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 2022

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 2022 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27.6.2023.

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 2022.

Bologna, 28 giugno 2023

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

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

Giudizio di sintesi

"Documento di validazione della Relazione sulla performance 2022 dell'Università di Bologna"

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

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....16

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

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 2022 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 27 giugno 2023 il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2022, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza provvisoria della Relazione era stata messa a disposizione del NdV l'8 giugno 2023 e, in occasione della riunione del Nucleo di Valutazione del 13 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con il Direttore generale, dott.ssa Sabrina Luccarini, e la responsabile del Settore Programmazione e analisi dati dell'Area Pianificazione Programmazione e Comunicazione (APPC), dott.ssa Camilla Valentini.

Successivamente a questo incontro, non essendo emerse richieste di modifiche o integrazioni da apportare al documento, la Relazione è stata sottoposta al vaglio finale del CdA.

Non avendo ancora emanato l'ANVUR apposite Linee Guida per la validazione della Relazione sulla performance in ambito universitario, la validazione è stata effettuata in conformità a quanto riportato nelle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e Dipartimento di Funzione Pubblica, nel novembre 2018. I criteri presi in considerazione per l'analisi della Relazione 2022 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 a 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;

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

- 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 2022, che comprendono:

- la coda dell'emergenza pandemica da Covid-19, con le relative ripercussioni per la popolazione studentesca in termini di emergenza abitativa (soprattutto a Bologna) e di regolarità nella prosecuzione degli studi;
- l'attribuzione di consistenti risorse al sistema universitario, in particolare i finanziamenti collegati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (187 mln di euro), rispetto ai quali l'Alma Mater è tra gli atenei che hanno ricevuto le maggiori assegnazioni;
- l'avvio molto positivo del nuovo Programma quadro "Horizon Europe" e la chiusura del precedente framework "Horizon 2020";
- i ritardi nell'esecuzione degli interventi programmati dal Piano Edilizio di Ateneo, dovuti principalmente ai ritardi nei finanziamenti MUR e alla situazione creata dall'aumento dei costi (materie prime, manodopera, spese dei cantieri) che ha incrementato l'impegno economico per le nuove costruzioni e le ristrutturazioni.;
- l'adozione del nuovo Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, con un periodo transitorio in cui i nuovi obiettivi si sono sovrapposti a quelli della pianificazione precedente. Il Piano introduce alcuni elementi di novità rispetto al passato: a fianco dei tradizionali ambiti di attività dell'Ateneo – didattica e comunità studentesca, ricerca, società – viene introdotto un ambito specifico sulle "persone",

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

includendo quindi l'intera comunità dell'Alma Mater quale pilastro fondante delle azioni di sviluppo e, allo stesso tempo, quale elemento di attenzione e cura.
In termini di risultati raggiunti, l'Ateneo ha chiuso l'anno con un risultato d'esercizio in positivo di 74,5 milioni di euro, determinato principalmente dai maggiori proventi nell'esercizio 2022, oltre che dai recuperi dal Piano Edilizio di Ateneo (e interventi sostitutivi temporanei), dalla razionalizzazione degli obiettivi di budget delle Aree dirigenziali e, infine, dai minori costi riferiti al personale, dovuti principalmente allo slittamento delle tempistiche di reclutamento.
L'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) è risultata in crescita in termini assoluti "+1,01%" (ma non in termini relativi) per via dell'incremento di risorse di sistema del 6,17%.
I principali risultati raggiunti per il 2022 per quanto riguarda la "Didattica e la comunità studentesca", sono la capacità attrattiva dell'offerta formativa dimostrata dall'incremento degli studenti immatricolati (+4%) e dall'alta percentuale di studenti internazionali (cittadinanza estera) o residenti fuori regione che frequentano l'Ateneo. 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 2022 e nel Fondo premiale del Miur per i dipartimenti eccellenti sopra riportati, l'attività di ricerca ha portato alla realizzazione di:

- 11.961 prodotti della ricerca nel 2022;
- 103 brevetti (inclusi marchi, software e privative vegetali) depositati nel 2022;
- 59 spin off e start up attivi nel 2022;
- 156 milioni di ricavi per progetti competitivi;
- 35,8 milioni di ricavi per attività conto terzi o ricerca commissionata con un incremento di quasi 8 mln rispetto all'anno precedente;
- 95 progetti di ricerca Horizon Europe 2021-2027 finanziati entro fine 2022 per un importo di 51,8 milioni di euro;
  12.894 aziende associate al servizio di placement dell'università.

