

PIANO INTEGRATO

2019-2021

Adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/01/2019



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Direzione Generale
Area Finanza e Partecipate
Area del Personale
Largo Trombetti 4 • 40126 Bologna

©Copyright 2019

SOMMARIO

1	PRESENTAZIONE DEL PIANO.....	5
2	INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	8
2.1	Mandato istituzionale e missione.....	8
2.1.1	<i>Mandato istituzionale</i>	<i>8</i>
2.1.2	<i>Missione</i>	<i>8</i>
2.2	Analisi del contesto.....	9
2.3	Analisi del contesto esterno	10
2.3.1	<i>Rischi</i>	<i>10</i>
2.3.2	<i>Opportunità.....</i>	<i>11</i>
2.4	Analisi del contesto interno.....	12
2.4.1	<i>Punti di debolezza</i>	<i>12</i>
2.4.2	<i>Punti di forza</i>	<i>12</i>
2.5	Aree e Obiettivi Strategici.....	13
3	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	16
3.1	Obiettivi e indicatori per le strutture dipartimentali.....	27
3.2	Obiettivi assegnati al personale dirigenziale	28
3.3	Processo di costruzione e condivisione degli obiettivi	30
3.3.1	<i>Definizione dell'identità dell'organizzazione</i>	<i>30</i>
3.3.2	<i>Analisi del contesto esterno ed interno.....</i>	<i>30</i>
3.3.3	<i>Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie</i>	<i>30</i>
3.3.4	<i>Definizione degli obiettivi e dei piani operativi</i>	<i>31</i>
3.3.5	<i>Condivisione con gli organi di governo</i>	<i>31</i>
3.3.6	<i>Revisione del sistema di misurazione della Performance</i>	<i>31</i>
3.3.7	<i>Comunicazione del Piano all'interno e all'esterno</i>	<i>32</i>
3.3.8	<i>Elaborazione relazione sulla performance.....</i>	<i>32</i>
3.4	Coerenza interna fra gli obiettivi del Piano	32
3.5	Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all'orizzonte temporale	32
4	ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO	35
4.1	Prevenzione della corruzione e Obiettivi strategici 2019 – 2021	36
4.2	Raccordo con la pianificazione della Performance organizzativa e individuale....	36
5	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	38

5.1	Iniziative legate alla trasparenza	38
5.2	Piani di comunicazione aggiuntivi	38
6	LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI	40
6.1	Sistemi di valutazione e incentivazione per il Direttore Generale e i Dirigenti.....	40
6.2	Sistema di valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo.....	42
6.3	Sistema di valutazione della prestazione professionale del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico.....	44
6.4	I ruoli coinvolti nella valutazione.....	46
6.5	Aree di miglioramento del sistema per il personale tecnico amministrativo	48
7	ALLEGATI TECNICI	49
7.1	Scheda di rilevazione obiettivi/indicatori.....	49
7.2	Scheda assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....	49
7.3	Scheda indicatori performance organizzativa a supporto della valutazione del Direttore Generale.....	49
7.4	Linee di indirizzo annuali a supporto della valutazione del Direttore Generale ...	49

1 PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il decreto legislativo 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente il Piano della Performance, strumento di avvio del ciclo di gestione della performance. Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

La competenza relativa alla valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca assegnata dal Decreto legislativo 150/2009 alla CIVIT (oggi ANAC), a seguito di quanto previsto dall'art. 60 del d.l. 21 giugno 2013, n. 69 convertito con la legge 9 agosto 2013, n. 98 «*Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia*» è stata trasferita all'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Con il D.lgs 74/2017 recanti modifiche al D.lgs 150/2009 le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance delle università sono attribuite in via definitiva all'ANVUR nel rispetto dei principi contenuti nel decreto.

Nel mese di luglio 2015 L'ANVUR ha emanato le *Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* per la redazione di un nuovo Piano denominato **Piano integrato**. La nuova pianificazione mira a mantenere coerenti la dimensione operativa (**performance**), quella legata all'accesso e alla utilizzabilità delle informazioni (**trasparenza**) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (**anticorruzione**). A questo proposito Il Piano Nazionale Anticorruzione del 2017, destinato alle Università e a tutti i soggetti che incidono sulla configurazione e sul funzionamento del sistema universitario, rafforza il coordinamento e la coerenza fra il Piano della Performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione evidenziando l'importanza dell'autonomia e differenziazione fra i due piani in relazione alle diverse finalità e responsabilità connesse, pur segnalando l'esigenza nel medio periodo di superare l'impostazione di un unico piano (piano integrato). Anche l'ANVUR nella nota di indirizzo del 20 dicembre 2017 ha recepito i suggerimenti che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC ha espresso nel Piano Nazionale in relazione alla distinzione del Piano Integrato (della performance) e del Piano di prevenzione del rischio corruttivo. L'ANVUR a questo proposito invita le amministrazioni a rafforzare il coordinamento fra i due piani continuando a contemplare gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel Piano integrato. Inoltre il nuovo Piano Integrato punta ad una maggiore coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) e con quella economico-finanziaria (annuale) dell'ateneo. L'utilizzo delle nuove *Linee Guida* ha comportato una semplificazione dell'indice utilizzato dal precedente Piano della Performance, focalizzando il documento sugli aspetti fondamentali di integrazione della performance.

Il 23 dicembre 2016 l'ANVUR ha trasmesso all'Ateneo di Bologna il documento di feedback al Piano Integrato 2016, evidenziando alcuni punti di forza, aree di miglioramento e *best practice* del Piano. Già a partire dal Piano Integrato 2017-2019 si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel riscontro avuto da Anvur, al fine di migliorare il documento.

Nel mese di dicembre 2017 l'ANVUR ha emesso la nota di indirizzo per la gestione del *ciclo della performance* 2018-2020 in cui dichiara che le linee guida del 2015, che rimangono in vigore anche per il 2018, sono arricchite da alcune puntualizzazioni presenti nel documento

stesso in ottemperanza al decreto legislativo 74/2017. In particolare il nuovo art.5 d.lgs. n.150/2009 prevede l'introduzione di "obiettivi generali" che identificano le priorità strategiche mediante "linee guida triennali emanate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri", da declinare successivamente in obiettivi specifici della singola amministrazione. In assenza degli "obiettivi generali" le università sono invitate a rafforzare l'ancoraggio della programmazione della performance ai propri documenti strategici (Piani Strategici, Programmazione Triennale).

A dicembre 2018 l'Anvur ha consultato gli atenei in merito alla emanazione di nuove "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università", la cui pubblicazione definitiva è attesa per l'inizio del 2019. Tale documento, rappresenta un importante passo in avanti nella definizione di una programmazione sempre più integrata degli atenei. Nello specifico Anvur suggerisce agli atenei di perseguire una integrazione sempre più puntuale fra obiettivi strategici e programmazione delle risorse economiche. Tale aspetto è stato oggetto di un interessante intervento sperimentale nei sistemi gestionali utilizzati per la realizzazione del Budget 2019-2021, ed è stato possibile realizzare un collegamento preciso fra obiettivi strategici e budget.

L'Ateneo nel mese di novembre 2016 ha adottato il Piano Strategico 2016-2018, documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo sulla base delle Linee generali d'indirizzo della Programmazione delle Università definite con D.M. 635 de 08/08/2016. Nel primo semestre del 2019, coerentemente alla prossima pubblicazione delle linee guida ministeriali per la programmazione triennale 2019-2021, l'Ateneo avvierà il nuovo processo di pianificazione strategica che aggiornerà obiettivi e indicatori delle Aree strategiche mutate nel presente Piano.

Il Piano integrato mutua le aree e gli obiettivi dal Piano Strategico integrandoli con le dimensioni degli obiettivi strategici del "Piano Direzionale" e i relativi obiettivi operativi (obiettivi dirigenziali) che includono parte dell'attività istituzionale ordinaria che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo. Il "Piano Direzionale" si concentra sul miglioramento della qualità dei processi gestionali, pertanto è da considerarsi, in larga parte, trasversale agli obiettivi di formazione e ricerca inseriti nel Piano Strategico.

Il Piano definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Pertanto sono stati definiti gli indicatori preposti alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi; per ciascun indicatore sono stati esplicitati: metriche e valore obiettivo. La scelta degli indicatori ha coniugato la coerenza con gli obiettivi politici al rispetto di criteri di fattibilità e affidabilità. La selezione è stata il frutto di un'attenta analisi degli indicatori utilizzati dai principali valutatori del sistema universitario sia nazionali (MIUR, Anvur) che internazionali (EUA ed enti rilevatori dei principali ranking internazionali), oltre che di un confronto metodologico con alcune pubblicazioni scientifiche a riguardo¹. Le fonti dati utilizzate per la misurazione degli indicatori sono il Data Warehouse di Ateneo (una

¹F. Tavenas, "Quality assurance: a reference system for indicators and evaluation procedures", EUA, 2003

banca dati alimentata dai principali sistemi gestionali dell'Ateneo), le principali banche dati ministeriali e nazionali (Anagrafe Nazionale Studenti, Alma Laurea), le principali banche dati bibliometriche internazionali (Scopus, Web of Science), i risultati di alcuni degli indicatori di efficienza e di customer satisfaction della rilevazione realizzata nell'ambito del Progetto Good Practice².

² *L'Ateneo aderisce dal 2000 al progetto Good Practice, sulla valutazione della gestione amministrativa degli Atenei. I principali obiettivi del progetto sono quelli di sviluppare un modello condiviso, per la valutazione delle attività amministrative, fondato sulla logica "per attività e processi" e di attivare un processo di benchmarking tra gli Atenei partecipanti*

2 INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

2.1 Mandato istituzionale e missione

2.1.1 Mandato istituzionale

L'Alma Mater Studiorum, come afferma l'art. 1 comma 3 dello Statuto, dichiara che: "Compiti primari dell'Ateneo sono la ricerca e la didattica, attività inscindibili volte a perseguire un sapere critico aperto al dialogo e all'interazione tra le culture, nel rispetto delle libertà della scienza e dell'insegnamento. Per la sua secolare identità di Studio generale, l'Ateneo riconosce pari dignità e opportunità a tutte le discipline che ne garantiscono la ricchezza scientifica e formativa. L'Ateneo tutela e innova il proprio patrimonio culturale rispondendo alle diverse esigenze espresse dalla società."

Ai commi 4 e 5 prosegue: "Dovere dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, luogo naturale del sapere e dei saperi, è interpretare e orientare le trasformazioni del proprio tempo, garantendo l'elaborazione, l'innovazione, il trasferimento e la valorizzazione delle conoscenze a vantaggio dei singoli e della società."

"Tali finalità e compiti sono perseguiti con il concorso responsabile, nell'ambito delle proprie competenze, di tutti i membri della comunità universitaria: studenti, professori, ricercatori e personale tecnico amministrativo. Valore preminente di riferimento per tutta la comunità è il rispetto dei diritti fondamentali della persona, che l'Ateneo si impegna a promuovere e a tutelare in ogni circostanza".

Inoltre, l'ateneo di Bologna si attiene alle indicazioni definite dalla legge che ha sancito l'autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile delle università italiane L.168/89 che all'art. 6, comma 4 recita: "*Le università sono sedi primarie della ricerca scientifica e operano, per la realizzazione delle proprie finalità istituzionali, nel rispetto della libertà di ricerca dei docenti e dei ricercatori nonché dell'autonomia di ricerca delle strutture scientifiche;*" al comma 5 prosegue "*..[esse] provvedono all'istituzione, organizzazione e funzionamento delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio, anche per quanto concerne i connessi aspetti amministrativi, finanziari e di gestione*".

2.1.2 Missione

Alma Mater è una grande comunità di donne e di uomini che, con ruoli e con competenze diverse, operano per diffondere saperi, sperimentare tecniche, elaborare idee adatte alle trasformazioni della nostra epoca.

In virtù di una storia profonda nel tempo e di eccellenze di continuo confermate, Alma Mater si fonda su una vocazione formativa e su una vocazione alla ricerca che costituiscono i due fondamenti della sua vita e della sua autonomia. A questi, si accompagna l'esigenza di mantenere un vitale rapporto di confronto con l'intera società e con il mondo del lavoro.

Alma Mater, grazie alla sua struttura di Multicampus, può agire su un territorio molto vasto, e grazie alla sua vocazione internazionale è in rapporto con le più importanti università del mondo, in un continuo scambio di studenti e docenti. La formazione delle nuove generazioni, la passione per la cultura unita a una profonda coscienza etica, la valorizzazione

della pluralità delle discipline caratterizzano la missione centrale di Alma Mater e il suo ruolo di grande ateneo pubblico.

