



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

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 2023 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di amministrazione il 25.06.2024.

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 2023.

Bologna, 27 giugno 2024

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 2023 dell’Università di Bologna”



La procedura di validazione.....	4
Conformità, attendibilità e comprensibilità	5
La performance organizzativa	7
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)	10
Il bilancio di genere e il benessere organizzativo.....	13
La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione.....	15
Il processo di redazione.....	16
Conclusioni	17



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 2023 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 25 giugno 2024 il Consiglio di amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2023, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza provvisoria della Relazione era stata messa a disposizione del NdV il 14 giugno 2024 e, in occasione della riunione del NdV di Valutazione del 20 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con la dirigente dell'Area Pianificazione Programmazione e Comunicazione (APPC), dott.ssa Paola Mandelli, la responsabile del Settore Programmazione e analisi dati (APPC), dott.ssa Camilla Valentini, e la responsabile del Settore Performance organizzativa (APPC), la dott.ssa Patrizia Barbieri. Nel corso dell'incontro, il NdV, che ha apprezzato il lavoro svolto, ha dato alcuni suggerimenti, tra i quali quello di porre maggiormente in evidenza nel documento che il livello di performance è misurato, non tanto sulla quota di obiettivi raggiunti, ma sulla percentuale di indicatori (che concorrono allo specifico obiettivo) che realizzano il target previsto.

La Relazione integrata con i suggerimenti emersi durante l'incontro 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 2023 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;
- 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 dell'Alma Mater Studiorum 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 alla sezione Piano Integrato di Attività e Organizzazione cui si riferisce.

Nel primo capitolo viene riportata una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, ivi inclusi alcuni dati relativi alle risorse umane e finanziarie messe in campo dall'Ateneo per il conseguimento degli obiettivi di performance e i principali elementi di contesto che hanno caratterizzato l'azione amministrativa dell'Ateneo nel 2023:

- le tensioni internazionali che dal 2022 hanno determinato un aumento delle tariffe collegate a gas e elettricità e i nuovi orientamenti europei volti alla riduzione delle emissioni di gas serra hanno spinto l'Ateneo ad adottare il Piano energetico di Ateneo per ottimizzare i consumi e contenere i costi;
- l'alluvione di maggio 2023 che ha colpito i territori del multicampus dell'Ateneo e in particolare della Romagna;
- il significativo rallentamento nei tempi di esecuzione delle procedure di acquisto, tenuto conto della numerosità dei progetti PNRR che hanno raggiunto la piena operatività nel 2023 e l'aggiornamento del codice degli appalti;
- l'importante rialzo dell'inflazione generato dalla ripresa post-pandemica e la sensibile impennata dei costi di affitto per gli studenti;
- l'aumento del reclutamento docente e ricercatore buona attrattività di progetti di ricerca competitivi (da 83 mln di euro di contributo attratto nel 2002 a 117 mln di euro nel 2023);



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- la migliorata performance dell'Ateneo sul nuovo Programma quadro "Horizon Europe" rispetto al precedente programma "Horizon 2020";
- la dilazione nell'esecuzione degli interventi programmati dal Piano Edilizio di Ateneo, dovuta principalmente ai ritardi nei finanziamenti MUR.

In termini di risultati raggiunti, l'Ateneo ha chiuso l'anno con un risultato di esercizio 2023 in positivo di 68 mln di euro, determinato principalmente dai maggiori proventi non finalizzati, oltre che dai recuperi da Piano edilizio di Ateneo (e interventi sostitutivi temporanei), da scostamenti di budget e margini di progetti conclusi, da stanziamenti di risorse deliberati per interventi a carattere pluriennale a favore delle Strutture di Ateneo.

L'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) 2023 di quota base, quota premiale e intervento perequativo, risulta significativamente superiore all'assegnazione dell'anno precedente (398,5 mln di euro vs 372 mln di euro). L'Ateneo registra un incremento del 7,14% dell'assegnazione rispetto allo scorso anno a fronte di un incremento delle risorse di sistema del 3,76%, con conseguente incremento di peso sul sistema (5,75% 2023 vs 5,57% peso 2022).

