



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 2025 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di amministrazione il 26.06.2026.

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 2025.

Bologna, 29 giugno 2026

F.to 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 2025 dell’Università di Bologna”



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione	4
Conformità, attendibilità e comprensibilità	5
Valore Pubblico: obiettivi strategici e operativi di Ateneo.....	5
Performance: la performance organizzativa e individuale	6
La prevenzione della corruzione e trasparenza	11
Il bilancio di genere e il benessere organizzativo.....	12
Il processo di redazione	16
Conclusioni.....	16



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 2025 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 26 giugno 2026 il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2025, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza della Relazione era stata messa a disposizione del NdV l'8 giugno 2025 e, in occasione della riunione del NdV di Valutazione dell'11 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con la dott.ssa Camilla Valentini, responsabile del Settore Programmazione e analisi dati (APPC), e la dott.ssa Federica Trabalzini del Settore Performance organizzativa (APPC). La Relazione, senza alcuna modifica, 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 2025 sono i seguenti:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- 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;
- 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;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- 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 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 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Valore Pubblico: obiettivi strategici e operativi di Ateneo

Nel secondo capitolo della Relazione sono riportati gli obiettivi strategici e operativi¹ assegnati 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. 26 e seguenti dello Statuto di Ateneo. Per valutare gli scostamenti e programmare eventuali azioni correttive si è proceduto in maniera differente sui diversi livelli di obiettivi. Per gli obiettivi strategici sono stati definiti dei target pluriennali, in quanto si ritiene che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel medio periodo. Per quantificare i risultati raggiunti, l'Ateneo ha svolto una verifica di coerenza tra il valore/trend dell'indicatore e il suo target. Ai fini della rendicontazione annuale viene attribuita una valutazione tra: "in linea", "parzialmente in linea", "non linea" argomentando le ragioni degli scostamenti (paragrafo 2.2.1 della Relazione).

Gli indicatori del Piano sono costantemente monitorati sia a livello di Ateneo sia a livello di Dipartimento grazie alla reportistica interattiva del Data Warehouse di Ateneo (DW).

Da sottolineare che nel 2025 è stato effettuato il monitoraggio intermedio del Piano strategico 2022-2027 che si è svolto, dopo la nuova analisi di contesto, con l'aggiornamento delle azioni strategiche, di alcune metriche e dei target di indicatori di monitoraggio al 2027.

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 in maniera continuativa anche le dimensioni trasversali di semplificazione e miglioramento continuo dei processi, digitalizzazione e accessibilità, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità attraverso indicatori che monitorano l'efficacia e l'efficienza dei principali servizi.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nel complesso, il Monitoraggio intermedio del secondo triennio del Piano Strategico 2022-27 ha evidenziato:

- 58 indicatori in linea
- 3 indicatori parzialmente in linea
- 13 indicatori non in linea

Il Target previsto è stato raggiunto (o parzialmente raggiunto) in 61 indicatori su 74 con una percentuale di successo dell'**82,4%**.

Una visione più completa del raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo è data dall'allegato 6.1 "Indicatori di Monitoraggio da Piano Strategico".

L'Ateneo ha dettagliato gli obiettivi operativi PIAO 2025-2027, su cui sono stati definiti target annuali, 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). Nel paragrafo 2.2.2 è riportata la sintesi di Ateneo degli obiettivi operativi delle aree dirigenziali con la valutazione dei servizi per cui si rileva il raggiungimento di 13 indicatori su 13. Per le dimensioni trasversali "semplificazione e miglioramento continuo dei processi", "digitalizzazione e accessibilità", "trasparenza e anticorruzione", "pari opportunità" i target previsti sui 5 indicatori fissati sono stati raggiunti.

I risultati della performance organizzativa di Struttura sono riportati in dettaglio nei capitoli 2.3, 2.4 e 2.5. della Relazione e commentati nel paragrafo seguente.

La rendicontazione delle attività realizzate a partire dal Piano delle Azioni Positive è riportata all'interno del Bilancio di Genere 2025 presente nell'Allegato 6.5 della Relazione, consultabile anche dal link: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>.