2.2 Analisi del contesto

Il processo di pianificazione di un'organizzazione deve necessariamente prevedere una fase di diagnosi per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

Si è scelto quindi di sviluppare un'analisi interna in merito ai punti di forza/di debolezza dell'Ateneo e un'analisi esterna dei rischi/opportunità date dal contesto in cui l'Università di Bologna opera.

I **punti di forza** sono le caratteristiche dell'organizzazione per le quali si distingue in senso positivo.

I **punti di debolezza** sono le caratteristiche dell'organizzazione che presentano margini di miglioramento.

Le **opportunità** sono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio posizionamento.

I **rischi** sono i fattori esterni che costituiscono un vincolo nell'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzare negativamente la performance.

Come previsto dalle Linee Guida Anvur, l'analisi di contesto per la pianificazione strategica 2016-2018 ha avuto come punto di partenza i risultati dei processi di valutazione e autovalutazione attualmente definiti da Anvur ed è proseguita con lo studio degli indicatori utilizzati dagli altri principali valutatori del sistema universitario sia nazionali (MIUR) che internazionali (EUA ed enti rilevatori dei principali ranking internazionali). Da un lato lo studio delle principali grandezze e indicatori utilizzati da Anvur, dal MIUR e dai principali enti di valutazione nazionali e internazionali ha fornito un quadro chiaro di quale sia la posizione dell'Alma Mater all'interno del contesto universitario nazionale e internazionale. Dall'altro i processi interni di riesame e di assicurazione della qualità della didattica e della ricerca, oltre ad una meticolosa audizione di tutte le realtà dipartimentali, hanno fornito un quadro chiaro di quali siano i punti di forza e di debolezza interni all'Ateneo. A ciò si aggiunge il patrimonio di informazioni maturato negli anni nei diversi documenti di rendicontazione prodotti dall'Ateneo (Bilancio Sociale, Relazione sulla Performance, Rapporto del Nucleo di Valutazione).

Nello specifico per la fase di diagnosi, sono stati presi in esame le seguenti fonti:

- andamento degli indicatori di sostenibilità previsti dai decreti attuativi legge 240/2010;
- il Bilancio unico di previsione annuale 2019 e triennale 2019-2021;
- la Relazione sulla Performance 2017
- i pareri del Nucleo di Valutazione sul Ciclo di Gestione della Performance;
- il Bilancio Sociale 2017
- Schede ANVUR indicatori monitoraggio annuale dei Cds e indicatori di Ateneo
- Documento di feedback al Piano integrato 2016 da parte di ANVUR.
- audizioni dei Direttori di Dipartimento al Consiglio di Amministrazione durante le quali sono state presentate le linee programmatiche dei dipartimenti e i punti di

forza e di debolezza delle strutture anche alla luce del processo di programmazione e autovalutazione della SUA-RD

2.3 Analisi del contesto esterno

L'analisi di contesto esterno assume a riferimento le principali normative che caratterizzano il sistema universitario, il suo finanziamento e ne regolano il reclutamento. Tali provvedimenti configurano vincoli di natura finanziaria e di programmazione del personale la cui ampiezza dipende da alcuni indicatori di efficacia ed efficienza dell'Ateneo. Tali norme, che promuovono principi di valutazione della ricerca e della formazione, sono stati valutati nell'analisi come "Opportunità". Lo sviluppo già consolidato di una cultura della valutazione interna si esprime sia nella scelta dell'Ateneo di assegnare una quota importante di risorse finanziarie e di personale in coerenza con alcuni dei criteri premiali in linea con quanto misurato dal Ministero, sia nella strutturazione di un sistema di controllo di assicurazione qualità nel campo della didattica e della ricerca.

Tuttavia l'incertezza sulla stabilità delle fonti di finanziamento rappresenta certamente una ragione di preoccupazione per l'Ateneo.

2.3.1 Rischi

- L'introduzione del principio del costo standard nel riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario, scollegato dalla verifica della qualità della didattica e della ricerca, congiuntamente alla modifica dei criteri di riparto della Quota Premiale del medesimo fondo, potrebbe portare ad un significativo calo dei finanziamenti ordinari;
- garantire la sostenibilità finanziaria del turn-over massimo possibile a fronte degli attuali ammontari di finanziamento ordinario e della ripresa delle dinamiche salariali del personale docente-ricercatore e del personale tecnico amministrativo;
- l'incertezza di un adeguato sostegno finanziario ministeriale a copertura della nuova normativa sulle contribuzioni studentesche (no tax area), finalizzata a rafforzare le politiche di diritto allo studio, potrebbe porre dei limiti di sostenibilità finanziaria per il 2019, anche in relazione ai riflessi sul sistema regionale di diritto allo studio;
- i criteri utilizzati nel futuro esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca potrebbero non valorizzare a sufficienza il merito scientifico;
- la competitività crescente nel mondo della ricerca e della formazione hanno richiesto un investimento di supporto amministrativo che adesso necessita di un consolidamento in termini quantitativi e qualitativi che potrebbe non essere garantito dall'attuale quadro della programmazione finanziaria;
- la crescente instabilità internazionale potrebbe portare ad un calo diffuso della mobilità studentesca;
- il tessuto produttivo locale è caratterizzato da una frammentazione di piccole e medie imprese che, anche a causa dell'incerta congiuntura economica, con difficoltà riescono ad investire in ricerca e sviluppo.

- l'emergenza abitativa per gli studenti ha imposto all'Ateneo di impegnarsi in un piano di realizzazione di studentati che ha integrato l'ambizioso piano di sviluppo edilizio già precedentemente avviato, accrescendo ulteriormente la complessità gestionale del piano stesso anche alla luce dell'intricato quadro normativo e dello sfavorevole contesto di mercato del comparto costruzioni.

2.3.2 Opportunità

L'Ateneo, alla luce dei buoni risultati raggiunti con la precedente programmazione nei temi della competitività della ricerca internazionale, dell'internazionalizzazione della didattica e della terza missione, intende continuare a perseguire le opportunità che emergono dall'analisi del contesto esterno.

- la nuova normativa sulla contribuzione studentesca può rappresentare un valido strumento per favorire l'accesso al sistema universitario ad un maggior numero di studenti;
- il Fondo premiale del Miur per i dipartimenti eccellenti che porterà dal 2018 per 5 anni ai 14 dipartimenti Unibo selezionati un finanziamento di 113,8 milioni di euro consentirà un'ulteriore assunzione di ricercatori e ad investimenti in infrastrutture per la ricerca e per attività didattiche;
- le politiche europee, mirate ad ottenere un crescente scambio di studenti e ricercatori, rappresentano una grande opportunità per un Ateneo a forte vocazione internazionale come il nostro;
- la crescente attenzione da parte del contesto socio-economico, attestata anche da numerosi accordi quadro con le imprese, verso i temi del trasferimento tecnologico rappresenta per l'Ateneo una irrinunciabile opportunità di condivisione strutturale delle attività di ricerca con il mondo produttivo;
- la crescente attenzione da parte di tutto il sistema nazionale dell'istruzione all'importanza dell'orientamento degli studenti e delle studentesse, in particolare nella fase di passaggio dall'istruzione superiore a quella universitaria, permette di creare importanti sinergie con il mondo della scuola;
- il funzionamento a pieno regime dei modelli di autovalutazione e di accreditamento delle sedi, dei corsi e dei dipartimenti universitari, consentono di rendere sempre più efficace il ciclo di miglioramento continuo della qualità della ricerca e della didattica;
- l'intenzione del legislatore di favorire l'ingresso nel mondo accademico di giovani ricercatori può rappresentare una concreta risposta alle impellenti necessità di garantire una continuità di ricerca e di didattica negli ambiti scientifico - disciplinari maggiormente in difficoltà;
- l'evidente necessità, da parte del sistema economico nazionale, di aumentare la percentuale di giovani laureati offre la possibilità all'Ateneo di Bologna, per il suo ruolo, la sua storia e la sua multidisciplinarietà, di rappresentare una buona pratica per gli atenei italiani nella definizione di nuovi percorsi di studio;

- le repentine evoluzioni dei contesti tecnologici, sociali e produttivi e le conseguenti mutazioni delle esigenze formative offrono all'Ateneo la possibilità di introdurre e sperimentare nuove metodologie didattiche.

2.4 Analisi del contesto interno

2.4.1 Punti di debolezza

- il passaggio del ruolo del ricercatore universitario da un regime a tempo indeterminato ad uno a tempo determinato impone a tutto l'Ateneo di incrementare la propria capacità di programmazione del personale, definendo in anticipo i propri fabbisogni futuri di didattica e di ricerca;
- la centralità delle strutture dipartimentali nella progettazione dei corsi di studio comporta la necessità di accrescere e sostenere la consapevolezza e le competenze necessarie a sostenere il carattere interdisciplinare dell'offerta formativa dell'Ateneo;
- le modifiche statutarie, con la non obbligatorietà delle scuole, le sfide colte di potenziamento degli ambiti strategici (didattica, ricerca, terza missione) e lo sviluppo del piano edilizio hanno imposto un adeguamento organizzativo che, a pieno regime, dovrà nei prossimi anni essere supportato da investimenti congrui.

2.4.2 Punti di forza

- la regolarità degli studi, attestata da una percentuale di laureati in corso superiore al dato dei grandi Atenei e da una crescente percentuale di crediti formativi medi per studente acquisiti nell'anno, dimostra una grande efficienza del processo formativo sostenuta anche dal costante presidio di assicurazione interna della qualità e da una crescente capacità di orientamento in ingresso e in itinere da parte delle strutture di Ateneo;
- le entrate da ricerca scientifica dell'Ateneo sono le maggiori fra i Mega Atenei italiani;
- i programmi di internazionalizzazione della didattica e la forte crescita dei corsi interamente offerti in lingua inglese hanno portato l'Alma Mater ad una percentuale di iscritti con cittadinanza straniera molto più alta rispetto al dato nazionale e a posizionare Bologna al primo posto fra le università europee per studenti e studentesse in scambio;
- l'ottimizzazione dell'offerta formativa sempre più vicina alle esigenze della società, oltre al potenziamento di tutto il secondo ciclo di studi, hanno consentito un considerevole rafforzamento della capacità attrattiva nei confronti degli studenti che provengono da altre regioni, oltre ad ottenere una inversione di tendenza rispetto al calo delle iscrizioni che ha caratterizzato gli ultimi anni accademici;
- la realizzazione di un organico piano edilizio di Ateneo offre la possibilità di risolvere molte criticità strutturali e di dare una organizzazione più moderna e razionale degli spazi per la didattica e la ricerca, oltre a rendere l'Ateneo maggiormente connesso con il tessuto urbano cittadino;

- l'equilibrata gestione economica ha consentito all'Ateneo di rispettare ampiamente tutti gli indicatori di sostenibilità finanziaria previsti dalla normativa vigente, portando all'attribuzione di un livello molto alto (nell'ambito dei limiti di turn - over) di risorse per il reclutamento del personale e per il fondo per il salario accessorio del personale tecnico – amministrativo;
- le politiche di potenziamento del dottorato di ricerca messe in atto dall'ultimo piano strategico hanno permesso di migliorare l'attrattività del dottorato e il grado di internazionalizzazione e i relativi finanziamenti ministeriali;
- la riorganizzazione dei servizi didattici, a seguito della riforma statutaria, permetterà di potenziare il sistema di quality assurance della didattica e di migliorare i servizi a favore degli studenti.

2.5 Aree e Obiettivi Strategici

La pianificazione strategica dell'Ateneo di Bologna è rappresentabile con una mappa logica che a partire dalla missione e visione si declina in tre livelli gerarchici:

- aree strategiche;
- obiettivi strategici;
- obiettivi operativi (obiettivi dei dirigenti).

Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondanti dell'Ateneo: "Formazione" - "Ricerca" e "Terza missione". Queste ultime accolgono gli obiettivi formulati nel Piano Strategico di Ateneo. Inoltre è stata individuata l'area strategica denominata "Piano Direzionale" allo scopo di raccogliere gli ulteriori obiettivi trasversali alle tre Aree Formazione, Ricerca e Terza missione funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi. Nel ramo "Piano Direzionale" viene monitorata anche l'attività che ha carattere permanente e ricorrente mappata tramite i principali servizi offerti dall'Ateneo.

Il buon funzionamento di un'organizzazione risiede sia nella capacità di sviluppare innovazione attraverso obiettivi di discontinuità e progettuali a forte connotazione politica, sia negli obiettivi di discontinuità collegati alla gestione, oltre che nell'attenta programmazione dei processi e delle attività correnti al fine di un migliore utilizzo delle risorse pubbliche. In tal senso le "*linee guida ANVUR del 2015*" evidenziano come occorra distinguere e supportare sia obiettivi di miglioramento (efficienza interna) sia obiettivi di innovazione (nuovi risultati). Pertanto se gli ambiti di "Formazione", "Ricerca" e "Terza missione" sono di responsabilità diretta degli organi politici, dall'altro il Direttore Generale attraverso il "Piano Direzionale" cura il funzionamento dell'organizzazione presidiando l'efficacia e l'efficienza della gestione.

