



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

A: Magnifico Rettore
Prof. Giovanni Molari

Direttore Generale
Dott.ssa Sabrina Luccarini

Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2021

Il Nucleo di Valutazione dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni ex D. Lgs. 74/2017, in data odierna prende in esame la Relazione sulla Performance 2021 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 28.6.2022.

Un giudizio di sintesi, riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione, è riportato in appendice ed è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso, il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2021.

Bologna, 29 giugno 2022

F. to Prof. Paolo Collini
Presidente del Nucleo di Valutazione



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Giudizio di sintesi

“Documento di validazione della Relazione sulla performance 2021 dell’Università di Bologna”



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione.....	4
Conformità, attendibilità e comprensibilità	5
La performance organizzativa	6
La performance individuale e la produttività collettiva (direttore generale, dirigenti, EP, D con posizione organizzativa, CEL, personale delle Cat. B, C, D senza posizione organizzativa)	8
Il bilancio di genere e il benessere organizzativo.....	10
La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione.....	11
Il processo di redazione.....	12
Conclusioni	13



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, illustra i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2021 dell'Università di Bologna (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

In data 28 giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2021, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza provvisoria della Relazione era stata messa a disposizione del NdV il 10 giugno 2022 e, in occasione della riunione del Nucleo di Valutazione del 14 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con la dott.ssa Camilla Valentini, la dott.ssa Patrizia Barbieri con un'introduzione del Direttore Generale dott.ssa Sabrina Luccarini. Successivamente a questo incontro, la Relazione è stata sottoposta al vaglio finale del CdA.

Non avendo ancora emanato l'ANVUR apposite Linee Guida per la validazione della Relazione sulla performance in ambito universitario, la validazione è stata effettuata in conformità a quanto riportato nelle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e Dipartimento di Funzione Pubblica, nel novembre 2018. I criteri presi in considerazione per l'analisi della Relazione 2021 sono i seguenti:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione;



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1 lett. b), come modificato dal D. Lgs 74/2017. In particolare, la Relazione presenta i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi dichiarati, sulla base dei relativi indicatori, dando evidenza degli scostamenti. Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente al Piano Integrato cui si riferisce.

Nel primo capitolo viene riportata una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.

Nel secondo capitolo sono riportati gli obiettivi relativi alle diverse aree strategiche dell'Ateneo, i valori degli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi rilevati a consuntivo. I piani operativi traggono origine dagli obiettivi strategici dell'Ateneo e da quelli del Piano direzionale, volto a individuare le azioni concrete e a consentire la valutazione complessiva dei risultati, in termini quantitativi e in termini comportamentali. Viene successivamente riportata e commentata l'analisi degli scostamenti per gli obiettivi relativi alle diverse Aree dell'Amministrazione e sono, infine, riportati e commentati i risultati del processo di valutazione della performance individuale. In considerazione dell'impatto determinato dall'emergenza pandemica da COVID 19 sulla programmazione triennale, nel mese di gennaio 2021, l'Ateneo ha provveduto a modificare parte degli obiettivi rimodulando alcuni indicatori e relativi target, quali quelli della mobilità o dell'attrattività internazionale. Per l'anno 2021 in via sperimentale per alcune aree dell'amministrazione generale e per i dipartimenti sono stati assegnati degli obiettivi di miglioramento della qualità di specifici servizi erogati, primo passo verso la valutazione della Performance Organizzativa di Struttura (che per i dipartimenti si intende perfezionata nel 2022 con l'introduzione, a fianco degli indicatori di *customer satisfaction*, di indicatori di efficacia e di efficienza). Da ultimo viene evidenziato che la gestione contabile dell'esercizio 2021 è stata caratterizzata, come per il 2020, dalle misure introdotte dall'ateneo di Bologna per far fronte all'emergenza sanitaria COVID-19. L'Ateneo ha riorganizzato tutti i suoi servizi per adattarli al nuovo contesto, anche potenziando gli investimenti in diritto allo studio per supportare gli studenti in un momento di improvvisa crisi. Il 2021 è stato caratterizzato, infine, dal rinnovo degli organi di Ateneo:



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, elezione del nuovo Rettore (cui hanno seguito nel mese di novembre e di dicembre le nomine dei Prorettori e Delegati), e a fine dicembre è avvenuta l'individuazione del nuovo Direttore Generale.