Performance: la performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa

Come riportato in sintesi a pag. 19 della Relazione 2025, il NdV rileva livelli molto alti di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle Aree dell'Amministrazione generale (97% su un totale di 70 obiettivi), per i dipartimenti (96% su 115 obiettivi) e per le altre strutture ex art. 26 e seguenti dello statuto di Ateneo vigente (100% su 20 obiettivi).

Nel capitolo 2.3 della Relazione viene riportata la misurazione della performance organizzativa per le Aree dell'Amministrazione generale distinti per:



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. obiettivi operativi di sviluppo e/o di miglioramento, definiti a partire dagli obiettivi strategici. La Direzione generale, tenuto conto delle indicazioni politiche, assegna gli obiettivi alle aree dirigenziali (elemento A);
2. livello di qualità dei processi gestiti e dei servizi erogati (gestione corrente) misurati attraverso indicatori di efficacia percepita e oggettiva utilizzando:
 - un indice sintetico di qualità percepita calcolato considerando la media dei risultati delle domande di *customer satisfaction* (CS) previste nell'ambito del Progetto *Good Practice* e/o da rilevazioni interne attribuite a un'area, ponderata con il numero di rispondenti (elemento B)
 - CS somministrato ai Direttori di Dipartimento attraverso un questionario di *soddisfazione complessiva* che fa riferimento all'insieme dei servizi erogati da ciascuna area (elemento C)
 - Indicatori e standard di qualità da Carta dei Servizi di Ateneo (elemento D)

Ciascun obiettivo operativo di cui al punto 1, riferito a elemento A, viene misurato attraverso uno o più indicatori, avendo la baseline e il valore del target annuale.

Il NdV prende atto che, nel corso del monitoraggio intermedio del Piano Direzionale 2025, sono stati rimodulati 4 obiettivi a seguito di *warning* emersi per fattori esogeni, per cui sono stati modificati il target e in due casi è stato modificato anche l'indicatore dell'obiettivo (pagg. 39-40 della Relazione).

Attraverso l'applicativo Sprint di Cineca è stato affinata la misurazione del livello di raggiungimento degli indicatori e dunque degli obiettivi operativi.

In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale degli indicatori associati a ciascun obiettivo, questi ultimi si classificano in:

- Raggiunto, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- Non raggiunto, se nessun indicatore associato all'obiettivo risulta raggiunto;
- Parzialmente raggiunto, se tutti gli indicatori presentano un valore di raggiungimento compreso tra lo 0% e il 100%, estremi esclusi.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi è dato da un valore di sintesi espresso in percentuale secondo cui per ogni Area sono sommati i risultati di ciascun obiettivo operativo, secondo il seguente calcolo: livello di raggiungimento dell'obiettivo operativo (%) (calcolato sulla base della % di raggiungimento degli indicatori "associati") X peso obiettivo operativo (%). Circa la pesatura: per ciascuna Area, fatto 100 il peso complessivo a disposizione per tutti gli obiettivi operativi assegnati, 90 è ripartito tra gli obiettivi in cui l'area è



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

leader e 10 tra gli obiettivi in cui l'area è contributrice (compresi gli obiettivi di CS). Fanno eccezione 4 aree (ACFO, ACRA, ACRN e SSRD).

Il livello medio di performance organizzativa si attesta al **97,33%**, per cui tutte le Aree mostrano un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore al 80%, di cui l'84% compreso tra il 95% e 100%.

Nell'**allegato 6.2** per ciascun obiettivo operativo, viene riportato il dettaglio dei risultati conseguiti dalle Aree dell'Amministrazione generale e delle attività svolte.

La tabella 6 della Relazione (pag. 36) riporta i risultati per ciascuna Area dell'indice medio di Customer Satisfaction Good Practice (elemento B ed elemento B riparametrato) e Direttori di Dipartimento (elemento C).

Solo il servizio "*interventi di manutenzione*" (per il Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti) evidenzia un valore di gradimento basso, inferiore a 3 (Cfr. Relazione 2025 pag. 37).

L'analisi degli scostamenti rispetto al target previsto sottolinea che nella maggioranza dei casi si tratta di scostamenti attribuibili a fattori esterni.