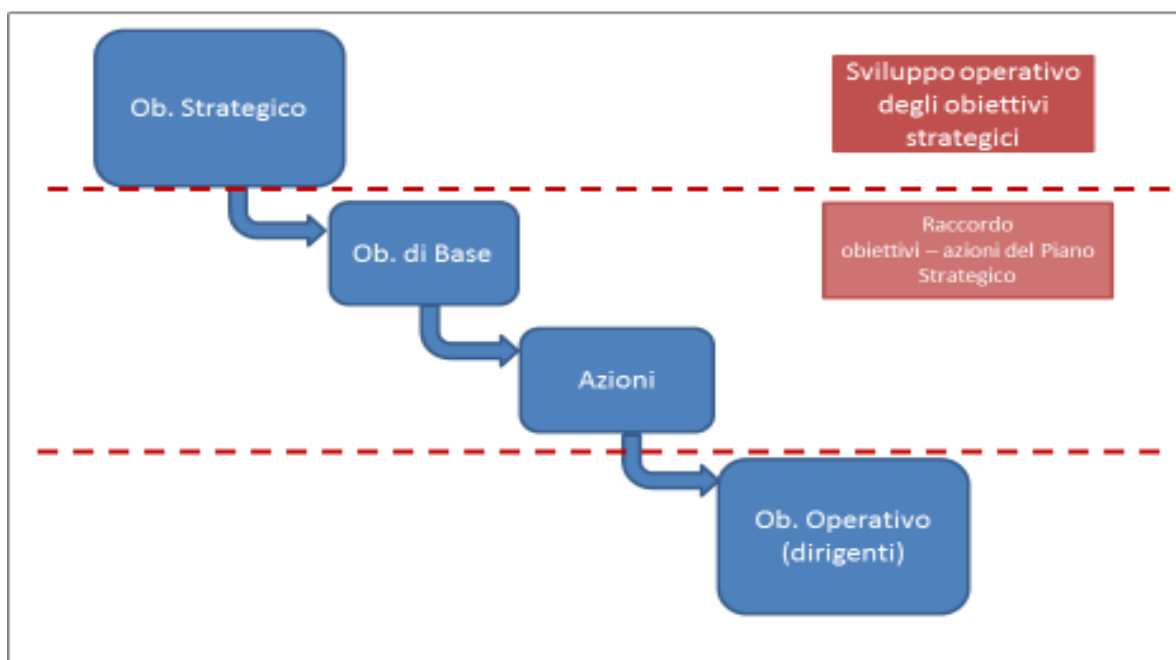
Al terzo livello della pianificazione sono collocati gli obiettivi di performance organizzativa di Struttura collegati ad obiettivi specifici (obiettivi operativi) che per l'Ateneo di Bologna al momento corrispondono agli obiettivi assegnati ai dirigenti.

Il processo di pianificazione strategica intrapreso dall'Ateneo è giunto fino alla definizione di "azioni" che rappresentano un raccordo fra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi. Tale ulteriore passaggio, legato ad esigenze interne di coordinamento, rappresenta

uno strumento di gestione operativa propedeutico alla definizione puntuale degli obiettivi operativi.

A partire dal 2017 tutto il sistema di programmazione strategica di Ateneo si è arricchito di un nuovo strumento di comunicazione verso l'esterno: tramite il sito web ALMA 2021 <http://alma2021.unibo.it/> l'Ateneo monitora le azioni di attuazione degli obiettivi strategici e il loro stato di avanzamento.

Figura 1- Sviluppo operativo degli obiettivi strategici



Alcuni obiettivi operativi hanno un collegamento diretto con le aree strategiche Formazione, Ricerca e Terza missione, mentre i restanti sono collegati agli obiettivi del “Piano Direzionale” in quanto rappresentano un supporto amministrativo – gestionale fondamentale e propedeutico alla realizzazione delle strategie dell’Ateneo.

Di seguito, nella Figura 2 viene mostrato l’“albero” della pianificazione strategica e operativa dell’Ateneo fino al primo livello (obiettivi strategici) sotto le aree strategiche.

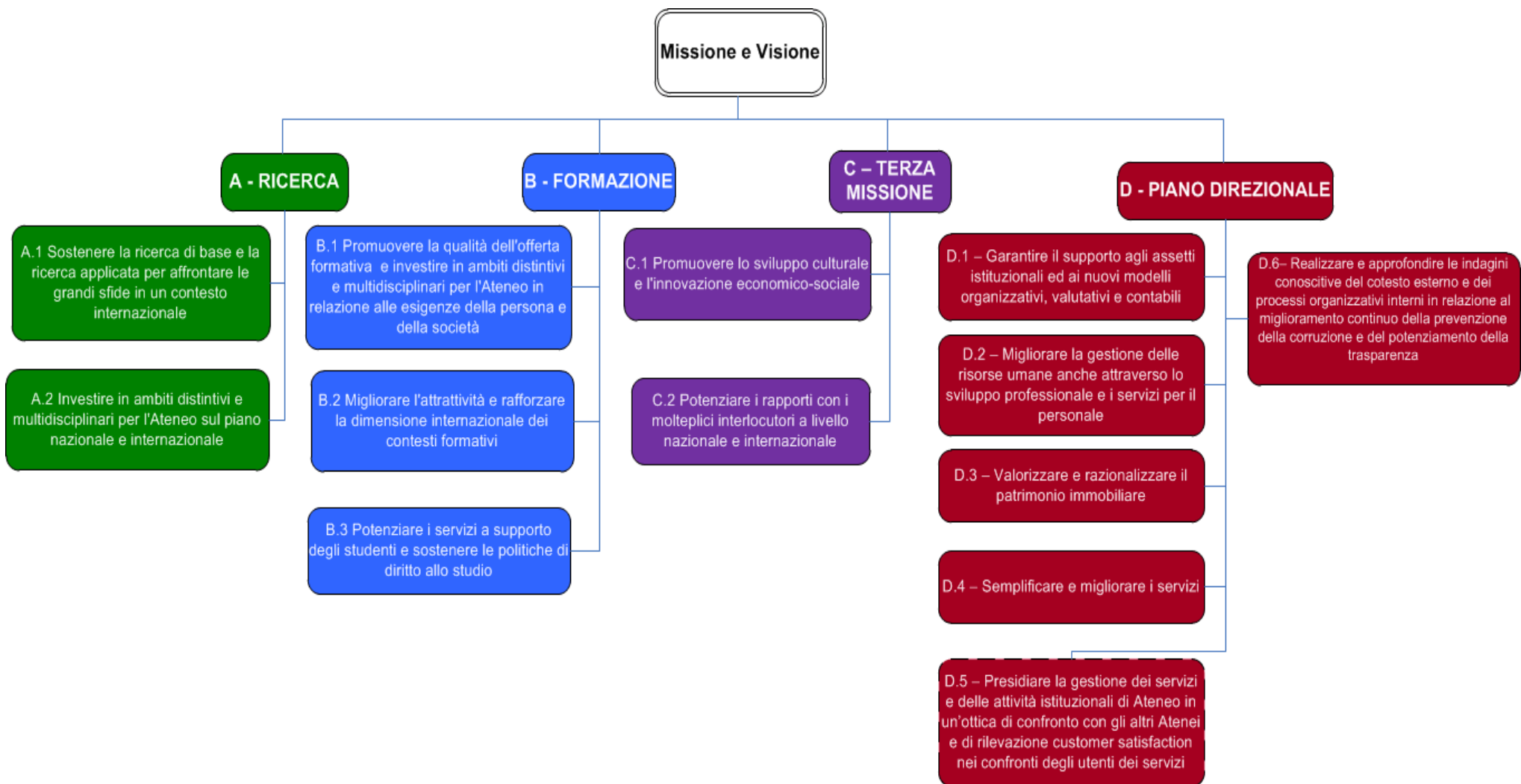


Figura 2 - Albero della Performance

3 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il D.lgs 74/2017 prevede più livelli di performance organizzativa collegati ad obiettivi generali e obiettivi specifici, è possibile pertanto individuare due livelli di misurazione:

- Performance organizzativa di Ateneo collegata ad obiettivi generali (obiettivi strategici)
- Performance organizzativa di Struttura collegata ad obiettivi specifici (obiettivi operativi).

Per l'Ateneo di Bologna la definizione degli obiettivi strategici avviene nel Piano strategico di Ateneo con riferimento alle tre Aree Formazione, Ricerca e Terza Missione. Inoltre l'Ateneo ha colto l'opportunità fornita dal D.lgs 150/2009 per misurare gli aspetti gestionali e organizzativi prevedendo nel Piano Integrato, l'area "Piano Direzionale" in affiancamento alle tre aree sopra indicate del Piano Strategico.

Tale impianto è frutto dell'integrazione dei processi relativi alla programmazione triennale per le Università (L. 43/2005) e al ciclo di gestione della Performance (L. 15/2009, D.lgs 150/2009).

Le tabelle seguenti esplicitano gli obiettivi e gli indicatori di formazione, ricerca, terza missione e Piano Direzionale. Parte integrante del Piano Direzionale è inoltre il monitoraggio dei servizi offerti e delle attività di carattere corrente, con un confronto con gli altri atenei italiani anche utilizzando strumenti di "customer satisfaction" così come richiesto dal d.lgs 74/2017.

Nelle tabelle seguenti sono riportati gli obiettivi strategici e gli indicatori riferibili all'area "Formazione" - "Ricerca" e "Terza Missione" dell'Albero della Performance. Per un esame delle metriche di calcolo degli indicatori si rimanda all'Allegato tecnico 7.1

Tabella 1 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area ricerca

Obiettivi strategici Area Ricerca			
A.1 Sostenere la ricerca di base e la ricerca applicata per affrontare le grandi sfide in un contesto internazionale		A.2 Investire in ambiti distintivi e multidisciplinari per l'Ateneo sul piano nazionale e internazionale	
Indicatori	Target triennale	Indicatori	Target triennale
R.01 Dottorandi con titolo di accesso conseguito in altri atenei italiani o esteri	Media fra la percentuale del XXX Ciclo e del XXXI Ciclo	R.08 Finanziamenti pro-capite progetti nazionali e internazionali	Media 2016 - 18 superiore alla media 2014 - 16
R.02 Investimento complessivo per il dottorato di ricerca	Investimento 2015 (€15.519.551)	R.09 Grado di raggiungimento delle iniziative programmate	Realizzazione 50% iniziative programmate
R.03 Neoassunti responsabili di progetti competitivi sul totale dei neoassunti per ruolo	Media 2012 - 14 per fascia (30% I Fascia, 20% II Fascia, 5% Ricercatori)		
R.04 Percentuale dei neoassunti con punteggio VRA superiore alla mediana e al peggior quartile di area e ruolo VRA	65% neoassunti sopra la mediana 90% neoassunti superiori al peggior quartile		
R.05 Confronto distribuzione pubblicazioni UNIBO per Indice Unico rispetto al totale prodotti per Fasce VQR 2011/14 (Aree bibliometriche)	Somma della % di prodotti UNIBO nelle due fasce migliori («miglior 10%» + «fascia 10%-30%» = 64%)		
R.06 a) % di pubblicazioni di Fascia A secondo i criteri VRA; b) % di pubblicazioni presentate per la VRA sul numero massimo di pubblicazioni presentabili per area scientifica VRA (Aree NON bibliometriche)	a) % pubblicazioni di fascia A secondo i criteri VRA pari al 40% b) % di pubblicazioni presentate sul numero massimo di pubblicazioni presentabili per area scientifica VRA pari al 85%		
R.07 Investimenti in infrastrutture e attrezzature di ricerca	Media 2014/15 (900.219 euro)		

Tabella 2 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area formazione (1 di 2)

Obiettivi strategici Area Formazione			
B.1 - Promuovere la qualità dell'offerta formativa e investire in ambiti distintivi e multidisciplinari per l'Ateneo in relazione alle esigenze della persona e della società		B.2 - Migliorare l'attrattività e rafforzare la dimensione internazionale dei contesti formativi	
Indicatori	Target triennale	Indicatori	Target triennali
F.01 Numero di studenti che accedono ai servizi di orientamento al lavoro	Media 2013 - 15 (5.527 partecipanti)	F.08 Iscritti a LM con titolo I livello in altro ateneo	Media triennio 2013/14 – 2015/16 (44,7%)
F.02 Occupazione/disoccupazione a 1/3/5 anni	Percentuale dei laureati occupati dei mega atenei del nord (con Firenze e Pisa) a 1, 3 e 5 anni dalla laurea	F.09 Mobilità extra - regionale	Media triennio 2013/14 – 2015/16 (46,6%)
F.03 Laureati stabili regolari (N anni)	Media del triennio 2012/13 - 2014/15 (44,9%)	F.10 Valore delle risorse impiegate per la valorizzazione del merito	Media del triennio 2012/13 – 2014/15 (€9.213.028)
F.04 Prosecuzioni con >39 CFU conseguiti al I anno	Media del triennio 2012/13 - 2014/15 (66,9%)	F.11 Studenti di scambio incoming	Numero di studenti <i>incoming</i> del 2014/15 (2.310) e restare entro le prime 10 istituzioni europee per numero di studenti Erasmus <i>incoming</i>
F.05 Numero ore interventi formativi rivolti ai docenti per numero di docenti	2000 ore docente nel 2018	F.12 Studenti iscritti con titolo precedente conseguito all'estero	Media percentuale studenti internazionali del triennio 2012/13 – 2014/15 (3,8%)
F.06 Soddisfazione per l'insegnamento da parte dei frequentanti – Indagine Opinione degli studenti	90% di tutti gli insegnamenti con almeno 50% di giudizi positivi	F.13 Laureati (in corso o un anno fuori corso) con almeno 12 CFU conseguiti all'estero	Percentuale media del triennio 2013 – 15 (9,0%)
F.07 Rendicontazione delle nuove iniziative programmate in ambiti distintivi	50% delle nuove iniziative formative programmate in ambiti distintivi	F.14 Studenti in Uscita	Numero medio studenti in uscita del triennio 2012 - 14 (2.522) e restare entro le prime 10 istituzioni europee per numero di studenti Erasmus <i>outgoing</i>
		F.15 Numero di mesi per persona di docenti e ricercatori, provenienti da istituzioni di ricerca estere, trascorsi in Ateneo	Numero medio mesi per persona del triennio 2011 - 13 (1.327)

Tabella 3 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area formazione (2 di 2)

Obiettivi strategici Area Formazione	
B.3 - Potenziare i servizi a supporto degli studenti e sostenere le politiche di diritto allo studio	
Indicatori	Target triennale
F.16 Indicatore qualitativo sulle iniziative a favore degli studenti	indicatore qualitativo
F.17 Percentuale degli studenti soddisfatti delle infrastrutture	Media del triennio 2012/13-2014/15 (81,1%)
F.18 Valore procapite delle risorse impiegate a favore degli studenti in base alla condizione economica e al merito	Media del triennio 2012/13-2014/15 (€263,4)
F.19 Numero di aziende coinvolte in iniziative di <i>Job placement</i>	Valore 2015 (206)
F.20 Percentuale di laureati con tirocinio curriculare	Media del triennio 2013 - 15 (58,8%)
F.21 Abbandoni degli studi entro il secondo anno	Media del triennio 2012/13-2014/15 (12,3%)

Tabella 4 Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area Terza Missione

Obiettivi strategici Area Terza Missione			
C.1 Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione economico-sociale		C.2 - Potenziare i rapporti con i molteplici interlocutori a livello nazionale e internazionale	
Indicatori	Target triennale	Indicatori	Target triennale
T.01 Numeri studenti coinvolti nei corsi di formazione professionalizzante e permanente	Media biennio 2014/15–2015/16 (2.118)	T.08 Indicatore qualitativo: iniziative di potenziamento delle strutture di supporto e di interfaccia	indicatore qualitativo
T.02 Numero di brevetti sul totale del personale docente strutturato	Valore pro - capite 2015 (2,34)	T.09 Grado di raggiungimento delle iniziative programmate e dotarsi di strumenti di misurazione dell'impatto	Realizzazione del 70% delle iniziative programmate
T.03 Numero <i>Spin - off</i> accreditati/attivi e start up	Media 2013 – 2015 (23)		
T.04 Indicatore qualitativo sulle iniziative svolte negli ambiti "social" e "green"	indicatore qualitativo		
T.05 Indicatore qualitativo: dotarsi di strumenti per misurare l'impatto e rimandare al Bilancio Sociale per la rendicontazione	indicatore qualitativo		
T.06 Relazione qualitativa sulle attività svolte	indicatore qualitativo		
T.07 Fatturato dell'attività scientifica su commissione sul totale dei docenti strutturati	Media procapite 2012 - 14 (€8.725)		

Tabella 5- Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area Piano Direzionale D.1 – D.6.

Obiettivi strategici Area Piano Direzionale			
<i>D.1 Garantire il supporto agli assetti istituzionali ed ai nuovi modelli organizzativi, valutativi e contabili</i>		<i>D.2 Migliorare la gestione delle risorse umane anche attraverso lo sviluppo professionale e i servizi per il personale</i>	
Indicatori	Target annuale	Indicatori	Target annuale
K.1 Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D.1 raggiunti	Maggiore del 50%	K.2 Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D.2 raggiunti	Maggiore del 50%
<i>D.3 Valorizzare e razionalizzare il patrimonio immobiliare</i>		<i>D.4 Semplificare e migliorare i servizi</i>	
Indicatori	Target annuale	Indicatori	Target annuale
K.3 Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D.3 raggiunti	Maggiore del 50%	K.4 Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D.4 raggiunti	Maggiore del 50%

D.5 Presidiare la gestione dei servizi e delle attività istituzionali di Ateneo in un'ottica di confronto con altri atenei e di rilevazione customer satisfaction nei confronti degli utenti dei servizi

Indicatori

K.5 Mantenimento degli standard di gestione operativa (si rimanda agli indicatori di monitoraggio dei servizi dettagliati nella tabella che segue)

Target annuale

Per i servizi i target sono formalizzati nella tabella che segue (tab. 5)

D.6 Realizzare e approfondire le indagini conoscitive del contesto esterno e dei processi organizzativi interni in relazione al miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e del potenziamento della trasparenza

Indicatori

K.6 Percentuale di obiettivi dirigenziali afferenti alla linea strategica D.6 raggiunti

Target annuale

Maggiore del 50%

Tabella 6 - Dettaglio Indicatori di Monitoraggio obiettivo strategico D.5

CONTABILITÀ		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
Tempo medio di pagamento fornitori	Tempo medio intercorrente dalla data riportata sulla fattura e l'effettivo pagamento dei fornitori	Non superiore a 60 gg(lavorativi)
COMUNICAZIONE		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di comunicazione</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di comunicazione indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP
PERSONALE		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP
SERVIZI SOCIALI E WELFARE		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Tasso utilizzo Convenzioni gestite direttamente</i>	N° singoli fruitori esclusi gli studenti alle convenzioni per i trasporti gestite internamente dall'ateneo/N° personale doc. + TA	Non inferiore a valore medio ultimo triennio (43,6%)
<i>Grado di utilizzo della polizza sanitaria</i>	Numero di dipendenti TA che ha usufruito almeno una volta dei servizi assicurativi/Totale dei dipendenti TA	Almeno il 10%

³ Indicatore mutuato dal Progetto Good Practice.

APROVVIGIONAMENTI		
Indicatore	Metrica	Target
Costo telefonia fissa per persona	Utenze e canoni per telefonia fissa (codice SIOPE 2311 e SX.U.1.03.02.05.001) / personale (docenti+ta+assegnisti+dottorandi) ^{3 4}	In media con gli atenei partecipanti GP
Costo telefonia mobile per persona	Utenze e canoni per telefonia mobile ((codice SIOPE 2312 e SX.U.1.03.02.05.002)/ personale strutturato d'ateneo (docenti+TA) a cui è assegnato un cellulare ⁴	non superiore a valore medio ultimo triennio (294,7 euro)
Costo pulizia al metro quadro	Spesa per pulizia (codice SIOPE 2410 e SX.U.1.03.02.13.002)/ Superficie totale di ateneo (mq) esclusi gli spazi aperti ^{3 4}	Non superiore al valore medio ultimo triennio GP (9,6 euro)
Fitti passivi	Spesa per Locazioni (codice SIOPE 2510 e SX.U.1.03.02.07.009)	Non superiore a media ultimo triennio (8.969.348 euro)
Manutenzione ordinaria	Spesa per Manutenzione ordinaria e riparazioni di immobili (codice SIOPE 2430 e SX.U.1.03.02.09.008)	Non superiore a media triennio 2015-2017 (5.678.619 euro)
Consumo di energia elettrica al mq	Totale KWh /mq totali di ateneo esclusi gli spazi esterni	Non superiore al valore medio ultimo triennio (42,0 KWh)
Consumo gas e teleriscaldamento al mq	Totale metri cubi /mq totali di ateneo esclusi gli spazi esterni	Non superiore al valore medio ultimo triennio (3,9 mc)
	Totale KWh /mq totali di ateneo esclusi gli spazi esterni	Non superiore al valore medio ultimo triennio (24,3 KWh)

⁴ L'indicatore verrà corretto deflazionandolo

SISTEMI INFORMATIVI		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Grado di soddisfazione utenti</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in merito alla domanda "in riferimento ai sistemi informativi indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP

EDILIZIA		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Tempestività degli interventi</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e dei TA in riferimento alla domanda "gli interventi sono tempestivi "su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP

ORIENTAMENTO IN USCITA		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Studenti per aziende partner</i>	Rapporto tra gli studenti iscritti e il n° di aziende associate al servizio di placement	Non superiore al valore medio ultimo triennio (5)

BIBLIOTECHE		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Grado di soddisfazione utenti</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo rivolto ai docenti in merito alla domanda "in riferimento al servizio bibliotecario indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP

SERVIZI DI ATENEIO PER GLI STUDENTI		
<i>Indicatore</i>	<i>Metrica</i>	<i>Target</i>
<i>Grado di soddisfazione studenti</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6. ³	In media con gli atenei partecipanti GP

Per la parte riguardante l'area strategica "Ricerca", "Formazione" e "Terza missione" sono stati definiti dei target pluriennali, in quanto si ritiene che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel lungo periodo, pertanto annualmente si procederà ad una verifica della coerenza tra il trend dell'indicatore e il suo target.

In relazione agli indicatori legati all'obiettivo D.5 dell'area strategica "Piano Direzionale" si segnala che, ove possibile, sono stati mutuati dal "Progetto Good practice"⁵, al fine di avere un termine di confronto rispetto agli altri atenei e una serie storica di riferimento.

Nel contratto integrativo collettivo per il personale tecnico – amministrativo è stato individuato un incentivo legato alla Performance Organizzativa, da erogare ai dipendenti di categoria B – C – D a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente.

Gli indicatori individuati sono nella Tabella 7, di seguito riportata.

Indicatori	Target di raggiungimento
Quota premiale ricerca FFO media per docente. Metrica: Quota premiale ricerca FFO anno di riferimento sul totale dei docenti al 31 dicembre dell'anno precedente	valore superiore alla media dei grandi Atenei
Numero di laureati con crediti acquisiti all'estero. Metrica: Numero di laureati che per l'anno solare di riferimento hanno acquisito crediti all'estero	valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio
Livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali. Metrica: percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo.	raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 50%.
Numero di laureati in corso. Metrica: percentuale laureati in corso per anno solare	valore non inferiore a media mobile riferita all'ultimo triennio

Tabella 7 - Indicatori incentivazione Performance Organizzativa da Contratto integrativo

Tali indicatori saranno utilizzati anche per l'incentivo legato alla Performance Organizzativa del personale collaboratore ed esperto linguistico come previsto nel contratto integrativo collettivo.

Inoltre all'interno del contratto integrativo collettivo per il personale tecnico – amministrativo è stata definita una modalità di erogazione dell'Indennità Mensile Accessoria al personale appartenente alle categorie contrattuali B-C-D, finalizzata a promuovere un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e della qualità dei servizi nonché ad incentivare la continuità lavorativa e l'effettività della prestazione. Tale indennità viene corrisposta in considerazione dei risultati relativi alla qualità della didattica e della ricerca raggiunti nell'anno precedente dall'Ateneo, attestati dal fatto che l'incidenza dell'Ateneo di Bologna sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) risulta superiore rispetto all'incidenza sulla quota storica (rapporto quota premiale su quota storica maggiore di 1).

⁵ Il nostro Ateneo aderisce dal 2000 al progetto Good Practice, sulla valutazione della gestione amministrativa degli Atenei. I principali obiettivi del progetto sono quelli di sviluppare un modello condiviso, per la valutazione delle attività amministrative, fondato sulla logica "per attività e processi" e di attivare un processo di benchmarking tra gli Atenei partecipanti.

Indicatori	Target di raggiungimento
Incidenza di UNIBO sulla quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario sull'incidenza di Unibo sulla quota storica del Fondo di Finanziamento Ordinario Metrica: rapporto "quota premiale FFO di Unibo su totale fondo premiale" e "quota storica FFO Unibo su totale parte storica FFO".	maggiore di 1

Tabella 8 - Indicatore Indennità Mensile Accessoria

Quanto previsto nel piano sarà prontamente modificato nel caso in cui la contrattazione per la sottoscrizione del contratto integrativo apporterà modifiche rispetto a quanto sopra esplicitato agli istituti incentivanti.

3.1 Obiettivi e indicatori per le strutture dipartimentali

L'Ateneo di Bologna ha una struttura molto complessa e articolata in dipartimenti, scuole e centri di ricerca interdipartimentali. Il Piano Strategico concepisce gli indicatori di Formazione, Ricerca e Terza Missione in una visione unitaria dell'Ateneo. Anche se non formalizzata, vi è, per ciascun obiettivo di base, una previsione di quali saranno le implicazioni e sulle attività delle diverse strutture nei diversi ambiti scientifico-disciplinari. Tale visione è oggetto delle interlocuzioni politiche, propedeutiche alla definizione degli obiettivi, fra il Magnifico Rettore e sui Prorettori e Delegati e i Direttori delle strutture dipartimentali.

La declinazione dipartimentale degli obiettivi di Ateneo trova spazio, infine, sulla Scheda Unica Annuale Ricerca Dipartimentale (SUA-RD): nella prima sezione del documento ciascun dipartimento dichiara quali sono i propri obiettivi di formazione, ricerca e terza missione alla luce degli obiettivi fissati dal Piano Strategico di Ateneo. Inoltre per ciascun obiettivo i dipartimenti individuano degli indicatori di monitoraggio. La scelta degli indicatori viene fatta a partire da un cruscotto Strategico Dipartimentale in cui ciascuna struttura può confrontare la propria performance negli indicatori di monitoraggio del Piano rispetto al dato complessivo di Ateneo e rispetto ai dipartimenti dello stesso raggruppamento scientifico-disciplinare. Gli indicatori scelti sono poi oggetto di monitoraggio annuale nella fase di riesame della SUA-RD che viene presentato e discusso con il Consiglio di Amministrazione ed il Presidio di Qualità durante il processo di audizione dipartimentale.

Lo strumento della SUA-RD, quindi, viene utilizzato per far convergere la programmazione di tutte le strutture dipartimentali dell'Ateneo verso gli obiettivi del Piano Strategico. Si tratta di un passaggio delicato e che viene fatto rispettando da un lato la necessità di stabilire una direzione comune a tutte le strutture e a tutti gli ambiti scientifici, dall'altro rispettare l'autonomia che lo Statuto riconosce a ciascun Dipartimento e le peculiarità di ogni ambito scientifico-disciplinare.

3.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Il piano Direzionale 2019, strettamente integrato con il Piano strategico è stato definito a partire dalle Linee di attività del Direttore Generale attribuite per l'anno 2019 (**Allegato tecnico 7.4** al presente documento) e in linea con quanto previsto dalla programmazione triennale presentata al MIUR e con le azioni strategiche di mandato, tenendo conto del contesto multicampus dell'Ateneo.

Anche le misure di riorganizzazione dell'assetto gestionale dell'Ateneo, avviate nel 2016 per assicurare la sostenibilità dei servizi e lo sviluppo qualitativo e quantitativo degli stessi tenuto conto del quadro di risorse di personale programmabile, hanno ancora riflessi sul piano direzionale 2019. Alcuni obiettivi sono così finalizzati al conseguimento dei riequilibri dei carichi di lavoro, di economie di gestione e di azioni di razionalizzazione dei servizi (economie di specializzazione, finalizzate ad aumentare la specializzazione tecnica del personale; economie di "scopo", finalizzate ad erogare una molteplicità di servizi a favore delle utenze in maniera congiunta utilizzando le stesse risorse, economie di coordinamento, riducendo i punti di presidio dei servizi).

Gli obiettivi dirigenziali sono stati individuati parallelamente alla definizione del bilancio preventivo 2019, per un'attenta valutazione della sostenibilità finanziaria delle azioni da intraprendere, così alcuni discendono dall'esigenza di razionalizzare i servizi, i sistemi gestionali e i processi, per creare risparmi in termini organizzativi, di FTE e naturalmente di costi, altri dall'esigenza di monitorare i flussi finanziari, i costi di gestione corrente, ma anche i movimenti di personale.

Inoltre, azioni di razionalizzazione si esplicano anche con riguardo al patrimonio dell'Ateneo in termini immobiliari e di lasciti.

Altri obiettivi del piano discendono anche dalla necessità di adempiere a disposizioni legislative aventi impatto sulle responsabilità dirigenziali, quali, ad esempio, quelle in materia di trasparenza e di prevenzione dei fenomeni corruttivi, di sicurezza e di amministrazione digitale. Infine, non mancano obiettivi legati alle strategie di internalizzazione dell'Ateneo.

Si sottolinea come il piano degli obiettivi dirigenziali non è esaustivo dell'intero volume di progetti in corso di realizzazione da parte delle Aree, ma focalizza l'attenzione sulla parte di progettazione/discontinuità su cui sarà effettuata la valutazione delle prestazioni dirigenziali ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Infine si specifica che nel piano direzionale 2019 non appaiono obiettivi attribuiti all'ambito della Ricerca. Nel corso del 2018 si è dato seguito alla riorganizzazione dei settori ricerca e terza missione, a seguito delle delibere del Consiglio di Amministrazione del 7 e 14 novembre 2016.

Il primo passo, realizzato a febbraio 2017 con la nascita dell'Area Ricerca e Terza Missione, ha rappresentato una prima soluzione organizzativa transitoria per avviare un percorso puntuale di analisi e razionalizzazione dei processi interni all'Area, propedeutica alla successiva creazione di due distinti presidi, realizzati a partire dal 27 maggio 2018, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018:

- l'Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - ARTEC, per il puntuale presidio del processo di trasferimento tecnologico e il rapporto con le imprese, il placement e

orientamento al lavoro, la valutazione e qualità della Ricerca e Terza Missione, a cui si sono aggiunte le funzioni legate a comunicazione, identità istituzionale, cerimonie, iniziative di fundraising e gestione e sviluppo del sistema portale, in vista di un futuro ampliamento delle competenze dell'Area su un più vasto ambito "culturale";

- l'Ambito ricerca e finanziamenti competitivi, in staff al Direttore Generale in ragione della strategicità delle funzioni e della necessità di definire il quadro a regime per il completamento della riorganizzazione, in attesa del verificarsi delle condizioni necessarie per implementare un'ulteriore posizione dirigenziale. La collocazione in Staff alla Direzione Generale consente una maggior sinergia per rafforzare le interdipendenze tra le attività dei diversi livelli di finanziamento (europeo, nazionale e regionale) e per avviare un modello di coordinamento centrale delle figure che, all'interno dei Dipartimenti, garantiranno il supporto alla ricerca (research manager).

Nel piano direzionale dunque non è stato possibile inserire obiettivi legati a questo ultimo ambito in quanto tali obiettivi, non attribuibili a un dirigente di riferimento, non sarebbero pesabili quantitativamente ai fini della performance. Saranno in capo direttamente al Direttore Generale le azioni più strategiche concordate con il Magnifico Rettore e in particolare: il presidio del piano di attuazione delle misure MIUR "dipartimenti di eccellenza" e di Ateneo "progetti di sviluppo strategico dei dipartimenti", nonché la definizione del ruolo dei research manager dei Dipartimenti e lo sviluppo di tale famiglia professionale.

Sotto il profilo metodologico il piano è stato definito con particolare attenzione a:

- razionalizzazione del numero degli obiettivi, in media non più di 2/3 per area;
- riferimento principalmente ad attività di discontinuità;
- definizione puntuale da parte delle aree capofila anche delle specifiche azioni delle singole aree coinvolte, in caso di concorso di più aree sul singolo obiettivo;
- quantificazione dei risparmi finanziari e organizzativi. Per ogni singolo obiettivo il dirigente ha individuato la puntuale quantificazione finanziaria/organizzativa dei risparmi o miglioramento del servizio (es. minor costo, maggiori entrate, risparmi in termini di risorse umane coinvolte oppure, a parità di costo, miglior servizio erogato) affinché ogni obiettivo possa essere considerato ampiamente raggiunto. La mancanza di un riferimento migliorativo in termini di risorse impiegate e/o qualità del servizio erogata infatti può comportare una penalizzazione in fase di valutazione finale. Nel caso in cui non sia possibile individuare a priori un target quantitativo per obiettivo difetto di analisi, tale elemento dovrà essere rendicontato al termine dell'esercizio di riferimento.

Complessivamente il piano contiene 29 obiettivi, attribuiti ai 14 dirigenti delle aree. Il dettaglio degli obiettivi assegnati (con relativi indicatori, target, azioni e collegamenti agli obiettivi strategici) è riportato nell'**Allegato tecnico 7.2** al presente documento, unitamente ai pesi attribuiti ai singoli obiettivi o ai contributi delle aree coinvolte. Si evidenzia come spesso il contributo si configura come "normale collaborazione" tra le aree, quindi senza attribuzione di un peso ai fini della valutazione. In media un'area si vede pesata su 5 obiettivi/contributi.

3.3 Processo di costruzione e condivisione degli obiettivi

3.3.1 Definizione dell'identità dell'organizzazione

L'identità dell'organizzazione è definita all'inizio del processo di elaborazione del "Piano Strategico" al fine di delineare il contesto strategico e valoriale dell'Ateneo. La Missione e la Visione dell'Ateneo sono proposte dal Rettore e condivise con tutti gli Organi Ausiliari di Ateneo, approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico. Ad oggi la Missione e la Visione sono state definite nel Piano Strategico 2016 – 2018 e sono valide per l'intero arco temporale di attuazione del Piano Strategico.

3.3.2 Analisi del contesto esterno ed interno

La fase di diagnosi del contesto interno ed esterno viene sviluppata nella fase di avvio del processo di programmazione strategica e annualmente arricchita dalle principali novità normative e organizzative. Tale analisi è necessaria per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

Gli uffici dell'Area Finanza e Partecipate sono incaricati dello sviluppo e redazione dell'analisi di posizionamento successivamente condivisa con i principali referenti politici dell'Ateneo. Le risultanze finali dell'analisi seguono l'iter di approvazione del "Piano Strategico".

3.3.3 Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie

Nel "Piano Strategico" le strategie e i relativi obiettivi sono proposti dal Magnifico Rettore e dai referenti politici di Ateneo, individuati sulla base degli ambiti tematici di responsabilità. Il Piano viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Senato Accademico e degli Organi Ausiliari.

Nel corso dell'iter di definizione degli obiettivi e degli indicatori, viene effettuata una verifica di fattibilità con la Direzione Generale e i Dirigenti di riferimento. Per poter misurare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi sono definiti degli indicatori di monitoraggio, seguendo l'iter previsto per l'approvazione del "Piano Strategico".

Gli obiettivi strategici delle aree strategiche "Formazione", "Ricerca" e "Terza missione" sono stati mutuati dal Piano Strategico 2016 – 2018.

Per definire la mappa strategica sono stati individuati gli obiettivi strategici che esprimono le linee guida alle quali l'Ateneo intende ispirarsi. Questi ultimi sono stati articolati in obiettivi di base che indicano le modalità di realizzazione degli stessi obiettivi. Per ciascun obiettivo di base sono individuate una o più azioni strategiche da attuare. Le azioni strategiche rappresentano le modalità di attuazione degli obiettivi del Piano Strategico nel periodo di mandato del Magnifico Rettore. Gli obiettivi dei dirigenti sono l'applicazione amministrativo-gestionale delle azioni strategiche.

Gli obiettivi del "Piano Direzionale" comprendono obiettivi trasversali e di supporto alle aree formazione, ricerca e terza missione, o obiettivi finalizzati al miglioramento e

mantenimento dell'attività che ha carattere permanente e ricorrente mappata tramite i principali servizi offerti dall'Ateneo.

3.3.4 Definizione degli obiettivi e dei piani operativi

Gli obiettivi operativi corrispondono agli obiettivi attribuiti ai dirigenti, e discendono dagli obiettivi strategici del "Piano Direzionale" e delle aree strategiche "Formazione" e "Ricerca" e "Terza missione".

L'iter e il confronto tra dirigenti per la definizione del piano obiettivi 2019 è partito nel mese di settembre 2018, per poter prevedere obiettivi e azioni coerenti con il Piano Strategico e sostenibili rispetto al bilancio preventivo 2019 in corso di definizione.

In una prima fase i dirigenti hanno proposto l'articolazione degli obiettivi, tenendo conto sia delle linee guida indicate dal Direttore Generale sulla base delle linee di indirizzo approvate dal Consiglio di Amministrazione e dalle indicazioni del Magnifico Rettore, sia dall'orientamento dei prorettori di riferimento con i quali il dirigente si confronta.