In termini di risultati raggiunti, l'Ateneo ha chiuso l'anno con un risultato d'esercizio in positivo di 85,5 milioni di euro, determinato principalmente dai maggiori proventi nell'esercizio 2021, oltre che dai recuperi dal Piano Edilizio di Ateneo (e interventi sostitutivi temporanei), dalla razionalizzazione degli obiettivi di budget delle Aree dirigenziali e, infine, dagli stanziamenti di risorse deliberati per interventi a carattere pluriennale che, pertanto, a fine esercizio 2021 evidenziano uno scostamento per le quote di competenza futura.

UniBO ottiene un buon risultato nella distribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) - superiore al proprio "peso relativo sul sistema" per la parte ricerca e conferma, data la dimensione dell'Ateneo, il secondo posto nella distribuzione complessiva - e in generale l'assegnazione FFO è in crescita rispetto al 2020 in termini assoluti e relativi. Tuttavia, anche se gli indicatori della quota premiale (6,27% vs 6,21%) e il peso di costo standard (5,50% vs 5,48%) registrino un aumento del peso relativo, questo si accompagna ad una riduzione del peso di UNIBO sulla quota storica (5,39% vs 5,47%). La regola nazionale di salvaguardia che impedisce la riduzione del finanziamento di ogni ateneo da un anno all'altro costringe di fatto, in regime di risorse non significativamente crescenti, a compensare almeno in parte gli incrementi nelle quote variabili con decrementi nelle quote fisse. Nonostante questo, nel complesso l'incidenza del finanziamento di UNIBO sul totale del FFO nazionale è di poco in aumento (5,65% vs 5,64%).

La performance organizzativa

Nel paragrafo 2.3 sono esplicitati gli obiettivi operativi attribuiti ai dirigenti (obiettivi dirigenziali) che discendono dagli obiettivi strategici del "Piano Direzionale" e dalle aree strategiche "Formazione", "Ricerca" e "Terza missione". Questi obiettivi consentono la valutazione dei risultati della performance delle aree dirigenziali. Nel sotto-paragrafo 2.3.1 sono esposti in maniera sintetica il monitoraggio dei risultati perseguiti dai dirigenti e il loro contributo nel raggiungimento degli obiettivi strategici, con le fonti utilizzate per la loro misurazione, che si completa con il quadro presentato nell'allegato 6.2 che consente di apprezzare il legame tra gli obiettivi dei dirigenti e gli obiettivi strategici e il livello di raggiungimento degli obiettivi.

Nel corso del 2021 l'Ateneo:

- ha continuato il percorso di digitalizzazione dei processi e dei servizi, perseguendo gli obiettivi dell'Agenda Digitale;
- ha perseguito obiettivi legati all'internazionalizzazione, all'incremento di risorse in termini di acquisizione dei fondi per la ricerca e collaborazioni industriali, all'esigenza di razionalizzazione dei



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

servizi, dei sistemi gestionali e dei processi, promuovendo l'innovazione e la semplificazione della gestione amministrativa;

- ha continuato a lavorare sulla valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e sulla razionalizzazione della sua gestione, promuovendo la riqualificazione energetica (risparmio e messa a norma) e la sostenibilità ambientale;
- ha mirato allo sviluppo delle competenze e alla conciliazione tra vita privata e professionale del personale.

Dalla sezione 2.3.3 si verifica che gli obiettivi operativi relativi al 2021 erano in totale 30 e che, di questi, 23 sono stati superati in maniera eccellente (100%), 4 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 75 e il 100%, 3 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 50 e il 75% (tabella 7).

Ampio spazio è stato dato anche nella fase di rendicontazione agli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione (paragrafo 2.3.4).