A partire dai risultati degli obiettivi operativi così come sono calcolati ai fini della misurazione della performance organizzativa dell'Area (riportati in Tabella 5), il Direttore generale assegna a ciascuno assegna un punteggio da 1 a 5 che tiene conto anche di eventuali fattori esogeni intervenuti, non imputabili all'Area (la gradazione è: 1 – non raggiunto; 2 – raggiunto parzialmente; 3 – raggiunto; 4- ampiamente superato; 5 – superato in maniera eccellente).

Il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi per il 2025 ha evidenziato 14 obiettivi raggiunti in maniera eccellente al 100%, 51 raggiunti tra il 75 e 100% e 5 tra il 50 e il 75% con una media delle percentuali di raggiungimento pari al 82,57%.

Nel 2025 si attesta un calo del livello medio di performance, attribuibile alla diversa modalità di applicazione della scala di valutazione rispetto agli anni precedenti.

Nel capitolo 2.4 viene riportata la misurazione della performance organizzativa dei Dipartimenti misurata attraverso l'assegnazione di:

- obiettivi operativi di sviluppo e/o di miglioramento mediante un processo di *cascading* dagli obiettivi e azioni pluriennali previste nel Piano Strategico 2022-2027 (elemento A);



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- indice sintetico di qualità percepita di processi e gestiti e servizi erogati (gestione corrente) calcolato considerando la media dei risultati dei quesiti attribuite al dipartimento di CS (da Progetto *Good Practice* 2025 e/o da rilevazioni interne) ponderata con il numero di rispondenti per ciascuna domanda.

In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale degli indicatori, ogni obiettivo è classificato:

- *Raggiunto*, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- *Non raggiunto*, se nessun indicatore associato all'obiettivo risulta raggiunto;
- *Parzialmente raggiunto*, con valore di raggiungimento diverso dal primo e dal secondo caso.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi è dato da un valore di sintesi, espresso in percentuale, per ogni Dipartimento sommando i risultati di ciascun obiettivo operativo, secondo il seguente calcolo: livello di raggiungimento dell'obiettivo operativo (%) (calcolato come rapporto tra gli indicatori raggiunti) X peso obiettivo operativo. Per ciascun Dipartimento, il peso degli obiettivi operativi assegnati è uguale (100/numerosità obiettivi operativi). Nella Tabella 9 pag. 44 sono riportati, per ciascun dipartimento, i risultati complessivi riscontrando un livello medio di performance è del **96,13%**, per cui il 94% dei Dipartimenti mostrano un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore all'80%. Nell'Allegato 6.3 alla Relazione, per ciascun dipartimento e per ciascun obiettivo operativo, è riportato il dettaglio dei risultati conseguiti e delle attività svolte.

In relazione alla qualità percepita (elemento B) nella Tabella 10 pag. 46 sono riportati i risultati per dipartimento.

Nel capitolo 2.5 è riportata la misurazione della performance organizzativa delle Strutture ex art. 26 e seguenti dello Statuto di Ateneo vigente (considerate prioritariamente le Strutture in cui sono previste posizioni di responsabilità) per cui sono stati individuati degli obiettivi operativi di derivazione strategica. Come rilevato nella Tabella 11 di pag. 50 e nel dettaglio, **nell'Allegato 6.4**, tutte le strutture hanno raggiunto il 100% degli obiettivi definiti.

La performance individuale

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:



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- indicatori di performance individuale (che valgono il 50% del punteggio totale) valutati dal Direttore Generale, di cui il 40% sulla base dei comportamenti organizzativi e il 10% 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 (che valgono il restante 50%) sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi di ciascun dirigente (45%) e sugli indicatori di *Customer Satisfaction Good Practice e Direttori di dipartimento* (5%)².

In base al punteggio raggiunto, i Dirigenti sono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCIL. La distribuzione vede 2 dirigenti in prima fascia (erano 3 nel 2024), 8 (erano 9 nel 2024) in seconda fascia, 4 (erano 3 nel 2023) in terza fascia e nessuno (era 1 nel 2024) in quarta fascia con la prevista differenziazione nelle fasce di retribuzione.