Analizzando più in dettaglio i principali risultati raggiunti per il 2023 per quanto riguarda la "Didattica e la comunità studentesca", di rilievo è la capacità attrattiva dell'offerta formativa dimostrata dall'alta percentuale (8,6% - cfr. media italiana 6,3%) di studenti internazionali (cittadinanza estera) o residenti fuori regione che frequentano l'Ateneo (48,7% degli iscritti – cfr. media italiana 32,2%). Inoltre, nell'ambito del programma Erasmus, l'Università di Bologna è al primo posto in Italia e ai primi posti in Europa per gli studenti di scambio in uscita e per quelli in entrata. È significativo l'impegno per migliorare l'efficienza dell'offerta formativa come dimostrato dagli studenti che conseguono la laurea entro la durata prevista: nel 2023 si sono laureati 19.783 studenti, di cui il 69,9% in corso.

Importanti sono altresì i risultati raggiunti sul fronte della ricerca e terza missione: oltre all'ottima performance nella parte ricerca sulla quota premiale del FFO 2023 e nel Fondo premiale del Miur per i dipartimenti eccellenti (11 dipartimenti con un finanziamento complessivo di 88,3 mln di euro di euro, distribuiti nel quinquennio 2023-2027), l'attività di ricerca ha portato alla realizzazione di:

- 11.976 prodotti della ricerca nel 2023;
- 84 brevetti (inclusi marchi, software e privative vegetali) depositati nel 2023;
- 59 spin off e start up attivi nel 2023;
- 204 mln di euro di ricavi per progetti competitivi con un incremento di quasi 50 mln di euro rispetto all'anno precedente



- 37,3 mln di euro di ricavi per attività conto terzi o ricerca commissionata
- 87 progetti di ricerca Horizon Europe 2021-2027 vinti nel 2023 (anno di firma del contratto di finanziamento) per un importo di 35,9 mln di euro di euro
- 14.950 aziende associate al servizio di placement dell'università.

Nel secondo capitolo sono riportati gli obiettivi strategici e operativi¹ alle aree strategiche dell'Ateneo, i valori degli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi rilevati a consuntivo assegnati anche ai dipartimenti e alle Strutture ex art. 25 e seguenti dello Statuto di Ateneo².

Nell'Allegato 6.1 sono riportati gli indicatori associati agli obiettivi strategici³, declinati nei 4 ambiti del PS 2022-2027, di cui vengono presentati i dati di *trend* rispetto al *target* definito. Ai fini della rendicontazione annuale si attribuisce una valutazione "in linea", "parzialmente in linea" o "non in linea" e si argomentano le ragioni degli scostamenti per i casi problematici.

Nel complesso, il monitoraggio 2023 ha evidenziato:

- 59 indicatori "in linea" (83,1%);
- 5 "parzialmente in linea" e
- 7 "non in linea".

L'Ateneo ha dettagliato gli obiettivi operativi, i relativi indicatori e il livello di raggiungimento all'interno di specifici documenti che costituiscono gli allegati della Relazione (Allegati 6.2, 6.3, 6.4, 6.5). Di seguito si presenta una analisi dettagliata dei singoli macro-elementi.

La performance organizzativa

Nel paragrafo 2.3 viene riportata la misurazione della performance organizzativa per le Aree dell'Amministrazione generale attraverso diversi elementi:

¹ Dagli obiettivi strategici del Piano Strategico 2022-2027 e dalle azioni a essi collegati, dipendono gli obiettivi operativi, annualmente definiti per allineare le attività di tutte le strutture alle finalità strategiche dell'Ateneo che misura anche in maniera continuativa le dimensioni trasversali di semplificazione e miglioramento continuo dei processi, digitalizzazione e accessibilità, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità, mediante indicatori che monitorano l'efficacia, l'efficienza dei principali servizi, oltre alla *customer satisfaction*.

² Nella Relazione sulla Performance 2023 si fa riferimento alle strutture ex art.25 e seguenti in relazione allo Statuto allora vigente.

³ Per gli obiettivi strategici, sono stati definiti dei target triennali, in quanto si ritiene che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel medio periodo. Pertanto, per quantificare i risultati raggiunti, si è proceduto a una verifica della coerenza tra il valore/trend dell'indicatore e il suo target.



1. obiettivi operativi assegnati dal Direttore generale alle aree, che discendono a cascata dagli obiettivi e dalle azioni previste nel Piano Strategico (concorre alla valutazione individuale dei dirigenti);
2. obiettivi operativi, con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (misurati attraverso le rilevazioni annuali di *customer satisfaction* previste nell'ambito del Progetto *Good Practice*);
3. obiettivi di miglioramento della qualità complessiva dei servizi erogati, verificati attraverso la somministrazione ai Direttori di Dipartimento di un questionario di *soddisfazione complessiva* (concorre alla valutazione individuale dei dirigenti).