Il monitoraggio del piano direzionale 2021 ha evidenziato la necessità di numerose rimodulazioni degli obiettivi, in ragione dei fattori esogeni, principalmente legati all'emergenza sanitaria, che hanno caratterizzato l'anno.

La struttura tecnico-amministrativa ha dovuto assicurare *in primis* le condizioni per l'erogazione di tutte le attività didattiche in modalità *on-line* e poi mista e gestire il passaggio a remoto di molte attività amministrative.

A causa di tale situazione 6 obiettivi sono stati rimodulati. Nella Relazione ne viene data ampia evidenza.

Nel paragrafo 2.4 si dà conto della Performance Organizzativa dei Dipartimenti che fa riferimento agli obiettivi declinati sulla SUA-RD i cui risultati sono rendicontati nel Rapporto Annuale Dipartimentale messo a disposizione sul Data Warehouse di Ateneo (DW). In aggiunta agli obiettivi derivanti dal Piano Strategico, in via sperimentale, l'Ateneo introduce obiettivi di mantenimento e/o di miglioramento della soddisfazione degli utenti dei servizi erogati dalle strutture. Il valore 2021 è stato rilevato attraverso la somministrazione del questionario previsto nell'ambito del progetto *Good Practice* e rivolto al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti. Sono stati individuati i seguenti macro ambiti e servizi: amministrativi e gestionali, supporto alla ricerca e supporto tecnico e su questi servizi i dipartimenti hanno scelto di definire obiettivi di mantenimento e/o miglioramento o, più in generale, di misurarsi sull'obiettivo di sintesi degli stessi. Nell'Allegato 6.4 alla Relazione sono riportati i risultati degli indicatori di *customer satisfaction* per l'anno 2021 e il confronto, per ciascuno, con il relativo valore atteso definito nel Piano Integrato 2021-2023. Dall'analisi dei dati, 24 Dipartimenti su 32 sono risultati in linea con i target prefissati (sono altresì considerati in linea quei risultati di poco inferiori al target definito per il 2021, contenuti in un range del 5%).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

La performance individuale e la produttività collettiva (direttore generale, dirigenti, EP, D con posizione organizzativa, CEL, personale delle Cat. B, C, D senza posizione organizzativa)

La valutazione della Performance nel 2021 ha come riferimento il § 4 del Documento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato il 17 dicembre 2020. Con tale Documento l'Amministrazione ha continuato un percorso di progressivo recepimento delle indicazioni espresse dal Nucleo nel Documento di Validazione della Relazione sulla Performance del 27 giugno 2019 e ribadite nella Relazione del 30 giugno 2020.

La Relazione riporta le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale (oggetto di relazione a parte) e delle figure dirigenziali. Nel paragrafo 2.5 si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei dirigenti (in totale 16 unità di personale).

Il SMVP si avvale di indicatori di *Customer Satisfaction* utilizzando i risultati provenienti da un questionario somministrato ai 32 direttori di dipartimento, con l'obiettivo di raccogliere il grado di soddisfazione in merito ai servizi resi da ciascuna area dirigenziale. I risultati ottenuti fanno emergere una concentrazione delle risposte nel grado di soddisfazione "fra 3 e 4" (classi di punteggio: "5", "fra 4 e 5", "fra 3 e 4"; "tra 2 e 3"; "fra 1 e 2"), con una media di 3,78 punti. Sei aree hanno un punteggio tra "4 e 5" e solo una tra "2 e 3". Alla rilevazione di *Customer Satisfaction*, si aggiunge la valutazione effettuata dal Direttore Generale sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi di ciascun dirigente, sui comportamenti organizzativi e sulla qualità della capacità dimostrata rispetto alle aree di competenza manageriale "trasversali" e specifiche per i singoli in relazione al ruolo ricoperto.

In base al punteggio i Dirigenti vengono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCNL. La distribuzione vede 4 dirigenti in prima fascia, 11 in seconda fascia e 1 in terza fascia. A p. 46 della Relazione è evidenziato con apposita figura l'andamento della distribuzione degli ultimi 6 anni (2016-2021). Il Nucleo prende atto che le valutazioni risultano nel 2021 differenziate, con un aumento di concentrazione, però, nella seconda fascia.