Nella Relazione è altresì evidenziato l'andamento degli ultimi 6 anni (2020-2025).

Circa la valutazione del **personale afferente alle aree professionali delle Elevate con responsabilità assegnata tramite incarico professionalità ex art. 75 e dei Funzionari ex art. 91 comma 3** del CCNL 16.04.2008 come confermati dall'art. 1 c. 10 del CCNL 19.04.2018, e sulle prestazioni professionali dei **Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a contratto**, si riscontra che la numerosità del personale TA valutato è pari a 295 (erano 299 nel 2024) con 348 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona (erano 459 nel 2024) e la numerosità dei CEL valutati è di 70 (erano 73 nel 2023).

Per i primi, la media dei punteggi rilevata si attesta sul 4,66 su 5 (era 4,55) e per i secondi, per cui si effettua solo una verifica di conformità, si riscontra un risultato positivo in 69 casi su 70.

È disponibile a pag. 57 della Relazione una rappresentazione grafica sul triennio 2022-24 della distribuzione delle valutazioni per struttura (Aree, strutture di ricerca, altre strutture, ecc.) del personale TA coinvolto nella valutazione, che continua a mettere in evidenza una maggiore propensione ad assegnare punteggi più alti nelle strutture diverse dalle aree dell'amministrazione generale.

Per ciò che riguarda il **restante personale** dell'area contrattuale dei Funzionari e il personale dell'area contrattuale degli Operatori e Collaboratori, è attivo dal 2022 un sistema di misurazione e valutazione

² La valutazione media delle aree dirigenziali in una scala di valutazione 1-5 è 3,97



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

individuale della performance in coerenza con il SMVP. La valutazione concorre ai fini PEO nell'ambito degli indicatori previsti dal CCNL per la qualità delle prestazioni e nella progressività dell'implementazione ai fini delle 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 2025 sono state coinvolte 3.080 unità di personale valutato, registrando una media dei punteggi individuali di valutazione, pari a 4,40 su 5 (in linea con l'anno precedente quando era risultata 4,36 su 5), rappresentati nella fig. 16 a pag. 59 per tipologia struttura (anni 2023-2025).

È comunque prevista per il personale dell'area contrattuale dei Funzionari, Collaboratori e Operatori la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziare nello specifico contratto integrativo in base al raggiungimento del target di alcuni **indicatori della Performance Organizzativa**³ (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 2025 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 2025 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 2025 risultano raggiunti 58 indicatori su 74 con una percentuale del 78,4%.

La prevenzione della corruzione e trasparenza

Al paragrafo 2.3.2 della Relazione (pag. 42) si fa riferimento agli obiettivi operativi connessi alla prevenzione della corruzione. 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*

³ Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a contratto.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

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 2025 sono stati pianificati e progettati nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2025-2027 a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative. La Relazione (pagg. 42-43) riepiloga le principali attività realizzate in corrispondenza di 4 obiettivi operativi: proseguimento della gestione del rischio "corruttivo" pianificato annualmente; prevenzione della "corruzione" nell'ambito del reclutamento e selezione del personale tecnico/amministrativo TA, compresa la mobilità e la progressione verticale; prevenzione della corruzione nel processo di tirocinio svolto dallo studente durante gli studi; Prevenzione della "corruzione" nel processo di carriera studenti di cui si rileva il pieno raggiungimento dei target prefissati. I primi tre dei quattro obiettivi sono raggruppati in un unico obiettivo del Direttore generale, mentre l'ultimo è in capo ad ASSES.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione riporta al capitolo 4 "Pari opportunità e bilancio di genere" il riferimento all'allegato 6.5 "Bilancio di Genere 2026", promosso dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG).