In seguito, il Direttore Generale ha proposto ai dirigenti ulteriori integrazioni, emendamenti e osservazioni inerenti gli obiettivi. Sulla base di un'ulteriore fase di negoziazione, il Direttore ha messo a punto la proposta finale del Piano, cui fa seguito la consultazione con il Magnifico Rettore, i Prorettori, i Delegati del Rettore.

3.3.5 Condivisione con gli organi di governo

Il Piano Integrato viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

3.3.6 Revisione del sistema di misurazione della Performance

La revisione del sistema è frutto delle evidenze emerse in sede di monitoraggio del "Piano strategico", del "Piano direzionale" e della fase di Analisi di contesto (si veda Paragrafo 3.3.2.).

Il "Piano Strategico" è soggetto al monitoraggio qualitativo e quantitativo, che rappresenta anche il punto di partenza per l'eventuale successiva revisione, in termini di strategie e misurazioni degli obiettivi.

La revisione del "Piano Direzionale" avviene in seguito al monitoraggio degli obiettivi dirigenziali e le eventuali modifiche sono recepite nella Relazione sulla Performance.

Il processo è in capo al Direttore Generale, il quale verifica periodicamente lo stato di realizzazione degli obiettivi di progetto sulla base dell'andamento gestionale e del contesto esterno. A metà anno (giugno) è programmata una verifica intermedia, nel corso della quale i Dirigenti presentano una scheda sullo stato di avanzamento degli obiettivi che permette di far emergere eventuali scostamenti o criticità di particolare rilievo. Lo scopo è affrontare eventuali ostacoli o particolari eventi esogeni intervenuti, non presi in considerazione nella fase iniziale di pianificazione e che possano influenzare in modo significativo il conseguimento dei risultati. Questa fase è caratterizzata da incontri ad hoc con i dirigenti anche in seduta plenaria, durante i quali il Direttore può concordare con i dirigenti eventuali modifiche o ripianificazione degli obiettivi, d'intesa con il vertice politico.

Questa fase contempla anche la verifica degli indicatori strategici del “Piano Direzionale” e di quelli di monitoraggio dell’attività corrente.

3.3.7 Comunicazione del Piano all’interno e all’esterno

L’Ateneo utilizza tutti i canali di informazione e comunicazione, quali il sito istituzionale, l’intranet, la newsletter d’informazione periodica e le comunicazioni agli organi, per divulgare il Piano Integrato ai portatori d’interesse dell’università.

3.3.8 Elaborazione relazione sulla performance

La relazione esplicherà il raggiungimento o meno degli obiettivi contenuti nel Piano seguendo i principi illustrati all’interno del Sistema di Valutazione e misurazione della Performance e gli indicatori con relativi target definiti nel Piano.

Il documento potrà essere un utile supporto all’aggiornamento annuale del Piano Integrato.

3.4 Coerenza interna fra gli obiettivi del Piano

Le linee guida ANVUR prevedono l’esplicitazione degli eventuali compromessi (*trade-off*) sottesi al raggiungimento degli obiettivi: insito in ogni fase di pianificazione è lo studio delle possibili correlazioni positive o negative fra gli obiettivi oggetto della pianificazione. Inoltre le correlazioni vanno ricercate più in generale nell’intero sistema per evitare che il perseguimento di determinati obiettivi possa comportare dei disequilibri in altri ambiti. La pianificazione strategica, nella sua fase di realizzazione, contempla una prima identificazione e gestione dei possibili *trade-off* insiti negli obiettivi e nelle azioni strategiche. Nella successiva fase di definizione degli obiettivi operativi dei dirigenti viene effettuata una microanalisi degli obiettivi con la conseguente gestione puntuale dei *trade-off*. È ciò che succede, ad esempio, con gli obiettivi dell’ambito di information technology (IT): con lo scopo di prevenire l’insorgenza di possibili *trade-off*, vengono definiti in coda alla definizione di tutti gli altri obiettivi. Il principio alla base di questo metodo di pianificazione è che i processi di sviluppo IT di Ateneo sono strumentali agli altri processi gestionali e quindi devono essere pianificati in maniera sinergica a tutti gli altri in modo da convergere verso un’unica direzione prospettica.

3.5 Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all’orizzonte temporale

Il raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, allineata con la fase di definizione degli obiettivi dei dirigenti. È questo il momento in cui l’Ateneo da un lato fissa i propri obiettivi operativi per l’anno successivo, dall’altro predispone un budget coerente.

Per la predisposizione del budget triennale 2019-2021 è stata sperimentalmente avviata una lettura delle previsioni dei costi per obiettivo strategico. A ciascuna “scheda di budget”,

elemento minimo del bilancio di previsione compilato da tutte le strutture, è stato individuato un obiettivo di base degli ambiti di ricerca, formazione, terza missione o organizzazione e servizi. Quest'ultima voce raccoglie tutti gli obiettivi del Piano Direzionale a supporto delle attività strategiche e di efficienza interna. La lettura di queste informazioni ha permesso, sperimentalmente, di avere una quantificazione dei costi che ciascuna struttura dell'Ateneo ha programmato di sostenere per ciascun obiettivo di base. Si tratta quindi di un importante elemento informativo in grado di quantificare le risorse che l'Ateneo, in tutte le sue articolazioni, ha deciso di investire nel perseguimento degli obiettivi strategici.

L'integrazione, sempre più puntuale, fra obiettivi strategici e programmazione delle risorse economiche, è anche uno dei punti centrali delle ultime "Linee Guida Anvur per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università". Il documento Anvur, reso disponibile agli atenei in consultazione a novembre 2018, rappresenta un importante passo in avanti nella definizione di una programmazione sempre più integrata degli atenei.

Da questo punto di vista l'Ateneo di Bologna, anche in assenza di specifici supporti informativi, aveva già organizzato un flusso decisionale ben definito e finalizzato proprio a garantire la sostenibilità economica degli obiettivi strategici. Si tratta di tutta una serie di operazioni che coinvolgono sia la parte politica, sia la dirigenza delle aree amministrative, sia le strutture decentrate, e che vanno dalla fase di preconsuntivo (avviata a settembre per quantificare le risorse consumate e le attività da realizzare nell'anno in corso) alla fase di definizione vera e propria del budget pluriennale (conclusa a novembre-dicembre con la quantificazione delle risorse a disposizione e loro allocazione per la realizzazione delle attività collegate agli obiettivi strategici)

Nel grafico riportato in Figura 3 È rappresentato l'investimento dell'Ateneo per il perseguimento delle aree strategiche, al netto dei costi sostenuti per il personale.

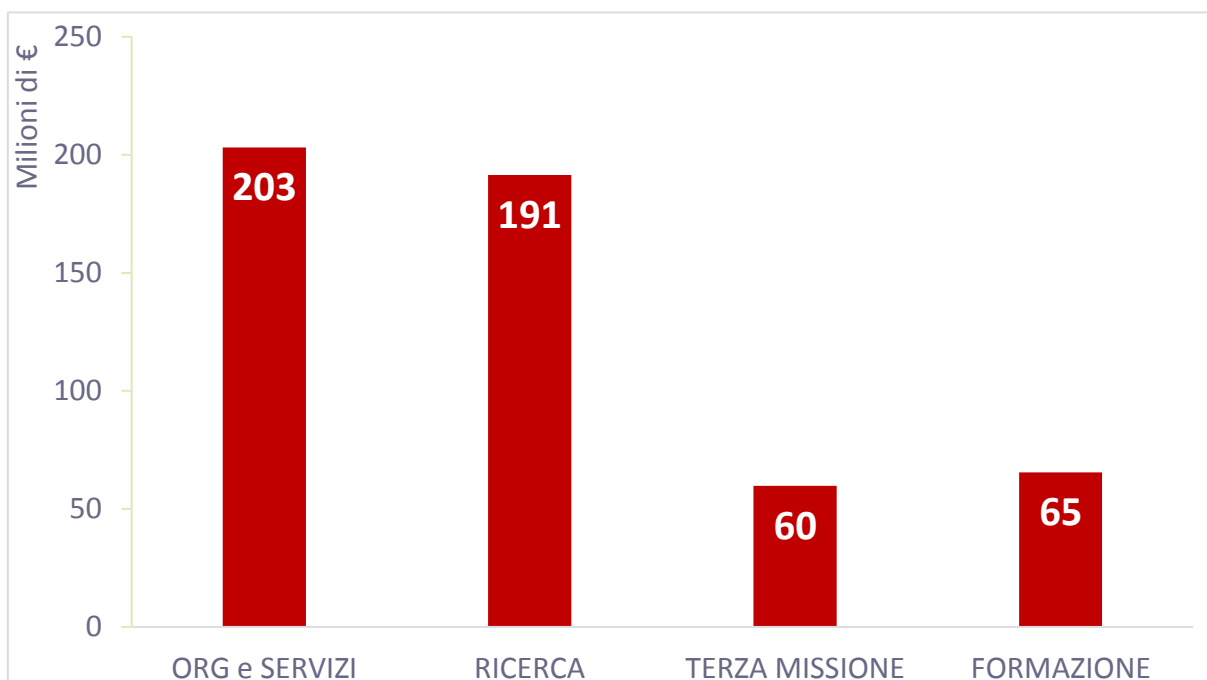


Figura 3- Investimento Ateneo per 2019

Il bilancio di previsione 2019 vuole garantire la sostenibilità economico-finanziaria delle politiche di Ateneo nel lungo termine nonostante l'incerto quadro di finanza pubblica. In particolare il bilancio di previsione ha inteso perseguire le seguenti finalità coerenti al Piano Strategico:

- garantire il turnover nei limiti massimi consentiti dal sistema;
- garantire il fondo per il salario accessorio nei limiti massimi previsti dalla norma per il mantenimento dei risultati positivi di miglioramento organizzativo raggiunti e riconducibili alla performance organizzativa, consentendo così una maggiore efficienza ed efficacia dei servizi resi dall'Ateneo;
- sostenere i piani di riorganizzazione;
- confermare per il 2019 le assegnazioni per le strutture didattiche e di ricerca al fine di garantire continuità alle attività istituzionali di ricerca e didattica secondo la programmazione triennale già deliberata;
- Garantire gli interventi strategici e finanziare i progetti relativi al piano strategico (aggiuntivi rispetto agli interventi in continuità);
- sostenere la programmazione delle opere in approvazione.

4 ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

L'Ateneo si è dotato di uno strumento di programmazione delle misure da realizzare al fine di prevenire fenomeni corruttivi con l'approvazione di un autonomo "Piano Triennale di Prevenzione della corruzione" sin dal 2013, predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tale strumento di programmazione dà conto della gestione del rischio, individua le misure da attuare, i responsabili e tempi di attuazione delle misure stesse, ed è aggiornato annualmente con una logica triennale. La programmazione è rendicontata annualmente con una Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che monitora lo stato di attuazione delle misure di prevenzione.

La gestione del rischio avviata nell'anno 2013 è avvenuta in una prima fase ricostruendo il sistema organizzativo, con particolare attenzione agli ambiti qualificati "a rischio" dalla Legge n. 190/2012 e le cui attività erano espressamente indicate nell'allegato 2 del Piano Nazionale del 2013 (Concorsi e prove selettive del personale e Appalti); è continuata gradualmente in altre ambiti in relazione alle caratteristiche peculiari delle attività istituzionali dell'Ateneo (Ricerca e trasferimento tecnologico, Servizi agli studenti, Relazioni internazionali, con particolare riferimento alle selezioni e alle attribuzioni di benefici economici).

Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione Amministrazione Trasparente del portale internet di Ateneo, dati anni precedenti:

<http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/archivio-amministrazione-trasparente/archivio-altri-contenuti/archivio-piano-di-prevenzione-della-corruzione/archivio-piano-di-prevenzione-della-corruzione>

Dal 2016 è stata avviata una complessa mappatura di tutti i processi ai fini della gestione del rischio corruttivo in modo più dettagliato e approfondito, in coerenza con il nuovo approccio metodologico delle direttive di ANAC in modo da giungere a rappresentare la fotografia dell'ente nel suo complesso e le unità/funzioni organizzative che intervengono nei processi.

Le conseguenti analisi dei rischi nel 2017 hanno riguardato i macro processi finanziari e contabili e di acquisizione di beni, servizi e lavori; nel 2018 hanno riguardato gli enti partecipati, spin – off e start up e il reclutamento del personale docente; nel 2019 riguarderanno le opportunità di finanziamenti per la ricerca e l'ambito del patrimonio in relazione alla concessione e all'utilizzo di spazi da parte di terzi.

Le misure di prevenzione della corruzione individuate a seguito della mappatura dei processi e della gestione del rischio corruttivo sono tradotte in obiettivi di performance inclusi nel Piano Direzionale sui quali i dirigenti sono valutati.