Sono altresì disponibili i risultati aggregati sulla valutazione del personale tecnico amministrativo EP e D, con responsabilità assegnata tramite incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente) e sulle prestazioni professionali dei Collaboratori ed Esperti Linguistici.

La numerosità del personale TA interessato alla valutazione è pari a 289, con 393 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona. La scheda di valutazione è basata su otto comportamenti organizzativi attesi, di cui sette comuni a tutte le posizioni organizzative e uno legato alla specifica posizione organizzativa, in particolare alla posizione di "professional".



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dal 2019 la valutazione è espressa su una scala di valutazione a 5 livelli con ancoraggio semantico in termini di adeguatezza alle aspettative organizzative. Il punteggio minimo previsto per l'erogazione della retribuzione o indennità di risultato è pari a 3 su 5. Nel caso una persona ricopra più incarichi contemporaneamente, il punteggio finale è dato dalla media di tutte le valutazioni espresse, per cui la valutazione massima raggiungibile è pari a 5.

La media dei punteggi individuali è stata di 4,48 su 5.

A pag. 47 e 48 della Relazione sono riportate la media dei punteggi delle valutazioni individuali per anno (2017-2021) e per tipologia di struttura (serie storica 2019-2021).

I punteggi degli anni precedenti al 2019, espressi su una scala a 10 punti, sono stati riparametrati sulla scala a 5 per permettere il confronto dei dati.

La valutazione dei CEL - Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a Contratto riferita all'anno accademico 2020/2021 (70 unità) attesta il livello di conformità delle attività svolte dal CEL nell'anno accademico di riferimento, rispetto ai compiti e responsabilità previsti dal Regolamento CEL.

La scala di valutazione a cui fare riferimento prevede 4 livelli di conformità della prestazione rispetto ai compiti e attività previste dal Regolamento CEL: del tutto conformi; in buona parte conformi; in minima parte conformi; per niente conformi.

Si considerano valutazione positiva i livelli "del tutto conformi" e "in buona parte conformi". Le valutazioni raccolte in riferimento all'A.A. 2020/2021 sono 70 e il 100% delle valutazioni espresse si attestano sul livello "del tutto conformi", un risultato in sé positivo e senz'altro apprezzabile. Il Nucleo segnala che, in astratto, livelli di raggiungimento degli obiettivi molto alti ripetuti nel tempo possono suggerire l'esistenza di spazi di miglioramento nella fissazione degli obiettivi.

È rappresentato con figura il trend degli ultimi tre anni accademici.

Il Nucleo prende atto che gli strumenti adottati per tali valutazioni sono ben descritti e coerentemente diversificati a seconda della categoria di riferimento del personale.

Per ciò che riguarda il restante personale tecnico amministrativo non vi è ad oggi un sistema di misurazione e valutazione della performance basata su obiettivi individuali. Positiva, in questo ambito, è la già dichiarata volontà dell'Amministrazione di procedere ad una revisione del sistema di incentivo del personale tecnico e amministrativo con l'intento di valorizzare maggiormente i contributi individuali. È comunque prevista la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziate nel contratto integrativo per il personale tecnico e amministrativo di categoria B, C e D legata al raggiungimento del target di alcuni indicatori della Performance Organizzativa (gli indicatori sono "Quota premiale ricerca FFO media per docente", "Livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali" e "Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo"). Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'attuale Nucleo prende atto del percorso graduale, partito nel 2019, con cui l'Ateneo sta allineando il proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017 e del clima di confronto instauratosi con l'amministrazione negli ultimi anni, che consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo. Prende atto, altresì, che è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi nel corso del 2021 - e che di ciò è stata data comunicazione al Nucleo - e che è stata effettuata l'analisi degli scostamenti, accuratamente descritta nella Relazione.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione rinvia il Bilancio di Genere all'allegato 6.5: tale documento è previsto all'interno del ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche e nello specifico caso dell'Alma Mater fa riferimento al Piano strategico dell'Ateneo (obiettivi: O.1.2 - Consolidare la valorizzazione del merito scientifico nel reclutamento e progressione di carriera e O.8.2 - Promuovere la sostenibilità sociale nei confronti della comunità universitaria e di tutta la collettività); in ambito internazionale ci si riferisce agli obiettivi n. 5 ("Parità di genere"); n. 8 ("lavoro dignitoso e crescita economica"); n.10 ("riduzione delle disuguaglianze") dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il documento viene redatto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG). Da rilevare che il Bilancio di Genere edizione 2021¹ rappresenta il passaggio con il nuovo CUG in carica dal novembre 2021 e mostra le attività realizzate anche in relazione al piano di Azioni Positive 2018-2021 formulato dalla precedente composizione dell'organismo e approvato dal CdA nella seduta del 29 maggio 2018 (sezione 2 della relazione).