Il bilancio di genere è previsto nell'ambito 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 2025⁴, 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 seconda sezione si illustrano le iniziative realizzate nel 2025 nell'ambito del piano di azioni positive 2022-2025;

⁴ I dati fanno riferimento all'anno solare 2025 e sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo-maggio 2025. Fonte dati: DW di Ateneo e documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, piano di azioni positive e Relazione Annuale CUG).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- nella terza sezione si espone la composizione di genere dell'Alma Mater;
- nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, anche in termini economico-finanziari;
- nella quinta sezione si rappresenta il posizionamento dell'Ateneo in termini di parità di genere attraverso il calcolo dell'University Gender Inequality Index (UGII)

Per quanto concerne la quarta sezione, 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 16 (pag. 71) si evidenzia come il numero delle attività formative legate al tema dell'uguaglianza di genere sia passato da 1.127 dell'a.a. 2023/24 a 1.237 dell'a.a. 2025/26.

Inoltre, per il terzo anno consecutivo è riportata una rassegna delle risorse impiegate dall'Alma Mater per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi connessi indirettamente. Il CUG dispone di un budget assegnato per il 2025 di 22.500 euro indirizzate a: premi di studio per tesi di laurea e di dottorato; versamento della quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani; costi per la stampa del Bilancio di Genere 2025 dell'Università di Bologna; finanziamento tramite un bando per incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per la redazione del bilancio di genere e della sua proposta di revisione; finanziamento tramite un bando per incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'"Osservatorio sul femminicidio" (Università di Bologna).

Circa gli interventi indirettamente connessi alle pari opportunità, nel 2025 l'Ateneo ha destinato complessivamente 349.537,38 euro agli interventi indirettamente connessi alle pari opportunità, a fronte dei 207.000,00 euro erogati nel 2024, con un incremento pari a circa il 68,9%. 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 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" (pagg. 90-91).

Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura

Il CUG promuove in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Ateneo, deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le azioni a tal fine riguardano:



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- la predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentino la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna;
- la creazione di una brochure informativa/divulgativa (a forma di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout;
- la realizzazione di incontri presso le strutture dell'Ateneo al fine di promuovere le figure e i dispositivi di tutela presenti in Alma Mater, incluso il CUG ed il Piano di azioni positive (2022-2025);
- la raccolta di informazioni attraverso una *survey* anonima tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Università di Bologna sul tema delle situazioni di disagio lavorativo vissute, al fine di sensibilizzare sui comportamenti negativi e sui connessi strumenti di prevenzione e protezione attraverso la realizzazione di una breve *pièce* teatrale o di un video;
- il potenziamento del servizio di assistenza psicologica al personale, attraverso la possibilità di un ampliamento delle problematiche intercettate, al fine di fornire *counselling* su una più ampia varietà di situazioni lesive del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Il CUG collabora con i settori/attori coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, allo svolgimento delle periodiche indagini valutative e della formulazione di azioni positive anche in questo ambito. Nella sezione 5, 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 24 aspetti presi in considerazione (17 endogeni e 7 esogeni). I risultati rilevati per i 17 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2025 ad una disuguaglianza complessiva che, rispetto al massimo ipotizzabile, corrisponde al 9,4% per l'inequità a vantaggio maschile e al 2,7% per quella a vantaggio femminile. La somma delle due disuguaglianze, ossia il valore dell'UGII, indica che si è realizzato il 12,1% della massima disparità possibile; si tratta del miglior valore ottenuto a partire dal 2013, cioè da quando è stato introdotto l'indice.

In sintesi, in 7 dei 24 aspetti presi in considerazione in questa analisi generale si manifesta nel 2025 per l'Ateneo di Bologna una disuguaglianza a svantaggio femminile superiore al 15% del massimo possibile. Quattro sono aspetti endogeni: la segregazione per area di studio (STEM) nei corsi di studio, che non accenna ad attenuarsi né nell'Ateneo né nel contesto nazionale; questa stessa segregazione, seppure meno evidente, all'interno dei Dottorati di ricerca; la disparità fra i docenti legata al ruolo, in lenta ma continua riduzione nel



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

tempo; la presenza dei docenti all'interno degli Organi di Governo dell'Ateneo. Gli altri tre aspetti fortemente penalizzanti per le donne sono esogeni: la retribuzione, la diffusione del lavoro part-time e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone. Due aspetti presentano invece un evidente disequilibrio a favore delle donne: l'accesso degli studenti all'università e la loro partecipazione ai programmi di studio all'estero.