Nell'Allegato 6.2 "Obiettivi di Performance Organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale" alla Relazione vengono presentati gli obiettivi operativi assegnati alle Aree e con il dettaglio degli indicatori individuati con il relativo raggiungimento del target prefissato.

Gli obiettivi operativi, come schematizzato nell'albero della Performance, sono monitorati anche sulle dimensioni trasversali: "Semplificazione e miglioramento continuo", "Digitalizzazione e accessibilità", "Trasparenza e anticorruzione", "Pari opportunità".

In particolare, nell'Allegato 6.3 "Obiettivi di Performance Organizzativa di *customer satisfaction* delle Aree dell'Amministrazione Generale" alla Relazione, viene dettagliato il raggiungimento o meno degli indicatori di efficacia percepita (dove l'indicatore corrisponde al quesito posto nel questionario *Good Practice 2023*⁴), in relazione al macro-obiettivo operativo "Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito" previsto nella Dimensione trasversale D.T.1 "Semplificazione e miglioramento continuo. Delle 18 aree, 5 non raggiungono l'obiettivo operativo.

In definitiva, il monitoraggio degli obiettivi operativi per il 2023 ha evidenziato 62 obiettivi raggiunti su un totale di 71 (87%) e 596 indicatori raggiunti su 618 (96%).

Nella sezione 2.3.1 "Obiettivi operativi dei Performance Organizzativa che concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti", come previsto dal SMVP 2023, a partire dall'insieme degli obiettivi operativi definiti per le Aree dell'Amministrazione Generale, il Direttore Generale ha proceduto alla selezione di alcuni di essi garantendo uniformità e assegnando a ciascun obiettivo un

⁴ La somministrazione del questionario previsto nell'ambito del progetto *Good Practice 2023* rivolto al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti si è svolto nei mesi di febbraio –marzo 2024.



peso percentuale. Dando priorità agli obiettivi su cui l'Area è leader, sono stati selezionati 37 obiettivi (come da tabella 8, pag. 38 della Relazione Performance 2023) di cui raggiunti 29.

Il NdV prende atto che, nel corso del monitoraggio intermedio del Piano Direzionale 2023 (luglio 2023), sono stati rimodulati 5 obiettivi a seguito di *warning* emersi per fattori esogeni. In quattro casi su cinque è stato modificato il target dell'obiettivo; in un solo caso è stato modificato l'indicatore di riferimento.

Nel Paragrafo 2.3.2 si evince che viene dato ampio spazio alla rendicontazione degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione (vedi paragrafo pag. 15).

Nel paragrafo 2.4 viene riportata la misurazione della performance organizzativa dei Dipartimenti misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi operativi identificati:

- mediante un processo a *cascading* dal Piano Strategico 2022-2027 (la declinazione dipartimentale degli obiettivi strategici di Ateneo si concretizza nella Scheda SUA-RD integrata rispetto ai quattro ambiti strategici; a partire da ciò sono stati definiti per ciascun dipartimento gli obiettivi operativi di performance organizzativa per l'anno 2023);
- con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025: sono previste tutte le azioni di miglioramento o di mantenimento della qualità percepita riferita ad un set di servizi di supporto amministrativo gestionale e tecnico tipici del dipartimento e ricomprese nel macro-obiettivo "Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito". In particolare, l'indagine di *customer satisfaction* (*Good Practice* 2023) riguarda:
 - i Servizi amministrativi e gestionali: comprendono gli acquisti di beni e servizi, assegni di ricerca, incarichi e collaborazioni (borse di studio), rimborso missioni;
 - i Servizi di supporto amministrativi alla ricerca: comprendono il supporto alla gestione dei progetti (budget e rendicontazione);
 - i Servizi di supporto tecnico: comprendono il supporto tecnico alla ricerca e il supporto tecnico alla didattica.



Nell'Allegato 6.4 alla Relazione, per ciascun dipartimento e per ciascun obiettivo operativo, si evince il dettaglio dei risultati e delle attività svolte. Il monitoraggio 2023 ha evidenziato che il livello medio di performance è del 74%, il 52% dei Dipartimenti ha conseguito un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore all'80%, di cui l'81% compreso tra il 95% e il 100%.