La Relazione mostra nei risultati una lenta attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali di carriera), mentre permane una segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse/studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza).

Nell'edizione 2021 viene riproposto nella sezione 5, con ampio spazio e dettaglio, il posizionamento dell'Ateneo in termini di parità di genere attraverso il calcolo dell'University Gender Inequality Index (UGII), con cui viene misurata la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nelle varie popolazioni (studenti, docenti, personale TA) e posizioni e la situazione di perfetta parità. L'indice viene calcolato su 25 aspetti presi in considerazione (18 endogeni e 7 esogeni) e per il 2021 mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere con un valore pari al 15,7% della massima disparità possibile (valore più basso dal 2017 quando si è iniziato a calcolare l'UGII – Figure 52 e 53 del Bilancio di Genere 2021); di particolare interesse è anche il resoconto dei principali

¹ I dati fanno riferimento all'anno solare 2021 e sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo-maggio 2022. Fonte dati: Banca dati alimentata dai sistemi gestionali di UNIBO.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

investimenti in termini economico-finanziari da parte dell'Ateneo, degli eventi promossi e le iniziative trasversali sulle pari opportunità, oltre alle attività di formazione erogate sui temi di genere e dei miglioramenti in termini di efficacia (sezione 4 della Relazione).

Il numero complessivo degli studenti/studentesse, personale addetto alla ricerca, personale TA compresi i CEL, nel 2021 è stato di 100.460 unità, di cui 56.006 donne. Distinguendo le singole popolazioni, si evidenzia una prevalenza maschile tra i/le docenti (59%), mentre le donne sono in numero superiore tra gli studenti (56%) e tra il personale TA e i CEL (66%). Nel Bilancio sono indicati gli step attraverso i quali da una prevalenza di donne tra gli studenti si sviluppa poi una predominanza maschile nella carriera accademica.

Il CUG espone nel Bilancio il suo ruolo di affiancamento ai servizi di Ateneo dedicati al welfare per il personale TA e i CEL. In particolare, cita la presenza attiva nel gruppo di lavoro sull'analisi del rischio stress lavoro-correlato e le relative azioni di monitoraggio. L'attenzione allo studio delle modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione tra vita privata e lavoro ha assunto particolare evidenza durante l'emergenza Covid-19. Rispetto alla qualità del clima organizzativo, dal 2019 è stata istituita la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, che nel corso dell'ultimo triennio ha auditato, con la protezione della riservatezza, oltre 100 persone di varia appartenenza (ruolo ricoperto dalla prof.ssa Faralli e dal novembre 2021 dalla prof.ssa Giusberti). La sua opera si esplica nell'ascolto e dialogo a sostegno di tutte le componenti della Comunità universitaria in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing nonché mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento. In Ateneo da novembre 2021, le funzioni relative al benessere lavorativo e alla promozione delle pari opportunità sono state attribuite dal nuovo Rettore prof. Molari al nuovo Prorettore al Personale prof. Bellettini in coordinamento con la delegata all'equità, inclusione e diversità prof.ssa Demaria e alla delegata al benessere lavorativo prof.ssa Villano.