Per una visione complessiva e completa del Piano Anticorruzione, comprese le analisi dei rischi, le metodologie, i modelli organizzativi utilizzati e l'individuazione delle corrispondenti misure, si rimanda alla sezione Amministrazione Trasparente del portale internet di Ateneo.

<http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-1/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione-1>

4.1 Prevenzione della corruzione e Obiettivi strategici 2019 – 2021

Il buon funzionamento dell'organizzazione risiede anche nell'attenta programmazione dei processi e delle attività necessarie per la cura dell'interesse pubblico e per il migliore utilizzo delle risorse. Quindi accanto ad obiettivi strategici che riguardano l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione si colloca l'obiettivo di anticorruzione e trasparenza che è funzionale a prevenire fenomeni di deviazione dall'interesse pubblico e dal principio di imparzialità. In questa ottica si inquadra l'obiettivo strategico volto a "realizzare e approfondire le indagini conoscitive del contesto esterno e dei processi organizzativi interni in relazione al miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e della trasparenza".

4.2 Raccordo con la pianificazione della Performance organizzativa e individuale

Il Direttore Generale assicura il necessario coordinamento fra il piano di prevenzione della corruzione e la pianificazione della performance. Nel Piano Direzionale, come già anticipato, è stato individuato uno specifico obiettivo sul tema anticorruzione.

Alla luce della trasversalità e pervasività delle iniziative necessarie a garantire un adeguato livello di trasparenza e a prevenire fenomeni di corruzione, il Direttore Generale valuterà i dirigenti in maniera complessiva anche su come hanno realizzato le attività ordinarie legate a anticorruzione e trasparenza, nell'ambito della quota discrezionale meta-comportamentale attribuita dal Direttore Generale. In particolare la realizzazione delle attività ordinarie legate ad anticorruzione e trasparenza sono valutate nell'ambito della continuità e costanza di impegno nell'attività manageriale per la gestione dei servizi erogati. Ciò trova conferma nel fatto che i dirigenti, nell'ambito delle responsabilità dirigenziali, devono adempiere agli obblighi di legge previsti dalla normativa sull'anticorruzione e trasparenza. In altri termini nel valutare la parte dei comportamenti dirigenziali la prestazione da loro normalmente resa è necessariamente collegabile anche ai relativi obblighi a cui sono tenuti all'interno di un quadro di fisiologico mutamento o adeguamento normativo.

L'Ateneo di Bologna ha adottato tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in tema di trasparenza e anticorruzione entro i termini di legge e ha inserito negli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali il perseguimento degli obiettivi di trasparenza previsti dal "Piano di Prevenzione della Corruzione" secondo le disposizioni di cui all'art. 14, comma 1 quater del Dlgs. 33/2013 e che sono oggetto di valutazione ai fini della verifica dei risultati e delle eventuali responsabilità dirigenziali.

Parallelamente per quanto riguarda la Performance individuale, il Direttore Generale nel 2017 ha individuato uno specifico obiettivo di cui è stato direttamente capofila, con un coinvolgimento di tutte le Aree, per l'attuazione del decreto legislativo 97/2016 e che ha riguardato, a seguito della macro-mappatura dei processi finanziari-contabili e di acquisizione di beni, lavori, servizi, la relativa gestione del rischio in relazione alle norme di anticorruzione.

Nel 2018 le misure di prevenzione individuate in seguito a tale analisi dei rischi sono confluite in un obiettivo di performance del Direttore Generale, il quale ha valutato i risultati dei dirigenti attribuendo un peso a tutte le aree e in particolare un peso maggiore alle aree che hanno coordinato i macro processi e presieduto e dato impulso alla misura. Nel 2019 un ulteriore obiettivo in capo alla direzione generale con coinvolgimento di tutte le aree

proseguirà l'implementazione di alcune misure di gestione del rischio a seguito delle iniziative condotte negli anni precedenti.

5 COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Per una visione complessiva delle iniziative legate alla comunicazione e alla trasparenza si rimanda all'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del portale di Ateneo: <http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente>

5.1 Iniziative legate alla trasparenza

Il D.Lgs. 97/2016 ha apportato rilevanti innovazioni al quadro normativo in materia di trasparenza delineato dal D.Lgs. 33/2013, intervenendo con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione e prevedendo inoltre nuove sanzioni pecuniarie, nonché l'attribuzione ad ANAC dei connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Tra le novità più rilevanti anche l'introduzione del nuovo diritto di accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

E' stato inoltre rafforzato il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità; la programmazione della trasparenza di conseguenza confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione. Per questa ragione la riforma ha abrogato le disposizioni che prevedevano un "autonomo Programma triennale della trasparenza e dell'integrità" e ha previsto all'interno del "Piano di Prevenzione della Corruzione" una sezione apposita sulla trasparenza. Questa sezione è l'atto organizzativo fondamentale che disciplina i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La sezione inoltre contiene anche il riferimento agli obiettivi strategici e dirigenziali contenuti nel Piano Integrato e le modalità di utilizzo dei dati.

Sempre in un'ottica di coordinamento della programmazione degli strumenti di prevenzione, la riforma ha anche previsto un unico dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. È stato inoltre rivisto il modello organizzativo adattandolo alla nuova organizzazione dei flussi delle informazioni. A tal proposito in occasione della redazione del "Piano di Prevenzione della Corruzione", nell'apposita sezione "Trasparenza", sono stati individuati i soggetti e i ruoli cui compete la trasmissione e pubblicazione dei dati ed è stato rafforzato il monitoraggio sullo stato di attuazione della pubblicazione.

Si rimanda all'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del portale di Ateneo dove è pubblicato il "Piano di prevenzione della corruzione" comprensivo della sezione "Trasparenza":

<http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-1/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione/piano-per-la-prevenzione-della-corruzione-1>

5.2 Piani di comunicazione aggiuntivi

Oltre agli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza, l'Ateneo redige annualmente il proprio Bilancio Sociale. Il Bilancio Sociale 2017, il sesto consecutivo redatto dall'Ateneo, è il documento con cui l'Alma Mater intende rispondere a un dovere di

trasparenza verso la società e promuovere un dialogo informato con tutti gli interlocutori, interni ed esterni.

Il documento fornisce una rendicontazione integrale delle attività e delle dinamiche dell'Ateneo incentrate sulla sostenibilità non solo economica ma anche sociale e ambientale. Costituisce una rendicontazione ricca di informazioni e dati disaggregati anche a livello geografico che fa luce su tutte le sedi del Multicampus, allo scopo di alimentare il dialogo con le istituzioni e le realtà economiche e sociali che collaborano all'insediamento universitario nei diversi territori in cui l'Alma Mater opera.

Il documento è consultabile all'indirizzo:

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-sociale>

Inoltre a partire dal 2017 tutto il sistema di programmazione strategica di Ateneo si è arricchito di un nuovo strumento di comunicazione verso l'esterno: tramite il sito web ALMA 2021 <http://alma2021.unibo.it/> l'Ateneo monitora le azioni di attuazione degli obiettivi strategici e il loro stato di avanzamento.

6 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI

L'Ateneo valuta la performance individuale del personale dirigente, del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici attraverso diverse modalità e finalità. Ulteriori informazioni sul sistema di valutazione del personale sono rinvenibili sulla seguente pagina della sezione "amministrazione trasparente" del Portale Web di Ateneo:

<https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-di-valutazione-della-performance/sistema-di-misurazione-e-di-valutazione-della-performance>

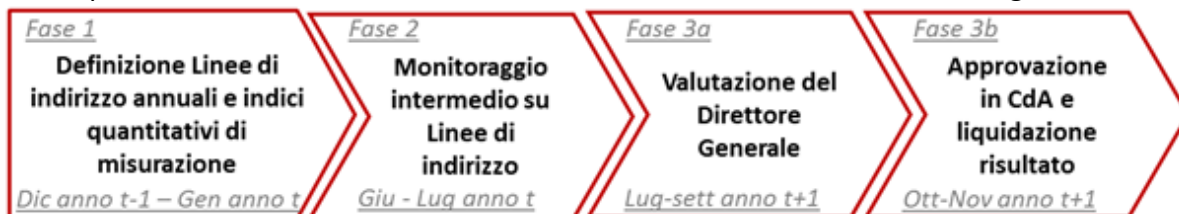
6.1 Sistemi di valutazione e incentivazione per il Direttore Generale e i Dirigenti

In relazione alla **valutazione del Direttore Generale**, lo Statuto di Ateneo (art. 10 co. 4) prevede che la valutazione annuale dei risultati ottenuti dal Direttore venga approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione d'intesa con il Rettore. La proposta di valutazione è espressa dal Nucleo di Valutazione secondo le modalità previste nel Documento sul Sistema di misurazione e valutazione, sulla base di:

- Impatti dell'azione amministrativa con riferimento ai seguenti tre elementi equamente pesati (**si veda allegato tecnico 7.3**):
 - a) alla continuità (mantenimento e funzionamento dell'organizzazione), misurata in base a indicatori e target definiti nel Piano Integrato (sezione Piano Direzionale);
 - b) alla discontinuità (miglioramento e innovazione dell'organizzazione) misurata in base a indicatori e target definiti nel Piano Integrato (sezione Piano Strategico). Occorrerà però attendere l'adozione del Piano Strategico 2019-21 per aggiornare l'elenco con definizioni e target. A titolo esemplificativo viene riproposta la selezione effettuata per la valutazione dell'anno 2018;
 - c) alla qualità dei servizi, misurata a partire dagli indicatori di Customer Satisfaction, ovvero indicatori di tipo bottom-up finalizzati a rilevare la percezione di efficacia ed efficienza dei servizi erogati. Questa tipologia di indicatori è annualmente rilevata con appositi questionari e considerata anche attraverso indicatori sintetici nella valutazione della performance organizzativa nel Piano Integrato.
- della valutazione sintetica sull'attuazione delle Linee annuali di indirizzo dell'azione del Direttore Generale, da parte del Magnifico Rettore, che definiscono gli ambiti di priorità che devono essere presidiati nell'anno di riferimento della valutazione e individuano le priorità su cui è chiamato ad agire il Direttore Generale;
- Valutazione complessiva delle competenze agite dal Direttore Generale (comportamenti organizzativi), da parte del Magnifico Rettore - le aree comportamentali oggetto di valutazione per l'anno di riferimento sono individuate

tra quelle in uso per il personale Dirigente, in sede di definizione delle Linee Annuali di indirizzo e in coerenza con esse.

Il processo di valutazione del Direttore Generale si articola secondo le seguenti fasi:



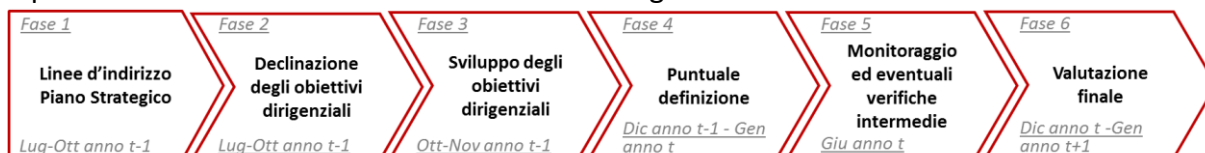
La valutazione è collegata all'indennità di risultato, **parametrata in fasce (da 0 a 20 pt = 0% del trattamento stipendiale lordo annuo; da 21 a 40 pt = 5% del trattamento stipendiale lordo annuo; da 41 a 60 pt = 10% del trattamento stipendiale lordo annuo; dal 56 a 80 pt = 15% del trattamento stipendiale lordo annuo; da 81 a 100 pt = 20% del trattamento stipendiale lordo annuo)** fino ad un massimo del 20% della retribuzione annua lorda. In sede di approvazione, il Consiglio di Amministrazione individua l'indennità corrispondente alla valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione.

In relazione alla valutazione del **personale dirigente**, il sistema di definizione e negoziazione del piano degli obiettivi dirigenziali e il processo per la relativa valutazione segue una procedura formalizzata.

La valutazione ha cadenza annuale ed è articolata come segue:

- valutazione quantitativa degli obiettivi di risultato (40%), così come riportati nell'**Allegato tecnico 7.2**;
- valutazione qualitativa delle capacità manageriali e comportamenti organizzativi (40%);
- quota discrezionale meta-comportamentale (15%) attribuita dal Direttore Generale;
- indicatori da rilevazione della soddisfazione dell'utenza (*customer satisfaction*) (5%)

Il processo di valutazione si articola secondo le seguenti fasi:



Anche per il 2019 il piano degli obiettivi dirigenziali è affiancato da un piano di attività ordinarie, la cui valutazione rientra nella quota discrezionale del 15% della Direzione generale. Sia l'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012 recentemente modificata, sia le linee guida per la gestione integrata della performance di ANVUR rafforzano la necessità di un coordinamento tra gli obiettivi strategici di trasparenza e prevenzione della corruzione contenuti nei "Piani triennali di prevenzione della corruzione" e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione, affinché le misure di trasparenza

e di prevenzione della corruzione diventino anche obiettivi di performance effettivamente sostenibili.