Con riferimento ai risultati dell'indagine di customer satisfaction, il NdV prende atto dell'analisi svolta. L'analisi degli scostamenti non è ancora perfezionata.

Nel paragrafo 2.5 è riportata la misurazione della performance organizzativa delle Strutture ex art. 25 e seguenti dello Statuto di Ateneo (considerate prioritariamente le Strutture in cui sono previste posizioni di responsabilità) per cui sono stati individuati degli obiettivi operativi di derivazione strategica e con riferimento alle dimensioni trasversali come per i Dipartimenti. Come rilevato nella Tabella 10 e nel dettaglio, nell'Allegato 6.5, il livello medio di performance raggiunge il 96% (24 obiettivi su 25 misurati da altrettanti indicatori). Il NdV prende atto che, se da un lato un tasso di raggiungimento così elevato può essere considerato un segnale di una performance elevata, dall'altro c'è il rischio che i target fissati non si attestino come particolarmente sfidanti.

[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 2023 ha come riferimento il paragrafo 4 del Documento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal CdA il 20 dicembre 2022. Con tale Documento l'Amministrazione ha continuato un percorso di progressivo recepimento delle indicazioni del NdV contenute nel Documento di validazione della Relazione sulla performance del 27 giugno 2019, riprese successivamente nei Documenti di validazione della Relazione sulla performance rispettivamente del 30 giugno 2020, del 29 giugno 2021.

Nel paragrafo 2.6 della Relazione si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore generale (oggetto di una relazione a parte) e dei dirigenti (14 unità di personale). Il SMVP della valutazione delle prestazioni dirigenziali fa riferimento a:

- indicatori di performance individuale (che valgono il 55% del punteggio totale) valutati dal Direttore Generale, di cui il 40% sulla base dei comportamenti organizzativi e il 15% sulla qualità della capacità dimostrata rispetto alle aree di competenza manageriale "trasversali" e specifiche per i singoli in relazione al ruolo ricoperto.
- indicatori di performance organizzativa di struttura (che valgono il restante 45%) sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi di ciascun dirigente (40%) e sugli indicatori di *Customer Satisfaction* (5%)⁵, provenienti da un questionario somministrato ai 31

⁵ La valutazione media delle aree dirigenziali in una scala di valutazione 1-5 è 3,96



direttori di dipartimento, con l'obiettivo di raccogliere il grado di soddisfazione in merito ai servizi resi da ciascuna area dirigenziale.

In base al punteggio raggiunto, i Dirigenti sono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCIL. La distribuzione vede 3 dirigenti in prima fascia, 7 in seconda fascia, 4 in terza fascia e nessuno in quarta fascia. Nella Relazione è altresì evidenziato l'andamento degli ultimi 6 anni (2018-2023). Il NdV rileva una maggiore distribuzione tra fasce di retribuzione per il 2023, rispetto a quanto osservato negli ultimi due anni.

Circa i risultati 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 è pari a 302 (con 366 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona) e quella dei CEL è di 72.

La scheda di valutazione (espressa su una scala 1-5) del personale TA coinvolto è basata su otto comportamenti organizzativi attesi, di cui sette comuni a tutte le posizioni organizzative e uno legato alla specifica tipologia di incarico (gestione e sviluppo dei collaboratori per incarichi gestionali e leadership professionale per incarichi "professional").

La media dei punteggi individuali è stata di 4,53 su 5 (l'anno precedente era 4,43 su 5), dettagliati nelle fig. 10, 11 e 12.

La valutazione dei CEL riferita all'anno accademico 2022/2023 (inizia l'1.9.2022 e termina il 31.8.2023) attesta il livello di conformità⁶ delle attività svolte dal CEL nell'anno accademico di riferimento, rispetto ai compiti e responsabilità previsti dal Regolamento CEL.

Le valutazioni raccolte in riferimento all'A.A. 2022/2023 sono 72, di cui 71 si attestano sul livello "del tutto conformi", mentre solo una risulta "non del tutto conforme"; questi valori confermano il risultato positivo degli ultimi tre anni accademici, come rappresentato nella Relazione.