Il Nucleo sottolinea la qualità del Documento Bilancio di Genere, ogni anno più ricco di azioni e risultati. Evidenzia l'importanza del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) e riscontra con favore che - sulla base dell'esperienza del primo GEP (2017-2020), risultato di una delle azioni previste nell'ambito del Progetto PLOTINA "Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training" -, la struttura del Gender Equality Plan 2021-2024, approvato nella seduta del CdA del 28 settembre 2021, rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea e le declina in 12 obiettivi.

[La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione](#)

Al paragrafo 2.3.4 della Relazione è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Gli interventi organizzativi realizzati nel 2021 sono stati individuati, pianificati e progettati nel Piano di Prevenzione della Corruzione a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative. L'obiettivo 2021 del Direttore Generale che li contiene è funzionale a realizzare il collegamento fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione, consentendo la valutazione dei dirigenti sulle misure di prevenzione pianificate.

L'obiettivo D5 – “Approfondire la conoscenza del contesto esterno e dei processi interni per il miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e della trasparenza” contenuto nel Piano degli obiettivi strategici direzionali, ha come indicatore il K6 – “Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D5” e come target K6>65%. Il risultato raggiunto è stato pari al 100%.

La metodologia di analisi che l'Ateneo pratica dal 2017 è coerente con le più recenti direttive dell'ANAC, si basa su criteri qualitativi, sostanziali e non meccanicistici, mediante il lavoro di un gruppo trasversale: comprende le analisi delle attività inserite in processi e in fasi, l'abbinamento con i rischi individuati partendo dagli esempi indicati nei piani nazionali, l'individuazione dei fattori abilitanti del rischio e delle misure di prevenzione, la valutazione di indicatori di sostenibilità, la progettazione delle misure individuate e da attuare nell'anno successivo.

Nel 2021 è stata realizzata la gestione del rischio, pianificata nel Piano di Prevenzione della Corruzione, nell'ambito dei tirocini svolti dallo studente durante il corso di studi.

La Relazione riepiloga le principali attività realizzate, meglio specificate nel suo allegato n. 6.2 (obiettivo 30). Dette azioni di prevenzione riguardano diverse aree dell'Amministrazione (miglioramento continuo database su start-up e spin-off; trasparenza e semplificazione dei servizi erogati a valere su fondi competitivi; comunità di pratiche in ambito di appalti lavori; semplificazione e facilitazione dei flussi informativi per prevenire anche potenziali conflitti di interesse quando l'Ateneo attribuisce spazi a terzi per uso non temporaneo).

Per una descrizione dettagliata della gestione del rischio, dello sviluppo e dei risultati delle misure/obiettivi la Relazione rinvia al Piano di Prevenzione della corruzione, paragrafo 4 e allegati D e B (<https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-1/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione/prevenzione-della-corruzione>).

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità. Il Nucleo prende atto che il processo è iniziato dal mese di dicembre 2021 fino a concludersi nel mese di giugno 2022 con la presentazione agli Organi di Ateneo.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Conclusioni

Il Nucleo apprezza la corposa Relazione sulla Performance (che include 5 allegati tra cui il Bilancio di Genere); nonostante la mole di informazioni che riporta, risulta di facile lettura e di immediata comprensione. Il quadro complessivo evidenzia che la performance dell'Università di Bologna è molto elevata in termini sia di efficacia sia di efficienza.

Tali performance positive si sono verificate nonostante l'emergenza pandemica da COVID-19 che ha caratterizzato l'attività degli ultimi due anni.

Nell'ambito della sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all'orizzonte temporale, il Nucleo riscontra con favore lo sforzo profuso dall'Ateneo - sia in fase di predisposizione di budget di previsione triennale che in fase di consuntivazione – per rappresentare una quantificazione dei costi che la singola struttura ha programmato di sostenere per ciascun obiettivo strategico e di base accanto agli investimenti per perseguire le aree strategiche (al netto delle spese per il personale), nell'ottica di migliorare ulteriormente il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (come indicato nelle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance).