



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

A: Magnifico Rettore
Prof. Francesco Ubertini

Direttore Generale
Dott. Marco Degli Esposti

Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020

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 2020 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 21.6.2021.

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 2020.

Bologna, 29 giugno 2021

F.to Prof.ssa Arjuna Tuzzi (Presidente)
F.to Prof.ssa Angela Stefania Bergantino
F.to Prof. Guido Capaldo
F.to Dott.ssa Ines Fabbro
F.to Sig. Giacomo Santoni
F.to Prof. Matteo Turri



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Giudizio di sintesi

“Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020 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).....	7
Il bilancio di genere e il benessere organizzativo	9
La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione	12
Il processo di redazione.....	13
Conclusioni.....	13



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione

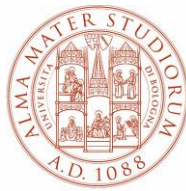
Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, illustra i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2020 dell'Università di Bologna (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

In data 21 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2020, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza provvisoria della Relazione era stata messa a disposizione del NdV il 4 giugno 2021 e, in occasione della riunione del Nucleo di Valutazione dell'11 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con il Direttore Generale. A seguito di questo incontro, la Relazione è stata aggiornata e 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 2020 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;



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

- 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 strategici 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. Da ultimo viene evidenziato che la gestione contabile dell'esercizio 2020 è stata caratterizzata dalle misure introdotte dall'ateneo di Bologna per far fronte all'emergenza sanitaria COVID-19. Le Aree Dirigenziali, hanno gestito una forte discontinuità rispetto alla programmazione 2020, con implicazioni a livello di budget i cui effetti possono così sintetizzarsi:

- rimodulazione del budget assegnato per le finalità diverse legate all'emergenza;
- esigenza di maggiori risorse per promuovere gli interventi richiesti;
- slittamento di interventi che sono stati riprogrammati nell'esercizio successivo, mantenendo le risorse destinate a copertura;
- sospensione o rallentamento delle attività ordinarie con mancato utilizzo di risorse programmate che a fine esercizio si sono tradotte in economie a favore del bilancio.

L'Ateneo ha chiuso l'anno con un risultato d'esercizio in positivo di 4,3 milioni di euro determinato in ragione dei maggiori proventi realizzati rispetto alle previsioni di budget con riferimento a FFO,



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

contribuzione studentesca e altri proventi. Hanno inoltre concorso al risultato di gestione le economie generate principalmente dalle Aree dell'amministrazione generale

Per la prima volta dal 2014 l'assegnazione FFO destinata a Bologna è risultata in crescita in termini assoluti. Tuttavia, anche se gli indicatori della quota premiale (6,19% vs 6,14%) e il peso di costo standard (5,48% vs 5,45%) registrano un miglioramento rispetto lo scorso anno, si registra un peggioramento significativo del peso di UNIBO in quota storica (5,47% vs 5,67%), che rappresenta la componente principale del FFO, e che nel complesso determina un calo, anche se lieve, dell'incidenza del finanziamento di UNIBO sul FFO (5,64 vs 5,66).

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 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, il livello di raggiungimento degli obiettivi e le fonti utilizzate per la loro misurazione.

Nel corso del 2020 l'Ateneo:

- ha perseguito obiettivi di miglioramento, innovazione e incremento dei servizi, attraverso logiche di razionalizzazione, riqualificazione della spesa, semplificazione della gestione amministrativa;
- ha promosso il cambiamento e la ricerca di nuovi modelli organizzativi, perseguendo gli obiettivi dell'Agenda Digitale;
- ha consolidato il nuovo rapporto Scuole – Dipartimenti e il nuovo modello organizzativo a servizio della didattica per filiere;
- ha continuato a lavorare all'attuazione della riorganizzazione dell'amministrazione generale e dell'assetto dei servizi tecnico-amministrativi secondo il disegno approvato dal Consiglio di Amministrazione nel novembre 2016: l'Amministrazione diventa erogatrice di servizi alle Strutture, in una logica Multicampus, per un utilizzo più razionale delle risorse e per semplificare i processi;
- ha perseguito la valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare e gli sviluppi del piano edilizio, accompagnandolo alla promozione della riqualificazione energetica (risparmio e messa a norma) e della sostenibilità ambientale, nelle sue varie sfaccettature.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Gli obiettivi operativi del 2020 hanno riguardato le seguenti tematiche:

- la semplificazione e razionalizzazione dei servizi;
- il miglioramento continuo, anche in un contesto normativo in evoluzione e di contrazione delle risorse, per garantire efficientamento/potenziamento dei servizi e riduzione dei costi con gli obiettivi;
- l'individuazione di ambiti innovativi (interni sui sistemi informativi, esterni nei rapporti con gli stakeholder) e per la realizzazione dell'Agenda Digitale;
- la persona;
- la sostenibilità;
- l'internazionalizzazione e la ricerca.