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

⁶ I livelli di conformità della prestazione rispetto ai compiti e attività previste dal Regolamento CEL sono 4: del tutto conformi; in buona parte conformi; in minima parte conformi; per niente conformi. Nella scala di valutazione si considerano valutazione positiva i livelli "del tutto conformi" e "in buona parte conformi".



Per ciò che riguarda il restante personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, è attivo dal 2022 un sistema di misurazione e valutazione individuale della performance. La valutazione concorre ai fini PEO nell'ambito degli indicatori previsti dal CCNL per la qualità delle prestazioni (art. 82 comma 2 lettera c CCNL 16.10.2008). L'esito della valutazione individuale può concorrere inoltre per tutte le finalità previste dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo (esempio: per le Progressioni economiche verticali) secondo i principi che verranno specificati nelle rispettive discipline.

La valutazione (espressa su una scala 1-5) del personale TA coinvolto è basata su quattro comportamenti organizzativi che fanno riferimento a comportamenti osservabili: la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione all'esigenza dell'utenza, la soluzione dei problemi. Nell'anno 2023 sono state coinvolte 2.728 unità di personale valutato, registrando un aumento nella media dei punteggi individuali di valutazione, pari a 4,32 su 5 (nell'anno precedente la media dei punteggi individuali di valutazione è stata pari a 4,25 su 5), rappresentati nella fig.15 per tipologia struttura (anni 2022 e 2023).

È comunque prevista per il personale B, C, D la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziare nello specifico contratto integrativo in base al raggiungimento del target di alcuni indicatori della Performance Organizzativa⁷ (gli indicatori sono "Quota premiale FFO", "Livello di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali" e "Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo"). Per il 2023 i 3 indicatori che misurano l'incentivo di performance organizzativa hanno raggiunto il target previsto.

Infine, il D.L. 75/2023 all'art. 5 ha previsto che il 50% delle risorse stanziare a decorrere dall'anno 2022, (ai sensi della L.234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle università e al raggiungimento, da parte delle stesse, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Il raggiungimento di tali obiettivi ai sensi del contratto integrativo collettivo per il personale tecnico – amministrativo, per l'anno 2023 è ritenuto conseguito se il livello raggiunto per ciascun obiettivo è in linea con il target previsto per almeno il 50% degli indicatori strategici di Ateneo. Per il 2023 risultano in linea 59 indicatori su 71 con una percentuale del 83,1%.

Il NdV rileva il graduale allineamento dell'Ateneo - in un percorso avviato nel 2019 - del proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017 in un clima di confronto instauratosi con l'amministrazione negli ultimi anni, che consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo. Ritiene, altresì, che il monitoraggio degli obiettivi dirigenziali (come comunicato al NdV a metà anno) rappresenti una fase

⁷ Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici.



importante del ciclo della performance che, insieme alle analisi degli scostamenti, è stata accuratamente descritta nella Relazione.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione riporta al capitolo 4 “Pari opportunità e bilancio di genere” il riferimento all’allegato 6.6 “Bilancio di Genere 2024”, promosso dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) anche con riferimento al Piano di Azioni Positive 2022-2025⁸.

Il bilancio di genere è previsto all’interno del ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche e si raccorda con obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU realizzati dall’Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano Strategico e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals*, e si legge in sinergia con il Bilancio di Sostenibilità.

Il documento, riferito al 2023⁹, è costituito da 5 sezioni, in particolare:

- nella prima sezione si affrontano i temi della regolamentazione e del ruolo degli organi a tutela delle pari opportunità;
- nella terza sezione si espone la composizione di genere dell’Alma Mater;
- nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti finanziari effettuati dall’Ateneo per la promozione delle pari opportunità.

Per quanto concerne la terza sezione, prendendo in considerazione il numero complessivo degli studenti/studentesse, personale addetto alla ricerca e personale TA compresi i CEL, nel 2023, l’Ateneo conta 101.260 unità, di cui 56.913 donne. Distinguendo le singole popolazioni, si evidenzia una prevalenza maschile tra i/le docenti (59,2%), mentre le donne sono in numero superiore tra gli studenti (56,7%) e tra il personale TA e i CEL (65,8%). Nel Bilancio sono indicati gli *step* attraverso i quali da una prevalenza di donne tra gli studenti si sviluppa poi una predominanza maschile (che ancora permane) nella carriera accademica. In merito, si segnalano numerosi eventi promossi in Ateneo e iniziative trasversali sulle pari opportunità, oltre alle attività di formazione erogate sui temi di genere: nella tabella 14 (pag. 69) si evidenzia come il numero delle attività formative legate al tema dell’uguaglianza di genere sia passato da 902 a 1.126 per il 2023/24. Inoltre, per il secondo anno è riportata una rassegna delle risorse impiegate dal CUG e degli interventi indirettamente connessi alle pari opportunità dall’Alma Mater. Tra le iniziative messe in campo dall’Ateneo si segnalano i servizi/opportunità contributo per l’iscrizione figli/e ai nidi di infanzia; premio di natalità, contributo

⁸ Allegato 9 al PIAO 2023-2025

⁹ I dati fanno riferimento all’anno solare 2023 e sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo-maggio 2024. Fonte dati: Banca dati alimentata dai sistemi gestionali di UNIBO.



per l'iscrizione dei figli ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting; il servizio di "baby Pit Stop" e "Settimane Culturali estive Unibo" (pag. 85-86). Il CUG, inoltre, è parte attiva nel gruppo di lavoro sull'analisi del rischio stress lavoro-correlato e le relative azioni di monitoraggio.

Nell'edizione 2023 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 2023 mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere con un valore pari a 12,9% della massima disparità possibile (era 15% nel 2022): si tratta del più basso livello complessivo di disuguaglianza rilevato nel quinquennio 2019-2023. Dunque, complessivamente, il percorso di riduzione delle disparità prosegue, anche se lentamente.

Fra i risultati soddisfacenti si sottolinea la sostanziale assenza di iniquità per quanto riguarda i progetti di ricerca competitivi finanziati per i docenti e le posizioni elevate e dirigenziali per il Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel mercato del lavoro dei laureati un aspetto positivo è l'equilibrio di genere per grado di utilizzo delle competenze acquisite con il titolo di studio.

In definitiva, i dati presentati in questa edizione si pongono in continuità rispetto alle tendenze già evidenziate negli anni precedenti: l'Alma Mater conferma una progressiva attenuazione della segregazione verticale del personale docente. Tale *trend* di attenuazione presenta una dinamica che appare più veloce rispetto a quella della media nazionale, mentre permane una marcata segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza) in linea con la tendenza nazionale.

Rispetto alla qualità del clima organizzativo, dal 2019 è stata istituita la figura del/la Consigliere/a di Fiducia (ruolo attualmente ricoperto dalla prof.ssa Giusberti) che opera in modo autonomo per promuovere azioni preventive e risolutive e collabora con le strutture accademiche per sostenere una cultura di genere e antidiscriminatoria; nel corso del 2023 ha audito 75 persone, con la protezione della riservatezza.

In Ateneo, le funzioni relative al benessere lavorativo e alla promozione delle pari opportunità sono state attribuite dal Rettore prof. Molari al 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 NdV sottolinea la ricchezza di informazioni e risultati presenti nel Documento Bilancio di Genere ed evidenzia l'importanza del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) <https://www.unibo.it/it/ateneo/chissiamo/piano-di-uguaglianza-di-genere> che 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 2.3.2 della Relazione è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti. In coerenza con le direttive nazionali sul tema, questi obiettivi discendono dall'azione strategica volta ad *"approfondire la conoscenza del contesto e l'analisi dei processi per migliorare la cura dell'interesse pubblico e per alimentare la fiducia della collettività"*. La finalità è il miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e della trasparenza (sistema di qualità gestionale coerente con la cura dell'interesse pubblico e del principio di imparzialità).

Gli interventi organizzativi realizzati nel 2023 sono stati individuati, pianificati e progettati nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025 a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative. L'obiettivo 2023 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. Inoltre, in base all'obiettivo direzionale, si garantisce annualmente la gestione del rischio per individuare le misure organizzative che possano mitigarne le potenziali cause (fattori abilitanti).

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 2023 è stata realizzata la gestione del rischio per il processo collegato ai test di accesso al corso di studi di scienze della formazione primaria.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

La Relazione riepiloga le principali attività realizzate, meglio specificate nell'Allegato n. 6.2 (macro-obiettivo D.T. 3 "Trasparenza e anticorruzione"): la declinazione dei 6 obiettivi operativi¹⁰, collegati a totali 8 indicatori, riguarda diverse aree dell'amministrazione. Il NdV rileva per il 2023 il pieno raggiungimento dei target prefissati.

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella 13 con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità. Il NdV prende atto del fatto che il processo è iniziato nel mese di settembre 2023 fino a concludersi nel mese di giugno 2024 con la presentazione agli Organi di Ateneo.

¹⁰ proseguimento della gestione del rischio "corruttivo" nell'ambito dei test di accesso degli studenti ai corsi di studio; prevenzione della "corruzione" nell'ambito del reclutamento e selezione del personale tecnico/amministrativo TA, compresa la mobilità e la progressione verticale, prevenzione della corruzione nell'attribuzione/utilizzo di spazi da parte di terzi per uso non temporaneo, con esclusione dei contratti di locazione in regime di mercato, prevenzione della corruzione nel processo di tirocinio svolto dallo studente durante gli studi, prevenzione della corruzione nel sostegno all'avvio di attività imprenditoriali derivanti dalla ricerca di Ateneo (start-up; spin off), Prevenzione della "corruzione" nel processo di acquisizione dei lavori.



Conclusioni

Il NdV apprezza la corposa Relazione sulla Performance (che include 6 allegati tra cui il Bilancio di Genere), il cui quadro complessivo evidenzia che la performance dell'Università di Bologna è molto elevata in termini sia di efficacia sia di efficienza.

Il NdV rileva il graduale allineamento dell'Ateneo - in un percorso avviato nel 2019 - del proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017 in un clima di confronto instauratosi con l'amministrazione negli ultimi anni, che consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo. Ritiene, altresì, che il monitoraggio degli obiettivi dirigenziali (come comunicato al NdV a metà anno) rappresenti una fase importante del ciclo della performance che, insieme alle analisi degli scostamenti, è stata accuratamente descritta nella Relazione.

Per quanto concerne la performance organizzativa dei Dipartimenti, il NdV prende atto che, in caso di non raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'analisi degli scostamenti è ancora in fase sperimentale e verrà condotta nella fase di riesame del Piano Strategico di Dipartimento.

Il livello di gradimento su alcuni servizi, come rilevato nel questionario Good Practice 2023, risulta mediamente in crescita rispetto ai risultati ottenuti nel 2022. In generale, emerge una certa propensione da parte dei dipartimenti a individuare target troppo ambiziosi, spesso non tenendo conto dei trend passati. Trattandosi di una fase iniziale di applicazione del sistema a questo livello, il NdV riscontra con favore l'intenzione dell'Ateneo di promuovere attività di formazione sugli strumenti di rilevazione di efficacia percepita.

Al contrario, nell'ambito dell'analisi svolta per le Altre Strutture (ex art. 25 e seguenti dello Statuto vigente nel 2023), il NdV ha riscontrato che, in molti casi, i target fissati per il 2023 si sono dimostrati di facile raggiungimento, alla luce del superamento di diversi target, conseguendo risultati anche molto più elevati di quanto programmato.

Il NdV prende atto che nella Relazione sia presente una rappresentazione riassuntiva circa il livello di performance organizzativa delle Aree, dei Dipartimenti e delle Altre Strutture. In particolare, la performance viene misurata come rapporto degli indicatori che raggiungono il target previsto sul totale. Per completezza viene riportata la quota di obiettivi operativi raggiunti sul numero di obiettivi totali.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nell'ambito della sostenibilità degli obiettivi rispetto all'orizzonte temporale e alle risorse disponibili, il NdV rileva che l'Ateneo sta completando un percorso di integrazione del collegamento fra gestione contabile e programmazione strategica che, a partire dal 2024, potrebbe permettere di ricavare direttamente dal sistema contabile i costi a fine esercizio rispetto ai costi previsti per il perseguimento degli obiettivi (al netto delle spese per il personale).

Infine, nel Bilancio di Genere 2024, l'Alma Mater conferma una progressiva attenuazione della segregazione verticale del personale docente. Tale *trend* di attenuazione presenta una dinamica che appare più veloce rispetto a quella della media nazionale. Fra i risultati soddisfacenti si sottolinea la sostanziale assenza di iniquità per quanto riguarda i progetti di ricerca competitivi finanziati per i docenti e le posizioni elevate e dirigenziali per il Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel mercato del lavoro dei laureati un aspetto positivo è l'equilibrio di genere per grado di utilizzo delle competenze acquisite con il titolo di studio.