2025           | 11,35 |

### 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 2022–2024, 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 2022–2024, 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**

#### **1.4.4.1. 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.

#### **1.4.4.2. 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.

#### **1.4.4.3. 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.

#### **1.4.4.4. 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.

#### **1.4.4.5. 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. Aree Tematiche per lo sviluppo di attività formative 2022 - 2024**

#### **3.4.5.1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

La promozione della cultura della sicurezza negli ambienti di lavoro è un tema di estrema importanza per la tutela della salute di ogni lavoratore e per la protezione del patrimonio dell'Università.

La Legge 81/2008, il D.Lgs. 106/2009 e l'Accordo Stato Regioni N. 221/Csr del 21/12/2011 sanciscono l'importanza e la necessità di attività inerenti la formazione, l'informazione e l'addestramento dei lavoratori per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

La formazione del personale svolge una funzione essenziale per la prevenzione dei rischi dei lavorativi siano essi endogeni e quindi relativi alle mansioni svolte, o esogeni; tra i c.d. rischi esogeni rientra da ultimo anche il rischio di contagio da SARS-COV-2.

I lavoratori hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro (art. 20 D.Lgs. 81/2008).

La formazione è inoltre finalizzata all'aggiornamento delle unità di personale addette alle misure di primo soccorso ed alle squadre di emergenza antincendio e defibrillatori oltre alle figure di RSPP, Addetti al Servizio Prevenzione e RLS.

La pianificazione, la programmazione e l'organizzazione degli interventi di formazione ed informazione riferiti alla presente Area Tematica, rientrano nei processi di competenza dell'Ufficio Rischi per la salute e igienico sanitari, secondo quanto previsto dalla revisione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale.

#### **3.4.5.2 Competenze informatiche**

L'attività formativa intende favorire l'acquisizione di competenze informatiche, con l'obiettivo di:

- ✓ raggiungere la completa alfabetizzazione digitale;
- ✓ migliorare il sistema di erogazione dei servizi;
- ✓ migliorare la produttività del personale tecnico amministrativo;
- ✓ favorire il processo di dematerializzazione dei processi amministrativi.

Il percorso formativo sulle tematiche ICT è teso a garantire l'acquisizione e/o l'approfondimento delle conoscenze dei principali sistemi operativi, i programmi di Office Automation, ed in particolare l'uso di Excel, l'uso della posta elettronica e di internet.

Questa formazione va completata con gli strumenti digitali che consentono di dematerializzare i procedimenti amministrativi, come la PEC Posta Elettronica Certificata, la firma digitale ed altri strumenti. L'Università utilizza la piattaforma Google G-Suite for Education che offre svariate applicazioni, utili sia per la produttività individuale che di gruppo, garantendo un supporto notevole anche dal punto di vista della formazione a distanza e dello smart working.

Pertanto i percorsi formativi prevedono l'acquisizione o il consolidamento delle conoscenze delle Google Apps, da GMail a Drive, da Calendar a Meet, dalle APPS di produttività a Sites.

Sono inoltre previsti percorsi di formazione specialistica per il personale il cui profilo professionale prevede l'utilizzo dell'applicativo Easy e/o l'acquisizione delle principali competenze per la creazione e gestione di pagine del sito web.

#### **3.4.5.3 Amministrazione Digitale**

La trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione è un'esigenza imprescindibile alla luce della Linee guida AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici operative dal 1 gennaio 2022, nonché delle novità introdotte dal nuovo Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2021/2023, pubblicato da AgID lo scorso 10 dicembre 2021.

La digitalizzazione, necessità già imprescindibile prima della pandemia, è ora ancora più centrale a seguito delle modifiche introdotte al Codice dell'Amministrazione digitale dalla legge n. 108/2021 di conversione del cd. D.L. Semplificazione.

Nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione è fondamentale il ricorso all'attività formativa come strumento di accompagnamento del personale al fine di contribuire al processo di

ammodernamento dell'Amministrazione, consolidando la digitalizzazione e l'informatizzazione delle procedure e dei processi.

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.

Inoltre per il personale che svolge attività amministrativo gestionale e tecnico informatica sono previsti approfondimenti inerenti le seguenti tematiche:

- Open data
- La comunicazione nella pubblica amministrazione e gli strumenti digitali;
- Aspetti informatici applicativi del GDPR.

#### **3.4.5.4. Ambito amministrativo gestionale**

L'attività formativa in questione si propone di fornire le conoscenze e delineare gli aspetti peculiari del procedimento amministrativo attraverso le diverse fasi che lo caratterizzano.

Il percorso formativo affronterà le seguenti tematiche:

- atti amministrativi (caratteri generali, classificazione, oggetto e contenuto, forma, inesistenza, annullabilità);
- procedimento amministrativo. Richiesta di accesso agli atti amministrativi e accesso civico;
- provvedimento amministrativo: struttura, esecutività, eseguibilità;

Gli approfondimenti consentiranno l'acquisizione di competenze da utilizzare in un'attività lavorativa proiettata al raggiungimento di obiettivi di sviluppo e di competitività e che pone il rinnovamento al centro dei processi di governo della P.A. il rinnovamento.

Gli approfondimenti riguarderanno le seguenti tematiche:

- Procedimento amministrativo;
- Atti e provvedimenti amministrativi;
- Diritto di accesso e trasparenza;
- Responsabilità e profili sanzionatori;
- Tecniche di redazione degli atti amministrativi;
- La pubblica amministrazione nel processo civile, elementi di diritto civile;
- Recupero dei crediti nelle PA.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività amministrativo gestionale complessa, con specifici approfondimenti per le unità di personale che svolgono la loro attività in specifiche aree disciplinari.

#### **3.4.5.5 Contabilità economico-patrimoniale**

In questo ambito di formazione l'obiettivo è quello di aggiornare e consolidare le conoscenze e le competenze sul sistema contabile economico-patrimoniale ed analitico delle Università, ponendosi in linea di continuità con il percorso formativo già avviato dall'Amministrazione nel corso degli ultimi anni a favore dei funzionari e degli operatori dei settori finanziari e contabili, nonché del settore controllo di gestione.

In particolare saranno affrontati, con un taglio teorico-pratico, gli elementi caratterizzanti del D.M. n. 19/2014, del D.M. n. 21/2014 e del D.I n. 925/2015, del D.D. 1841/2017, unitamente agli aspetti concernenti la gestione del bilancio di Ateneo.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività amministrativo contabile e di controllo di gestione, con specifici approfondimenti per le unità di personale che svolgono attività complesse nella specifica area disciplinare.

#### **3.4.5.6 Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.**

L'attività formativa costituisce l'occasione per l'analisi della normativa vigente.

Si prevede l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- Normativa regolante i contratti pubblici di appalto;
- Strumenti di garanzia della concorrenza ed attuazione dei principi di trasparenza;
- L'ambito applicativo del codice dei contratti. Le soglie e le tipologie di contratti;
- Il responsabile delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici;
- Project Management;
- I controlli sugli atti ed il diritto di accesso;
- Procedure di acquisizione e gestione di beni, servizi e forniture;
- gli affidamenti sotto soglia;
- Focus su precontenzioso, contenzioso e strumenti alternativi nel Codice degli appalti.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività amministrativo gestionale e contabile, con specifici approfondimenti per le unità di personale impegnate in attività complesse nelle specifiche aree disciplinari.

#### **3.4.5.7 Progettazione e gestione dei finanziamenti comunitari.**

La strategia di internazionalizzazione degli Atenei è sempre più caratterizzata dalla partecipazione a programmi di natura progettuale dell'Unione Europea, che contribuiscono in maniera decisiva al finanziamento delle attività istituzionali.

L'obiettivo del percorso formativo è quello di approfondire i temi della progettazione, sviluppo e gestione dei progetti finanziati dall'UE, sia diretti che relativi al Programma Operativo Regionale.

L'intento è quello di fornire gli strumenti conoscitivi necessari per elaborare progetti finalizzati alla partecipazione dell'Ateneo ai bandi europei di sostegno finanziario secondo le linee di finanziamento previste in vari settori, e alla gestione, valutazione e rendicontazione dei progetti finanziati, nonché alle linee di indirizzo per le attività di audit.

Saranno oggetto di approfondimento i seguenti temi:

- I bandi europei e linee di finanziamento,
- Partecipazione ai bandi nazionali ed europei;
- La gestione e rendicontazione dei progetti secondo le normative vigenti.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività nel Settore Amministrativo Contabile e nel Settore Gestione della Ricerca dei Dipartimenti/Scuole, nonché nel Settore Servizi alla Ricerca dell'Amministrazione centrale.

#### **3.4.5.8 Gestione delle risorse umane**

L'attività di formazione si propone l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- Normativa;
- Reclutamento e selezione del personale, contratti di lavoro autonomo;
- Gestione del personale Docente e Tecnico Amministrativo;
- Valutazione delle prestazioni;
- Valorizzazione delle risorse umane;
- Contrattazione;
- Normativa pensionistica.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività amministrativo gestionale e contabile nel settore di riferimento, con specifici approfondimenti per le unità di personale impegnate in attività complesse nelle specifiche aree disciplinari (in particolare, Area gestione risorse finanziarie ed umane, Settore Amministrativo contabile di Dipartimenti e Scuole, Centri).

#### **3.4.5.9 Analisi delle organizzazioni e dei processi**

L'approccio per processi, oltre ad esprimere un insieme di metodi e tecniche specialistiche, va considerato come un approccio culturale alla gestione dell'organizzazione fondato su un insieme di valori quali la condivisione degli scopi, lo sforzo alla comprensione delle esigenze degli utenti esterni e interni, la costruzione partecipativa degli schemi di azione necessari per raggiungere lo scopo comune, la consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità nell'ambito delle diverse attività del processo, la propensione alla soluzione dei problemi ed alla cooperazione interfunzionale.

L'attività di formazione si propone l'approfondimento delle seguenti tematiche:

- Mappatura dei processi;
- Metodi di mappatura ed applicazioni pratiche;
- Analisi del rischio.

Il percorso formativo coinvolge tutto il personale con approfondimenti inerenti alle specifiche competenze.

#### **3.4.5.10 Competenze linguistiche (lingua inglese)**

L'attività formativa si prefigge di promuovere l'apprendimento e/o il potenziamento delle competenze linguistiche e dei processi comunicativi per la lingua inglese in modo da permettere al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di:

- ✓ acquisire e/o implementare le necessarie conoscenze linguistiche, pragmatiche e strategiche della lingua inglese (*reading & writing*) in quanto strumento di comunicazione;
- ✓ utilizzarle in modo funzionale nei diversi ambiti lavorativi attraverso l'uso di testi scritti (*use of English*);
- ✓ relazionarsi in modo efficace con il mondo anglofono attraverso l'uso della lingua orale (*listening & speaking*).

#### **3.4.5.11 Funzioni e competenze degli operatori di front-line rivolte in particolare al miglioramento della qualità del servizio nel settore pubblico.**

L'attività formativa intende fornire gli strumenti idonei a migliorare la comunicazione con l'utenza e sensibilizzare gli operatori alla qualità del servizio, oltre ad una corretta ed efficace comunicazione strategica. Il percorso formativo affronterà argomenti riguardanti in special modo le tecniche di comunicazione e di comportamento da adottare nel quotidiano rapporto con l'utenza.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività amministrativo gestionale in settore di stretto contatto con l'utenza (Settore gestione didattica Strutture primarie, Segreteria Studenti, front office Centri che ricadono nell'Area Servizi di Ateneo), con specifici approfondimenti per le unità di personale impegnate in attività complesse nelle specifiche aree disciplinari.

#### **3.4.5.12 Autovalutazione, valutazione periodica, accreditamento e servizi agli studenti**

Le attività di formazione sul sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione periodica, Accreditamento) hanno l'obiettivo di formare e/o aggiornare il personale dell'Ateneo sul sistema introdotto dalla normativa (Legge 20/12/2010, n. 240 e Decreto legislativo 27/01/2012, n. 19) per l'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. Saranno effettuati interventi formativi anche sulle tematiche riguardanti i servizi agli studenti.

La formazione potrà essere strutturata nella modalità seguente:

- Sistema AVA applicato alla Didattica
- Sistema AVA applicato alla Ricerca
- Normativa e attività di AQ per gli Atenei;
- Utilizzo delle banche dati a servizio della Didattica;
- Gestione dei corsi di studio internazionali con particolare riferimento alla gestione delle carriere degli studenti.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività nel Settore Gestione della Didattica, nel Settore Gestione della Ricerca dei Dipartimenti/Scuole, dal personale dell'Area Didattica, Ricerca e Relazioni Internazionali e dell'Area Programmazione, Controllo strategico e Qualità dell'Amministrazione centrale.

#### **3.4.5.13 Gestione e valorizzazione della ricerca**

Le Università sono impegnate ad elaborare strategie finalizzate a colmare il distacco esistente tra ricerca e mercato nel processo di innovazione.

La percezione che un più forte rapporto tra le università e il contesto socio-economico costituisca una solida base per la valorizzazione dei risultati e il rafforzamento delle relazioni istituzionali e dei benefici economici ha fatto crescere nell'ultimo decennio in seno all'Università degli Studi della Basilicata l'attenzione sui temi dell'innovazione e del trasferimento di tecnologie, funzioni che si aggiungono e si integrano a quelle più consolidate della formazione e della ricerca.

Il percorso formativo intende affrontare le tematiche connesse:

- ✓ alla gestione del trasferimento tecnologico ed alla fornitura di servizi avanzati alle imprese presenti sul territorio di Basilicata assicurando al tempo stesso adeguato supporto ai ricercatori nell'individuare le implicazioni commerciali delle loro scoperte (brevetazione e trasferimento di tecnologia).
- ✓ all'attività di *liaison office* quale "sistema" per avviare regolari rapporti con il tessuto economico e produttivo locale ed in particolare con le piccole e medie imprese finalizzato alla diffusione dei programmi e dei risultati di ricerca dell'Università, promuovendo nel contempo idonee forme di cooperazione con il tessuto imprenditoriale tese alla risoluzione delle problematiche correlate anche al trasferimento tecnologico ed al sostegno degli *spin-off*.

L'attività formativa può essere seguita dal personale che svolge attività nel Settore Amministrativo Contabile e nel Settore Gestione della Ricerca dei Dipartimenti/Scuole, nonché nel Settore Servizi alla Ricerca dell'Amministrazione centrale.

#### **3.4.5.14 Competenze trasversali la gestione dei conflitti.**

Il percorso formativo affronterà, in particolare, le tematiche relative alle principali variabili organizzative, psicologiche e culturali di tipo trasversale che caratterizzano l'agire manageriale (*engagement*, benessere, motivazione al lavoro, valutazione dei collaboratori) declinandole operativamente sul versante dei comportamenti organizzativi (comunicazione, *leadership*, *team work*, attitudine alla collaborazione) in connessione stretta con i principali processi strategici di Ateneo.

### **3.4.6. Priorità formative per il 2023**

#### **3.4.6.1 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 mireranno a fornire strumenti validi per la gestione dei flussi finanziari del PNRR, per la realizzazione dei progetti e per le modalità di contabilizzazione, monitoraggio e rendicontazione delle risorse.

Saranno trattate le seguenti tematiche:

- La rendicontazione dei fondi strutturali e dei progetti PNRR: analogie e differenze.
- La governance del sistema di audit e controllo del PNRR.
- La rendicontazione dei traguardi e degli obiettivi.
- La Circolare RGS 31/2021.
- Le modalità di rendicontazione ai fini del rispetto dei principi trasversali al PNRR.
- La gestione dei disallineamenti tra spesa preventivata e spesa effettiva.
- I costi ammissibili a rendicontazione dei progetti candidabili ai fondi del PNRR (completamento di interventi già in essere, rifunzionalizzazione, costi di progettazione e rendicontazione, costi strumentali, ecc.)
- I costi non ammissibili a rendicontazione.
- L'eleggibilità ai finanziamenti del PNRR di progetti coperti da fondi propri.
- I casi di inadempimento da parte degli Enti: il sistema sanzionatorio.

#### **3.4.6.2 Strumenti di project management per i Rup e per la Ricerca**

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

La formazione 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.

#### **3.4.6.3 Sicurezza, prevenzione e protezione sul luogo di lavoro**

Promuovere la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro significa attivare misure appropriate e azioni positive per la tutela dei lavoratori.

Nel contesto delle azioni proposte per diffondere le buone prassi in materia di informazione e comunicazione, la formazione assume un ruolo fondamentale perché valorizza e diffonde la conoscenza degli obiettivi strategici e crea nuove conoscenze, necessarie alla prevenzione.

L'Ateneo si propone di realizzare e diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione, conferendo importanza a tutte le attività e iniziative che concorrano a promuovere comportamenti responsabili nei lavoratori.

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

L'attività formativa si pone l'obiettivo di 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).

#### **3.4.6.5 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.

#### **3.4.6.6 Competenze informatiche**

L'attività formativa per il 2023 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:
  - i. Comunicare: utilizzo di Gmail, Contatti, Calendar, Meet, Sites;
  - ii. Conservare e condividere: conoscenza ed utilizzo di google Drive;
  - iii. 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.

#### **3.4.6.7 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.

#### 3.4.6.8 Anticorruzione, trasparenza e legalità

L'obiettivo delle tematiche formative è essenzialmente quello di formare ed aggiornare il personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, rafforzare l'educazione etica e civica degli operatori pubblici, sensibilizzando al rispetto delle regole e l'agire per il bene comune.

Le attività formative previste dall'articolo 1, commi 9, lett. b) e 10, lett. c) della legge 190/2012) sono riassunte nella seguente tabella.

| <i>Intervento formativo</i>                                  | <i>Descrizione dei contenuti</i>   | <i>Destinatari</i>  | <i>Ore di formazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>  |
|--|--|---|--------------------------|--|
| Il Conferimento degli incarichi                              | Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità; incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione; inconfiribilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n. 39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie; conflitto d'interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche; incarichi rilevanti.            | Formazione di indirizzo specifico<br><br>Personale addetto ai processi di reclutamento e gestione dello stato giuridico del personale | 5 ore                    | n. partecipanti<br>n. questionari di gradimento (gli indicatori sono comuni a tutti i corsi programmati) |
| Il Conflitto di interessi                                    | Le ipotesi di conflitto di interessi a carico dei funzionari pubblici;<br>. La disciplina del conflitto di interessi nei codici di comportamento;<br>. Il divieto di c.d. "pantouflage" o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego;<br>. Le misure di prevenzione per la gestione delle situazioni di conflitto: le indicazioni ANAC del PNA 2022 | Formazione di indirizzo specifico   | 6 ore                    |  |
| Il Conflitto di interessi – Appalti e gestione dei contratti | Il conflitto di interessi in materia di contratti pubblici   | Formazione di indirizzo specifico   | (in programmazione)      |  |
| Etica Pubblica e comportamento etico                         | Etica pubblica e comportamento etico dopo il dl 36/2022;<br>Il concetto di etica pubblica  | Formazione di livello generico  | 4 ore                    |  |

|  | Le problematiche connesse al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche;<br>L'utilizzo dei social come strumenti di comunicazione istituzionale;   |                                   |                          |   |
|--|---|-----------------------------------|--------------------------|---|
| <i>Intervento formativo</i>  | <i>Descrizione dei contenuti</i>  | <i>Destinatari</i>                | <i>Ore di formazione</i> | <i>Indicatori di monitoraggio</i>   |
| Etica Pubblica e comportamento etico   | Etica pubblica e comportamento etico dopo il dl 36/2022;<br>Il concetto di etica pubblica e di "minimo etico"<br>Le problematiche connesse al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche;<br>L'utilizzo dei social come strumenti di comunicazione istituzionale;<br>Etica e anticorruzione. | Formazione di livello specifico   | (in programmazione)      | n. partecipanti<br>n. questionari di gradimento<br>(gli indicatori sono comuni a tutti i corsi programmati) |
| Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione<br>(Corso di formazione proposto nell'ambito di Valore PA INPS 2022/2023 di II livello di tipo A) | I modulo: La Pubblica Amministrazione e la prestazione lavorativa<br>II modulo: La prevenzione della corruzione<br>III Modulo: Gli strumenti di prevenzione della corruzione.   | Formazione di indirizzo specifico | 60 ore                   |   |

### 3.4.7 Adesioni a Comunità Professionali e Progetti (2023)

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

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

#### 3.4.7.2 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.

#### 3.4.7.3 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](#).

#### 1.4.7.4 Progetto "Good Practice" 2022/2023 – 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.

### **3.4.8 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.
- 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.

È inoltre prevista, nel corso del corrente anno, la predisposizione e pubblicazione di un questionario online per la rilevazione della customer satisfaction dei servizi offerti.