Ampio spazio è stato dato anche nella fase di rendicontazione agli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione (paragrafo 2.3.3).

Dalla sezione 2.3.2 si verifica che gli obiettivi operativi relativi al 2020 erano in totale 33 e che, di questi, 24 sono stati superati in maniera eccellente (100%), 7 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 75 e il 100%, 2 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 50 e il 75% (tabella 8). La figura 4 mostra un incremento nel livello di raggiungimento degli obiettivi che nel 2020 tocca il livello più alto del quinquennio.

Il monitoraggio del piano direzionale 2020 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 5 obiettivi sono stati rimodulati. Nella Relazione ne viene data ampia evidenza.

[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 2020 ha come riferimento il § 4 del Documento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) approvato il 10 dicembre 2019. Con tale Documento, completamente rivisitato, l'Amministrazione ha avviato un percorso di progressivo recepimento delle indicazioni espresse dal Nucleo nella Relazione di Validazione Performance del 27 giugno 2019.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

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 2.4 si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei dirigenti (in totale 15 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 3,79 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" (scelte n. 2) e specifiche per i singoli in relazione al ruolo ricoperto (scelte n. 2); la media di tale valutazione rispetto alle aree dirigenziali e agli ambiti di rimando diretto al Direttore Generale è pari a 3,83 punti.

In base al punteggio i Dirigenti vengono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCNL. La distribuzione vede 5 dirigenti in prima fascia, 6 in seconda fascia e 4 in terza fascia. A p. 46 della Relazione è evidenziato con apposita figura l'andamento della distribuzione degli ultimi 5 anni (2016-2020). Il Nucleo prende atto che le valutazioni risultano anche nel 2020 differenziate, con un lieve aumento della prima fascia e della terza, cui corrisponde una minore concentrazione nella fascia intermedia.

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 è pari a 288, con 354 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona. La scheda di valutazione è basata su 8 comportamenti organizzativi attesi, di cui 7 comuni a tutte le posizioni organizzative e uno legato alla specifica posizione organizzativa, in particolare alla posizione di "professional".

Dal 2019 la valutazione è espressa su una scala di valutazione a 5 livelli con ancoraggio semantico in termini di adeguatezza alle aspettative organizzativa. 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 4,41 su 5. La rappresentazione grafica è offerta sia per distribuzione di punteggio complessiva individuale per l'anno sia per tipologia di struttura.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

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.

È presente anche per EP e D titolari di posizione organizzativa la serie storica 2018-2020.

La valutazione dei CEL - Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a Contratto riferita all'anno accademico 2019/2020 (70 unità) attesta il livello 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. 2019/2020 sono 70 e il 100% delle valutazioni espresse si attestano sul livello "del tutto conformi".

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

Il NdV 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 in ateneo un sistema di misurazione e valutazione della performance basata su obiettivi individuali. È comunque prevista la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziata nel contratto integrativo per il personale tecnico 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", "Numero di laureati con crediti acquisiti all'estero", "Livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali" e "Numero di laureati in corso"). Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici.

Il NdV ritiene soddisfacente il percorso triennale che sta realizzando l'Ateneo con l'obiettivo di allineare il proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017. Precisa che è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi - e che di ciò è stata data comunicazione al Nucleo - e che è stata effettuata l'analisi degli scostamenti, precisamente descritta nella Relazione. Osserva, infine, che il clima di confronto e di reciproca collaborazione instauratosi con l'amministrazione consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione, per quanto concerne l'attività svolta in Ateneo dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG), rinvia all'allegato Bilancio di Genere approvato dal CUG. Le fonti del Bilancio sono, oltre al Datawarehouse di Ateneo e alcune altre banche dati alimentate da sistemi di gestione, anche



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

raccolte dirette di informazioni dati e rilevazioni mediante questionari. Per quanto riguarda didattica e studenti i dati fanno riferimento all'a.a. 2020/21; per il resto all'anno solare.