Nel secondo capitolo sono riportati gli obiettivi relativi alle diverse aree strategiche dell'Ateneo, i valori degli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi rilevati a consuntivo che per la prima volta sono stati assegnati anche ai dipartimenti e alle strutture ad essi assimilate. Per valutare gli scostamenti e programmare eventuali azioni correttive, l'Ateneo ha dettagliato, all'interno di specifici documenti, che costituiscono gli allegati della Relazione, i diversi livelli di obiettivi. In relazione alla performance sui 4 ambiti del Piano Strategico 2022-2027 nell'Allegato 6.1 sono riportati gli indicatori associati agli obiettivi strategici[1] di cui vengono presentati i dati di trend rispetto al target definito.

[1] 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.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

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.
Il monitoraggio 2022 ha evidenziato 42 indicatori "in linea", 9 "parzialmente in linea" e 12 "non in linea", con una percentuale media di indicatori in linea pari al 67%.

La performance organizzativa

Nel paragrafo 2.3 viene riportata la misurazione della performance organizzativa per le Aree dell'Amministrazione Generale attraverso diversi elementi:
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).
Nell'Allegato 6.2 alla Relazione vengono presentati gli obiettivi operativi[2] assegnati alle Aree e il relativo risultato rispetto agli obiettivi prefissati e il contributo delle aree al raggiungimento degli obiettivi del piano integrato PIAO (ob. Strategici/trasversali).
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".
Il monitoraggio 2022 ha evidenziato una percentuale media di raggiungimento del 95%.
Il monitoraggio intermedio degli obiettivi (sotto-paragrafo 2.3.2 della Relazione) aveva evidenziato la necessità di alcune rimodulazioni nelle azioni per 7 obiettivi a seguito di warning per fattori esogeni oppure per via di integrazione di ulteriori azioni, in particolare.

2. Obiettivi di miglioramento della qualità complessiva dei servizi erogati, verificati attraverso la somministrazione ai Direttori di Dipartimento di un questionario di *customer satisfaction* (concorre alla valutazione individuale dei dirigenti).
Il monitoraggio 2022 ha evidenziato 14 indicatori raggiunti su 15 con una percentuale di raggiungimento pari al 93%.

3. Obiettivi legati al mantenimento e/o miglioramento di specifici servizi.

[2] Per gli obiettivi operativi sono stati definiti target annuali ed è possibile quantificare puntualmente il grado di raggiungimento dell'obiettivo. In particolare, gli obiettivi di "semplificazione e miglioramento continuo" sono articolati per servizi e indicatori, principalmente di customer satisfaction, mutuati dal "Progetto Good Practice" ove possibile. Questa scelta consente un confronto puntuale del valore dell'Ateneo con quello degli atenei aderenti al Progetto e individuare dei possibili parametri di benchmark.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

Nell'Allegato 6.3 alla Relazione vengono restituiti i risultati degli obiettivi legati al "mantenimento e/o miglioramento di specifici servizi" mediante il monitoraggio degli indicatori di customer satisfaction selezionati per l'anno 2022 e il confronto, per ciascuno, con il relativo valore atteso definito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022–2024.
L'analisi dei dati mostra un quadro solido e virtuoso dal quale emerge che l'88% delle aree (15 su 17) ha riportato risultati di performance in linea rispetto ai target prefissati per l'anno 2022.

Nel corso del 2022 l'Ateneo ha perseguito nella sua dimensione multicampus obiettivi legati a:

- semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi, già da tempo intrapresa dall'Ateneo come vera e propria Agenda Digitale;
- internazionalizzazione;
- valorizzazione del patrimonio immobiliare e alla razionalizzazione della sua gestione: sviluppo del piano edilizio, promozione della riqualificazione energetica (risparmio e messa a norma);
- incremento delle risorse, in termini di acquisizione fondi per la ricerca e collaborazioni industriali;
- persone: sviluppo delle competenze e attitudini e alla conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- esigenza della società: promozione del patrimonio culturale e rafforzamento dei rapporti con il territorio.

Dalla sezione 2.3.3 si verifica che gli obiettivi operativi relativi al 2022 erano in totale 33 e che, di questi, 25 sono stati superati in maniera eccellente (100%), 7 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 75 e il 100%, 1 hanno conseguito un grado di raggiungimento tra il 50 e il 75%.
Ampio spazio è stato dato anche nella fase di rendicontazione agli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione (paragrafo 2.3.4).
Nel paragrafo 2.4 viene riportata la misurazione della performance organizzativa di struttura dei Dipartimenti in base agli obiettivi definiti e relativi indicatori e target prefissati all'interno del PIAO 2022-2024.
La Performance organizzativa dei dipartimenti è misurata per l'anno 2022 da una selezione di indicatori di derivazione strategica afferenti agli ambiti della Formazione, Ricerca e Terza Missione riconducibili, comunque, agli ambiti del nuovo Piano Strategico. In aggiunta, i dipartimenti continuano a monitorare gli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento della soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi erogati.
Di seguito sono riportati gli indicatori di derivazione strategica selezionati dai dipartimenti.
Obiettivo strategico Ricerca: R.01b: PhD con titolo da altri atenei (italiani o esteri); R.02: Iscritti al primo anno di dottorato; R.09: Incassi pro-capite da progetti competitivi; R.12: Pubblicazioni Open Access.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

Obiettivo strategico Didattica e Comunità Studentesca: F.03: Laureati con tirocinio curriculare; F.05: Prosecuzione con 39 CFU; F.09: Attrattività LM; F.22: Abbandoni entro il II anno.
Obiettivo strategico Società: T.01: Famiglie brevettuali attive; T.03: Incassi pro-capite conto terzi; T.04: Studenti in formazione professionale e permanente; T.07: N. eventi di divulgazione dal Magazine di Ateneo (autocertificato).
I valori 2022 degli indicatori di derivazione strategica sono calcolati centralmente e disponibili nel Data Warehouse di Ateneo.
Gli obiettivi di miglioramento/mantenimento della qualità dei principali servizi erogati, riguardano:
- Macro ambito dei Servizi amministrativi e gestionali: acquisto di beni e servizi, assegni di ricerca, incarichi e collaborazioni (borse di studio), missioni, servizi di posta;
- Macro ambito dei Servizi di supporto alla ricerca: progetti nazionali e internazionali - gestione (budget e rendicontazione);
- Macro ambito dei Servizi di supporto tecnico: supporto tecnico alla ricerca, supporto tecnico alla didattica.
Il valore 2022 è stato rilevato attraverso la somministrazione del questionario previsto nell'ambito del progetto *Good Practice* rivolto al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti nei mesi di febbraio – marzo 2023.

Nell'Allegato 6.4 alla Relazione viene presentato il monitoraggio degli indicatori che misurano gli obiettivi di derivazione strategica e di soddisfazione degli utenti rispetto alla qualità dei servizi erogati dal dipartimento (valori attesi 2022 verso valori effettivi 2022).
Il monitoraggio 2022 ha evidenziato 135 indicatori "in linea" su un totale di 166, con una percentuale media di raggiungimento pari all'81%
Tra gli obiettivi di performance organizzativa definiti per il 2022 quelli relativi all'ambito Ricerca e Società hanno raggiunto la più alta percentuale di risultato; in particolar modo si segnalano ottimi risultati sugli indicatori strategici: R.09: Finanziamenti pro-capite progetti nazionali e internazionali;
R.12: Percentuale pubblicazioni Open Access; T.07: Numero eventi di divulgazione dal Magazine di Ateneo (autocertificato); T.04: Numero studenti coinvolti nei corsi di formazione professionalizzante e permanente; F.03: % di laureati con tirocinio curriculare.
Con riferimento agli indicatori di Qualità Percepita, i servizi sui quali vi è stato un maggior gradimento da parte degli utenti sono: il supporto per l'acquisto di beni e servizi; il supporto alla ricerca per i progetti nazionali e internazionali; il supporto tecnico alla ricerca.
L'analisi riportata evidenzia come, sia per gli obiettivi di derivazione strategica che per quelli legati alla *customer satisfaction*, gli esiti siano decisamente positivi e in molti casi oltre i target prefissati.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

Nel paragrafo 2.5 viene riportata la misurazione della performance organizzativa delle Strutture ex art. 25 dello Statuto di Ateneo per cui sono stati individuati degli obiettivi di performance organizzativa come per le Aree dell'Amministrazione Generale e per i Dipartimenti.
Nell'Allegato 6.5 viene presentato il monitoraggio degli indicatori che misurano gli obiettivi di derivazione strategica e di ambito amministrativo/gestionale definiti dalle strutture ex art. 25 e ss. dello Statuto di Ateneo per l'anno 2022.
Il monitoraggio 2022 ha evidenziato 16 indicatori "in linea" su un totale di 17, con una percentuale media di raggiungimento pari al 94%.

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 2022 ha come riferimento il § 4 del Documento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato il 21 dicembre 2021. Con tale Documento l'Amministrazione ha continuato un percorso di progressivo recepimento delle indicazioni del Nucleo 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 e del 29 giugno 2021[3].
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 2.6 si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore generale e dei dirigenti (in totale 15 unità di personale). Il SMVP - nello specifico della valutazione delle prestazioni dirigenziali - fa riferimento a indicatori di performance individuale (55%) e di performance organizzativa di struttura

[3] 1) Rendere più stringente la relazione tra obiettivi strategici e obiettivi delle strutture che presidiano servizi tecnici amministrativi: questo principio, in continuità con quanto già definito per le strutture di II livello, costituirà elemento di guida anche per la definizione di obiettivi organizzativi per le unità organizzative di III livello dell'Amministrazione Generale, dei Dipartimenti e delle strutture ex art 25 e ss. garantito attraverso un meccanismo a cascata a partire dal piano Strategico. Nel corso del 2022, si procederà al coinvolgimento di ulteriori strutture in coerenza con il piano di sperimentazione dello smart working.
2) Porre in primo piano l'utenza (utente al centro), non solo attraverso rilevazioni di customer satisfaction, ma rilevandone periodicamente le esigenze e coinvolgendo gli utenti nella riprogettazione dei servizi: nella definizione di obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi, con riferimento a ciascun processo/attività di supporto, si valuterà l'adeguatezza o meno dello strumento Good Practice, favorendo l'introduzione di strumenti e metodologie di indagine capaci di fornire elementi utili "da indagare" per consentire poi eventuali azioni di miglioramento/modifica del servizio erogato. L'individuazione dei servizi da cui partire potrebbe essere partecipata, secondo il principio che vede lo stakeholder assumere un ruolo sempre più attivo attraverso la partecipazione a focus group, anche al fine di poter cogliere il grado di soddisfazione degli utenti a fronte di una puntuale esplicitazione degli obiettivi di servizio contenuti nella carta dei servizi;
3) Misurazione e valutazione della performance individuale: ai fini dell'integrazione nella valutazione della prestazione del personale del personale con incarico di secondo livello (VSL), nel corso del 2022 è previsto l'avvio sperimentale su un campione costituito dai responsabili delle strutture che hanno introdotto lo smart working. La sperimentazione riguarderà tutti i responsabili di struttura di III livello delle Aree e dei Dipartimenti che partecipano alla sperimentazione dello smart working, compresi quelli che non hanno sottoscritto il relativo contratto. Tenuto conto della sperimentazione, gli obiettivi per la misurazione della performance organizzativa delle strutture di III livello (potranno essere recepiti al fine della valutazione individuale solo quando la definizione di obiettivi e indicatori sarà completa per tutte le strutture.
4) Misurazione e valutazione della performance del personale tecnico-amministrativo: con l'avvio del processo di valutazione della prestazione individuale esteso a tutto il personale e in base agli esiti del percorso formativo e di affiancamento ai valutatori, nel corso del 2022 si valuteranno eventuali miglioramenti da apportare al processo ed agli strumenti utilizzati.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

(45%); nell'ambito di quest'ultima l'Ateneo 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 (tale aspetto vale il 5% della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali).
I risultati ottenuti fanno emergere una concentrazione delle risposte nel grado di soddisfazione "fra 4 e 5" (classi di punteggio: "5", "fra 4 e 5", "fra 3 e 4"; "tra 2 e 3"; "fra 1 e 2"), con una media di 3,88 punti (in crescita rispetto all'anno precedente il cui punteggio medio segnava 3,78 punti. Nove aree hanno un punteggio tra "4 e 5" e solo una tra "2 e 3" (nelle aree sono ricompresi gli ambiti dirigenziali a rimando del Direttore generale). A tale valutazione, si aggiunge la valutazione effettuata dal Direttore generale sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi di ciascun dirigente (40%), sui comportamenti organizzativi (40%) e sulla qualità della capacità dimostrata rispetto alle aree di competenza manageriale "trasversali" e specifiche per i singoli in relazione al ruolo ricoperto (15%).
In base al punteggio i Dirigenti vengono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCIL. La distribuzione vede 3 dirigenti in prima fascia, 12 in seconda fascia, nessuno in terza e quarta fascia. A p. 49 della Relazione è evidenziato con apposita figura l'andamento della distribuzione degli ultimi 6 anni (2017-2022). Nell'analisi del trend, il Nucleo rileva un aumento di concentrazione delle valutazioni nella seconda fascia.
Oltre alla valutazione dei dirigenti, la *Customer Satisfaction* dei direttori di dipartimento concorre alla valutazione del DG che assume un valore di 4,09, dato dalla media delle aree dirigenziali e degli specifici ambiti a rimando del Direttore generale.
Sono altresì disponibili i risultati aggregati sulla valutazione del personale tecnico amministrativo EP e D, con responsabilità assegnata tramite incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente) e sulle prestazioni professionali dei Collaboratori ed Esperti Linguistici.
La numerosità del personale TA interessato alla valutazione è pari a 294, con 388 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona. La scheda di valutazione è basata su otto comportamenti organizzativi attesi, di cui sette comuni a tutte le posizioni organizzative e uno legato alla specifica tipologia di incarico (gestione e sviluppo dei collaboratori per incarichi gestionali e leadership professionale per incarichi *"professional").*
Dal 2019 la valutazione è espressa su una scala di valutazione a 5 livelli con ancoraggio semantico in termini di adeguatezza alle aspettative organizzative. Il punteggio minimo previsto per l'erogazione della retribuzione o indennità di risultato è pari a 3 su 5. Nel caso una persona ricopra più incarichi contemporaneamente, il punteggio finale è dato dalla media di tutte le valutazioni espresse, per cui la valutazione massima raggiungibile è pari a 5.
La media dei punteggi individuali è stata di 4,43 su 5 (l'anno precedente era 4,48 su 5).

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

A pag. 50 e 51 della Relazione sono riportate la media dei punteggi delle valutazioni individuali per anno (2018-2022) e per tipologia di struttura (serie storica 2020-2022).
I punteggi degli anni precedenti al 2019, espressi su una scala a 10 punti, sono stati riparametrati sulla scala a 5 per permettere il confronto dei dati.
La valutazione dei CEL - Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a Contratto riferita all'anno accademico 2021/2022 (inizia l'1.9.2021 e termina il 31.8.2022) attesta il livello di conformità delle attività svolte dal CEL nell'anno accademico di riferimento, rispetto ai compiti e responsabilità previsti dal Regolamento CEL.
La scala di valutazione a cui fare riferimento prevede 4 livelli di conformità della prestazione rispetto ai compiti e attività previste dal Regolamento CEL: del tutto conformi; in buona parte conformi; in minima parte conformi; per niente conformi.
Si considerano valutazione positiva i livelli "del tutto conformi" e "in buona parte conformi". Le valutazioni raccolte in riferimento all'A.A. 2021/2022 sono 74 e il 100% delle valutazioni espresse si attestano sul livello "del tutto conformi", un risultato in sé positivo e senz'altro apprezzabile.
È rappresentato nella Relazione a pag. 52 il trend degli ultimi tre anni accademici.

Il Nucleo prende atto che gli strumenti adottati per tali valutazioni sono ben descritti e coerentemente diversificati a seconda della categoria di riferimento del personale.
Per ciò che riguarda il restante personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D, è attivo dal 2022 un sistema di misurazione e valutazione individuale della performance[4]. La procedura si concluderà entro il mese di giugno 2023.
In attesa dei risultati, il Nucleo prende atto del fatto che l'Amministrazione abbia avviato il processo con l'intento di valorizzare maggiormente i contributi individuali.
È comunque prevista la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziate nel contratto integrativo per il personale tecnico e amministrativo di categoria B, C e D legata al raggiungimento del target di alcuni indicatori della Performance Organizzativa (gli indicatori sono "Quota premiale ricerca FFO media per docente", "Livello di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali" e "Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo"). Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici.
Il Nucleo prende atto del fatto che l'Ateneo stia allineando - in un percorso graduale partito nel 2019 - il proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017 e del clima di confronto instauratosi con

[4] 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). Concorre inoltre, nella progressività dell'implementazione, ai fini delle Progressioni economiche verticali: il regolamento interno prevede che "la valutazione positiva conseguita dal dipendente nei tre anni antecedenti il bando, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore". L'esito della valutazione individuale può concorrere inoltre per tutte le finalità previste dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo secondo i principi che verranno specificati nelle rispettive discipline.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

l'amministrazione negli ultimi anni, che consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo. Prende atto, altresì, del fatto che il monitoraggio degli obiettivi dirigenziali sia stato effettuato nel corso del 2022 - e che di ciò è stata data comunicazione al Nucleo - e che è stata effettuata l'analisi degli scostamenti, accuratamente descritta nella Relazione.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione rinvia il Bilancio di Genere all'allegato 6.6: tale documento 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 Sociale (dal 2022 Bilancio di Sostenibilità).

Il documento, riferito al 2022[5] e costituito da 5 sezioni, viene 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 2022-2025[6] (sviluppato nella sezione 2) formulato dal CUG stesso e approvato dal CdA il 29.4.2022.

Nella prima sezione si affronta 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 Università di Bologna: il numero complessivo degli studenti/studentesse, personale addetto alla ricerca, personale TA compresi i CEL, nel 2022 è stato di 101.495 unità, di cui 56.636 donne. Distinguendo le singole popolazioni, si evidenzia una prevalenza maschile tra i/le docenti (59,1%), mentre le donne sono in numero superiore tra gli studenti (56,3%) e tra il personale TA e i CEL (66%). Nel Bilancio sono indicati gli step attraverso i quali da una prevalenza di donne tra gli studenti si sviluppa poi una predominanza maschile (che ancora permane) nella carriera accademica.

Nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti finanziari effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità. In merito, si segnalano numerosi eventi promossi in Ateneo e le iniziative trasversali sulle pari opportunità, oltre alle attività di formazione erogate sui temi di genere (nella tabella 14 si evidenzia come il numero delle attività formative legate al tema dell'uguaglianza di genere è passato da 786 per l'a.a. 2020/21 a 1.025 per il 2022/23). Inoltre è riportata una prima rassegna delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2022 per promuovere le pari opportunità. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di Genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, il CUG

[5] I dati fanno riferimento all'anno solare 2022 e sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo-maggio 2023. Fonte dati: Banca dati alimentata dai sistemi gestionali di UNIBO.

[6] Allegato 7 al PIAO 2022-2024

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

intende procedere a una "classificazione" integrale delle spese del Bilancio di Ateneo. Tra le iniziative messe in campo dall'Ateneo si segnalano i servizi/opportunità contributo per l'iscrizione figli/e ai nidi di infanzia; contributo per l'iscrizione dei figli al centro estivo e per l'acquisto di servizi di baby-sitting; il servizio di "baby Pit Stop" e "Settimane Culturali estive Unibo" (pag. 86). Il CUG, inoltre, è parte 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.

Nell'edizione 2022 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 2022 mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere con un valore pari al 15,3 (era 15,7% nel 2021) della massima disparità possibile: si tratta del più basso livello complessivo di disuguaglianza rilevato nel quinquennio 2018-2022. Dunque, complessivamente, il percorso di riduzione delle disparità prosegue, anche se lentamente.

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, seppur lenta, attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali nella carriera). 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, che nel corso dell'ultimo triennio ha audito, con la protezione della riservatezza, oltre 100 persone di varia appartenenza (ruolo ricoperto dalla prof.ssa Faralli e dal novembre 2021 dalla prof.ssa Giusberti). La sua opera si esplica nell'ascolto e dialogo a sostegno di tutte le componenti della Comunità universitaria in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing nonché mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento.
In Ateneo da novembre 2021, le funzioni relative al benessere lavorativo e alla promozione delle pari opportunità sono state attribuite dal nuovo Rettore prof. Molari al nuovo Prorettore al Personale prof. Bellettini in coordinamento con la delegata all'equità, inclusione e diversità prof.ssa Demaria e alla delegata al benessere lavorativo prof.ssa Villano.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

Il Nucleo 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/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere
che rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea e le declina in 12 obiettivi, quantificando le risorse destinate alle singole azioni. Il Nucleo segnala l'opportunità di porre in essere il monitoraggio delle azioni programmate.

La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione

Al paragrafo 2.3.4 della Relazione è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti.
Gli interventi organizzativi realizzati nel 2022 sono stati individuati, pianificati e progettati nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2022-2024 a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative. L'obiettivo 2022 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 2021 è stata realizzata la gestione del rischio nell'ambito del reclutamento del personale tecnico-amministrativo.
La Relazione riepiloga le principali attività realizzate, meglio specificate nell'Allegato n. 6.2 (obiettivo 33). Dette azioni di prevenzione riguardano diverse aree dell'Amministrazione (miglioramento continuo del database di accesso ai vari uffici amministrativi interessati di dati riguardanti enti terzi quali start-up e spin-off; partecipazione dell'utente nell'ambito di tirocini mediante il miglioramento e integrazione del questionario di soddisfazione dello studente, finalizzato anche a far emergere comportamenti non etici e/o scorretti del soggetto ospitante; prosecuzione della comunità di pratiche in ambito di affidamento lavori e acquisto servizi, focalizzata sull'integrazione delle diverse competenze per la condivi di buone pratiche; semplificazione e facilitazione dei flussi informativi per

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it

rafforzare le valutazioni sui contributi in gioco e al fine di prevenire anche potenziali conflitti di interesse quando l'Ateneo attribuisce spazi a terzi per uso non temporaneo).
Per una descrizione dettagliata della gestione del rischio, dello sviluppo e dei risultati delle misure/obiettivi la Relazione rinvia alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2022-2024, dalla pagina 34, paragrafi 2.3.4, 2.3.5, 2.3.6
https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/archivio-amministrazione-trasparente/archivio-disposizioni-generali/dati-anni-precedenti-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2022-2024

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella 12 pag. 61 con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità. Il Nucleo prende atto del fatto che il processo sia iniziato dal mese di settembre 2022 fino a concludersi nel mese di giugno 2023 con la presentazione agli Organi di Ateneo.

Conclusioni

Il Nucleo apprezza la corposa Relazione sulla Performance (che include 6 allegati tra cui il Bilancio di Genere); nonostante la mole di informazioni che riporta, risulta di facile lettura e di immediata comprensione. Il quadro complessivo evidenzia che la performance dell'Università di Bologna è molto elevata in termini sia di efficacia sia di efficienza.
Nell'ambito della sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse assegnate e all'orizzonte temporale, il Nucleo rileva lo sforzo profuso dall'Ateneo, sia in fase di predisposizione di budget di previsione triennale che in fase di consuntivazione, per rappresentare una quantificazione dei costi che l'Ateneo ha programmato di sostenere per ciascun obiettivo strategico (al netto delle spese per il personale) e i costi effettivamente sostenuti nell'ottica di migliorare il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance.

APPC- Settore Qualità e valutazione -Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione
Via Zamoni, 33 | 40126 Bologna | Italia | Tel. +39 051 2099753 | nucleovalutazione@unibo.it