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 2025, la Consigliera ha ricevuto le segnalazioni di 88 persone, con una distribuzione di 42% docenti e ricercatori, 18% personale tecnico amministrativo, 24% dottorandi e assegnisti e il 16% studenti. La sua azione è stata positivamente integrata con quella del CUG, del Prorettore per il Personale, del Delegato per le studentesse e gli studenti e del Garante degli Studenti. In Ateneo, le funzioni relative alla promozione delle pari opportunità e al benessere lavorativo sono state attribuite dal Rettore al Prorettore per il Personale in coordinamento con la delegata all'equità, inclusione e diversità e alla delegata al benessere lavorativo.

Il **Piano di uguaglianza di genere (GEP)** definisce le azioni con cui l'Università di Bologna interviene per rendere più equi i contesti di studio e di lavoro. In un'ottica di miglioramento continuo, coglie ed elabora le evidenze che emergono dal Bilancio di Genere e le traduce in obiettivi, misure, individuando indicatori di monitoraggio e tempi di attuazione.

Le cinque aree del Piano definiscono i principali ambiti di azione: lotta agli stereotipi, cultura dell'organizzazione, equilibrio vita-lavoro, uguaglianza di genere, ricerca, didattica e contrasto della violenza di genere. Su queste aree si declinano le azioni e le misure previste dal piano.

Sulla base delle riflessioni conseguenti anche all'esperienza maturata con le precedenti edizioni del Piano di uguaglianza di genere – Gender Equality Plan, nel 2025 è stato proposto ed approvato il piano relativo al triennio 2025-2027. <https://www.unibo.it/it/ateneo/statuto-norme-strategie-bilanci/bilancio-di-genere>

Il NdV conferma la ricchezza di informazioni e risultati presenti nel Documento Bilancio di Genere ed evidenzia l'importanza del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP), che rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea e le declina in 12 obiettivi.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella 13 a pag. 65 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 2025 fino a concludersi nel mese di giugno 2026 con la presentazione agli Organi di Ateneo.

Conclusioni

Il NdV apprezza la corposa Relazione sulla Performance (che include 5 allegati tra cui il Bilancio di Genere), il cui quadro complessivo evidenzia un'ottima performance dell'Università di Bologna in termini sia di efficacia sia di efficienza.

Il NdV rileva con favore, in un clima di confronto instauratosi con l'amministrazione negli ultimi anni, il progressivo allineamento dell'Ateneo del proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017; ciò consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo.

Ritiene che il monitoraggio degli obiettivi dirigenziali rappresenti una fase importante del ciclo della performance, insieme alle analisi degli scostamenti, accuratamente descritti nella Relazione. Il NdV rileva, in particolare, il calo del livello medio di performance rispetto al 2024 da parte dei dirigenti attribuibile a diversa modalità di applicazione della scala di valutazione da parte del Direttore generale (pag. 40 della Relazione). In merito, il NdV apprezza lo sforzo da parte del Direttore generale di introdurre elementi di rigore in un contesto di per sé molto positivo; allo stesso tempo ritiene utile di accompagnare il processo valutativo con comunicazione preventiva in modo che sia esplicito per i dirigenti valutati il "significato" dei diversi livelli di valutazione e le condizioni per il loro raggiungimento.

Nell'ambito della sostenibilità degli obiettivi rispetto all'orizzonte temporale e alle risorse disponibili, il NdV constata che l'Ateneo ha consolidato il collegamento tra programmazione strategica e gestione contabile che permette di rappresentare i costi a fine esercizio (utilizzo del budget) rispetto a quanto previsto per il perseguimento degli obiettivi come investimento iniziale dell'Ateneo (al netto delle spese per il personale).

Il NdV conferma la ricchezza di informazioni e risultati presenti nel Documento Bilancio di Genere; evidenzia che il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) adottato dall'Ateneo rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea, declinandole in 12 obiettivi. L'indice sintetico UGII, calcolato su 24 aspetti presi in



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

considerazione (17 endogeni e 7 esogeni), per il 2025 mostra un valore pari a 12,1%, il miglior valore ottenuto a partire dal 2013, cioè da quando è stato introdotto l'indice.