Durante l'anno 2020 sono state svolte presentazioni dei dati del Bilancio di genere e dei temi connessi in occasione delle sedute dei Consigli di tutti i Dipartimenti, unitamente alla Prorettrice per le Risorse Umane e Delegata per le Pari Opportunità, per discutere nelle singole strutture dei fenomeni sottostanti e delle possibili cause di problemi. A fine esercizio, il CUG ritiene che le azioni da implementare siano ancora numerose.

Da parte sua, il Nucleo rileva come nel quinquennio 2016-2020, le azioni individuate e implementate siano state numerose e di forte impatto, anche come esempio virtuoso tra le Pubbliche Amministrazioni e le Università del Paese. In particolare, si citano le azioni di

- stimolo alla preparazione di un Gender Equality Plan (GEP) da parte di tutti i gruppi di ricerca per l'accesso a Horizon Europe;
- revisione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto. Azioni di diffusione del Codice;
- redazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna;
- sensibilizzazione contro la violenza sulle donne. Ideazione e realizzazione, con il CUG, di una panchina rossa collocata a Palazzo Poggi;
- progetto di 'carriera alias' per studentesse e studenti, e per il personale tecnico amministrativo e docente;
- partecipazione: in qualità di leader al gruppo di lavoro della IAU (International Association of Universities) sull'SDG5; a "Una Europa Diversity Council"; al gruppo di lavoro WGED (Women Gender Equality Diversity) del COIMBRA GROUP; al gruppo di lavoro della CRUI "Obiettivo Genere";
- orientamento mirate alle lauree STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) per una partecipazione più bilanciata della comunità studentesca;
- creazione, all'interno delle competenze trasversali, di due corsi di Diversity Management.

Interessante, dal punto di vista della integrazione nel ciclo della Performance, il fatto che il Piano delle Azioni Positive e il conseguente Bilancio di genere, oltre a tutti gli atti normativi interni ed esterni, fanno 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); per quanto concerne gli obiettivi di riferimento internazionali, fanno riferimento agli obiettivi ONU



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

2030 n. 5 (“Parità di genere”); n. 8 (“lavoro dignitoso e crescita economica”); n.10 (“riduzione delle disuguaglianze”).

Nell’edizione 2020 viene riproposto, con ampio spazio e dettaglio, il calcolo dell’University Gender Inequality Index (UGII), formulato dal gruppo di lavoro che si occupa della stesura del Bilancio di genere di Unibo, quale strumento sintetico per misurare e confrontare il posizionamento degli Atenei rispetto all’equilibrio di genere e per valutarne gli andamenti nel tempo, avendo riguardo al miglioramento continuo. Sostanzialmente 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. Gli indicatori per Unibo sono in miglioramento, considerato lento ma continuativo.

Il numero complessivo degli studenti/studentesse, personale addetto alla ricerca, personale TA compresi i CEL, nel 2020 è stato di 96.000 unità, di cui 53.000 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 indicate gli step attraverso i quali da una prevalenza di donne tra gli studenti si sviluppa poi una predominanza maschile nella carriera accademica.

Con la Conferenza Internazionale “ReGendering Science For an Inclusive Research Environment”, tenutasi il 27 e 28 gennaio 2020, si è concluso il Progetto PLOTINA – “Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training”, (www.plotina.eu) finanziato nell’ambito di Horizon 2020 nel 2017. Il consorzio Plotina, composto da nove partner di paesi europei diversi, ha rappresentato la diversità delle Organizzazioni di Ricerca EU in materia. Tra le azioni principali di tale progetto va segnalato il Gender Equality Plan (GEP), già citato.

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, da due anni è stata istituita la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, che nel 2020 ha audito, con la protezione della riservatezza, 70 persone di varia appartenenza. 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. Il NdV 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 la ottima performance realizzata nel coordinamento del progetto Plotina.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

I risultati finali riportano il valore dell'indice di UGII (University Gender Inequality index) sui 25 aspetti presi in considerazione (18 endogeni e 7 esogeni) con cui viene monitorato il posizionamento dell'Università di Bologna in termini di parità di genere rispetto ai dati nazionali; di particolare interesse è anche il resoconto dei principali investimenti finanziari per la promozione delle pari opportunità e dei miglioramenti in termini di efficacia.

La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione

Al paragrafo 2.3.3. della Relazione, come richiesto dal Nucleo di Valutazione nel 2019, è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti.

Gli interventi organizzativi realizzati nel 2020 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 2020 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, contenuto nel Piano degli obiettivi strategici direzionali alla lettera D5 - "Attuare misure di prevenzione del rischio di corruzione e di garanzia della trasparenza" - ha come indicatore il K6 - "Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D5", come target K6>65%. Il risultato raggiunto è stato pari all' 87,9%, per cui si intende raggiunto 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 delle cause del rischio, delle misure di prevenzione, la valutazione di indicatori di sostenibilità, la progettazione delle misure individuate e da attuare nell'anno successivo.

L'emergenza sanitaria COVID-2019 ha imposto la riorganizzazione di gran parte delle attività e delle priorità e ha dunque comportato una ri-pianificazione in corso di anno. Le analisi programmate avrebbero dovuto riguardare alcuni ambiti connessi al patrimonio; tuttavia, le aree amministrative che avrebbero dovuto partecipare alle analisi sono state particolarmente impattate dall'emergenza nel campo della logistica e da fattori imprevisi conseguenti alla gestione dei progetti e i finanziamenti ministeriali destinati all'edilizia universitaria. Ripianificando le attività sono stati utilizzati gli esiti della gestione del rischio svolta nel 2017, che individuava, per le acquisizioni di servizi, fra i rischi da monitorare, quello relativo alla verifica della prestazione e una misura specifica per migliorarne la qualità in fase di esecuzione dei contratti, applicata all'ambito merceologico delle pulizie. Tale



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

obiettivo è stato ritenuto prioritario sia per il legame con la tutela della salute, sia per l'attenzione suggerita dal Rettore sulla fase esecutiva degli appalti per servizi centralizzati. Oltre le misure individuate nell'anno precedente, sono state migliorate alcune buone pratiche ed è stato rafforzato il sistema di monitoraggio tramite l'attività a rete e di audit coordinata dall'unità organizzativa di anticorruzione.

La Relazione riepiloga le principali attività realizzate, meglio specificate nel suo **allegato n. 6.2 (obiettivo 32)**. Dette azioni di prevenzione riguardano diverse aree dell'Amministrazione (miglioramento 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; trasparenza sostanziale delle scelte dei dipartimenti nel reclutamento dei docenti).

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 NdV ritiene utile continuare a segnalare all'Ateneo la necessità per il futuro di integrare la tabella con un riepilogo della documentazione predisposta nell'ambito del ciclo di gestione della performance, mediante l'uso di collegamenti ipertestuali che ne faciliti la reperibilità.

Conclusioni

Il NdV apprezza la Relazione che 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. Segnala in particolare la corrispondente scrittura in bilancio delle risorse per raggiungere gli obiettivi strategici, segno di un passo avanti nella integrazione tra i documenti di programmazione strategica, direzionale, finanziaria.

Tali performance positive si sono verificate nonostante:

- la speciale situazione del 2020, caratterizzata dalla pandemia di COVID-19, che ha comportato alcune modifiche e alcuni scostamenti in fase di monitoraggio, rispetto agli obiettivi prefissati;
- la riduzione di 130 unità di personale TA a parità di obiettivi da raggiungere da parte delle aree dirigenziali;
- la corrispondente scrittura in bilancio delle risorse per raggiungere gli obiettivi strategici,



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

segno di un passo avanti nella integrazione tra i documenti di programmazione strategica, direzionale, finanziaria. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, si veda oltre.

Il NdV ritiene utile segnalare – in questa sede – alcuni punti di attenzione emersi nel dibattito, grazie al confronto instaurato con la direzione generale e i referenti di Ateneo sul tema della performance:

- l’opportunità di incentivare momenti di confronto e di comunicazione delle attività svolte dall’amministrazione, come riportate nei documenti relativi alla performance, alla comunità accademica, agli studenti e all’utenza esterna nella forma di eventi e/o di giornate di studio a carattere scientifico. Ciò per favorire una maggiore visibilità delle attività tecnico-amministrative nei confronti degli stakeholder;

- l’opportunità di far emergere dai documenti i meccanismi virtuosi adottati nella gestione delle risorse, che hanno consentito di ottenere ottime performance;

- l’auspicio, 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), di poter, a fine periodo, individuare per ciascun obiettivo operativo le risorse utilizzate.