Alla luce della trasversalità e pervasività delle iniziative necessarie a garantire un adeguato livello di trasparenza e a prevenire fenomeni di corruzione, il Direttore Generale valuterà i dirigenti in maniera complessiva anche su come hanno realizzato le attività ordinarie legate a anticorruzione e trasparenza, nell'ambito della quota discrezionale meta-comportamentale attribuita dal Direttore Generale.

Per quanto riguarda gli indicatori di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, la soddisfazione per i servizi offerti dalle Aree dell'Amministrazione Generale sarà rilevata da un apposito questionario sottoposto in prima applicazione ai Direttori di Dipartimento. Tale rilevazione include anche i servizi erogati dall'Area Staff del Rettore e del Direttore Generale in ragione del supporto alle strutture nell'ambito dei finanziamenti competitivi.

La valutazione positiva è collegata alla quota di retribuzione annuale del dirigente prevista dal CCNL, denominata "indennità di risultato", che varia sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi.

In conformità alle disposizioni dell'art. 26 del CCNL 2006-2009 e del Contratto integrativo del personale dirigente, la retribuzione di risultato che scaturisce dalla valutazione è poi articolata in 4 livelli di merito che garantiscono un'adeguata differenziazione degli importi:

1. range > 180 punti
2. range da > 150 a <= 180 punti
3. range da > 110 a <= 150 punti
4. range da > 100 a <= 110 punti

Sulla base del contratto collettivo integrativo sono invece stabilite le singole percentuali di personale dirigente da collocare nei 4 livelli di merito suddetti:

- livello 1 - quota di personale in misura minore o uguale al 30% del personale;
- livello 2 - quota di personale in misura minore o uguale al 50% del personale;
- livello 3 - quota di personale in misura minore o uguale al 50% del personale;
- livello 4 - quota di personale in misura minore o uguale al 20% del personale.

6.2 Sistema di valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo

L'Ateneo ha avviato negli ultimi anni un processo di definizione di un nuovo sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo annuale e permanente, attraverso un percorso sperimentale che ha visto coinvolti molti soggetti.

In considerazione del recente cambiamento del panorama normativo, con particolare riferimento al D.lgs 74/2017 (c.d. Riforma Madia) che modifica il D.lgs 150/2009 e al CCNL siglato il 19.04.2018, che a sua volta rimanda al CCIL, è prevista una graduale implementazione del sistema di valutazione della performance individuale.

Attualmente, è prevista:

- la valutazione della prestazione individuale del personale di cat. EP e cat. D con incarico ex art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008: nel 2019 viene applicato un nuovo impianto che rappresenta la prima fase di un percorso di implementazione graduale finalizzato ad estendere la valutazione individuale a tutto il personale di categoria B, C e D.
- una specifica procedura e scheda per la valutazione della prestazione professionale (individuale) del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico e Lettore a Contratto.

La **valutazione della prestazione individuale del personale di cat. EP e cat. D con incarico ex art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008** riguarda il personale di categoria EP e di categoria D al quale sono stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi rispettivamente dell'art. 75 (cat. EP) e dell'art. 91 co. 3 (cat. D) del CCNL 16.10.2008, confermati dall'art. 1 comma 10 del CCNL 19.04.2018.

Oggetto della valutazione sono otto aree comportamentali che si riferiscono a:

- comportamenti trasversali a tutti gli incarichi: "orientamento dei risultati", "programmazione e organizzazione" e "attenzione a procedure, regole e vincoli di Ateneo";
- comportamenti specifici per tipologia di incarico: "gestione e sviluppo dei collaboratori" (per responsabili di unità organizzativa che coordinano direttamente personale) o "leadership professionale" (per responsabili professional che non sono a capo di unità organizzative e non coordinano direttamente personale);
- comportamenti valutabili ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali e riferibili agli indicatori previsti dall'art. 82, comma 2, lettera c del CCNL 16.10.2008 per la qualità delle prestazioni: "innovazione e miglioramento" riferibile alla capacità di proporre soluzioni innovative, "collaborazione" riferibile al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, "orientamento all'utente" riferibile all'attenzione alle esigenze dell'utenza, "soluzione dei problemi e decisione" riferibile alla soluzione dei problemi

La valutazione è espressa dal responsabile della struttura (Dirigente, Direttore, Presidente) alla quale afferisce il valutato nel periodo di riferimento della valutazione o in parte di esso. Al fine di garantire il principio per cui la valutazione deve essere elaborata a partire dalla conoscenza del lavoro svolto dalle persone, il valutatore deve confrontarsi, qualora si renda necessario, con altri soggetti interessati all'interno o all'esterno della struttura ("valutatore intermedio").

La valutazione è espressa su una scala a da "non adeguato" (pt. 1) a "più che adeguato con ottimi riscontri" (pt. 5). La valutazione si considera positiva con un punteggio complessivo (media) uguale o superiore a 3.

La valutazione della prestazione individuale del personale con incarico di responsabilità ex art. 75 (cat. EP) ed ex art. 91 comma 3 (cat. D) del CCNL 16.10.2018 è utile:

- per il personale di cat. EP, al pagamento dell'indennità di risultato (art. 76 CCNL 16.10.2018) e 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);
- per il personale di cat. D, al pagamento dell'indennità di risultato (art. 91 comma 3 CCNL 16.10.2008), 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) e all'erogazione della quota di salario accessorio collegato alla valutazione della prestazione individuale.

In generale, per il personale tecnico amministrativo, in merito alle modalità di collegamento del processo di valutazione della prestazione, sia individuale che organizzativa, ai sistemi di carriera e premiali, il CCNL vigente prevede alcuni istituti a cui associare gli esiti della valutazione delle prestazioni organizzative e individuali, e in particolare riguardanti:

- l'erogazione della produttività collettiva e individuale;
- le progressioni economiche orizzontali;
- l'erogazione dell'indennità di risultato per i titolari di responsabilità ai sensi dell'art. 75 e dell'art. 91 comma 3;
- maggiorazione premi individuali ex art. 20 CCNL 19.04.2018;
- altri premi ex D.lgs 150/2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017.

Il processo di valutazione si articola secondo le seguenti fasi:



6.3 Sistema di valutazione della prestazione professionale del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico

Per il personale **Collaboratore ed Esperto Linguistico**, a seguito del Contratto Integrativo di Ateneo siglato il 28.09.2017, è prevista una specifica valutazione delle prestazioni professionali del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico. Il sistema si applica anche ai Lettori a Contratto, in coerenza all'estensione a questa categoria (in esaurimento) del Contratto Integrativo, per quanto compatibile.

La valutazione delle prestazioni professionali del personale CEL è finalizzata al riconoscimento su base annuale della produttività individuale, pari al 20% dell'avanzamento economico spettante con cadenza annuale per anzianità di servizio (art. 2 comma 4 e 5 del CCIL CEL).

E' espressa su singole schede individuali al termine dell'Anno Accademico di riferimento (01.09 - 31.08) dal Responsabile Didattico, ovvero il docente di lingua in carica al momento di avvio della valutazione, a cui fa riferimento il singolo CEL e che imparte, come previsto dal Regolamento CEL di Ateneo, le direttive metodologiche e didattiche a cui il CEL deve attenersi nello svolgimento delle attività ad esso attribuite.

L'oggetto di valutazione attiene al livello conformità delle attività svolte dal CEL nell'anno accademico concluso, rispetto ai compiti e responsabilità previsti dal Regolamento CEL.

La valutazione fa diretto riferimento alle attività svolte dal personale CEL che, come previsto dallo specifico Regolamento, devono essere riportate in un registro dedicato che deve essere vistato dal Responsabile Didattico quale certificazione della conformità delle attività svolte rispetto alle attività assegnate e previste dal Regolamento.

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".

Il processo di valutazione del personale CEL e LC si può riassumere come segue.

- Le attività che possono essere richieste al personale Collaboratore ed Esperto Linguistico sono riportate nel relativo Regolamento di Ateneo. Durante lo svolgimento delle attività nel corso dell'anno accademico, le attività effettivamente svolte dal CEL e preventivamente concordate con il relativo Responsabile Didattico sono riportate in un apposito registro.
- Al termine dell'anno accademico, è avviata la valutazione della prestazione professionale. L'avvio di tale fase viene curata dagli uffici competenti dell'Amministrazione che gestiscono le comunicazioni a tutti i soggetti interessati e definiscono i tempi entro cui la procedura deve concludersi.
- La valutazione viene espressa dal Responsabile Didattico sulla base di quanto riportato nel registro delle attività del singolo CEL. L'esito della valutazione deve essere comunicato al singolo CEL da parte del Responsabile Didattico, entro il termine indicato dagli uffici competenti.
- La scheda di valutazione, firmata dal Responsabile Didattico e dal valutato (con valore di presa visione della valutazione), viene inoltrata dal Responsabile Didattico agli uffici competenti. La ricezione di tutte le schede di valutazione comporta la chiusura della procedura valutativa del personale CEL e la conseguente liquidazione della quota di salario accessorio collegata alla valutazione positiva.

6.4 I ruoli coinvolti nella valutazione

I soggetti coinvolti a vario titolo nel processo di misurazione e valutazione della performance sono i seguenti.

- Il Nucleo di valutazione, rivestendo il ruolo di OIV, è il soggetto che definisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del D.lgs. 150/2009, è chiamato a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice. Definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del d.lgs. 150/2009, come modificato dal d. lgs. 74/2017 (c.d. Riforma Madia) che ha rafforzato i compiti ispettivi dell'OIV, cui trasferisce la responsabilità di verifica dell'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione (compito precedentemente affidato agli organi di indirizzo politico- amministrativo). Il nuovo d.lgs.150/09 attribuisce agli OIV compiti valutativi più incisivi, a partire dal potere vincolante sull'aggiornamento, che diventa annuale, del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che esplicita le metodologie di valutazione della performance adottate dall'amministrazione. Il Nucleo, tra gli altri compiti, svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, valida la "Relazione sulla performance" di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009. In particolare, il D.lgs 74/2017, all'art. 19 bis, prevede che il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV:
 - definisca le modalità con cui i cittadini e gli utenti (interni ed esterni) possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative e che verifichi l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione;
 - assicuri la pubblicazione dei risultati e ne tenga conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e, in particolare, ai fini della validazione della Relazione annuale sulla Performance.

Il medesimo decreto precisa altri compiti dell'OIV per cui quest'ultimo:

- formula proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi nell'ambito del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e della relativa relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre ai competenti organi interni di governo e amministrazione e alla Corte dei Conti;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lettera d (per dirigenti e responsabili di UO in posizione di autonomia e responsabilità: capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi).

-

- Il Consiglio di Amministrazione (organo di indirizzo politico-amministrativo) adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approva la valutazione del Direttore Generale proposta dal Nucleo di Valutazione e verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici.
- Il Magnifico Rettore è il principale referente a supporto della valutazione del Direttore Generale in quanto responsabile del perseguimento delle finalità dell'Ateneo secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito (art. 4 – Statuto di Ateneo).
- Il Direttore Generale è responsabile della gestione della procedura di valutazione degli obiettivi dirigenziali: definisce gli obiettivi e i relativi indicatori per la valutazione. Recepisce e definisce eventuali successivi aggiustamenti degli obiettivi in caso di rilevanti scostamenti. Effettua colloqui con i dirigenti (compreso quello per la valutazione finale).
- I dirigenti partecipano alla definizione degli obiettivi operativi di propria pertinenza; coordinano e gestiscono l'intero processo di valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo operante nella propria struttura, avvalendosi di un valutatore intermedio laddove non abbia diretta conoscenza del lavoro svolto. Inoltre assicurano che la valutazione venga restituita ad ogni singolo valutato presso la propria struttura e sia espressa attraverso criteri omogenei.
- Il responsabile di struttura di ricerca e didattica coordina e gestisce l'intero processo di valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo afferente alla propria struttura, condividendo i criteri di valutazione con i "valutatori intermedi" (si veda voce sottostante) al fine di assicurarne l'omogeneità di applicazione; esprime la valutazione della prestazione del personale operante nella propria struttura che coordina direttamente e, laddove non abbia diretta conoscenza del lavoro svolto, coordina i diversi valutatori intermedi della propria struttura per il restante personale. Assicura che la valutazione venga restituita ad ogni singolo valutato presso la propria struttura.
- Il valutatore intermedio coadiuva il Dirigente o il responsabile di Struttura nell'esprimere la valutazione del personale, in quanto è il soggetto che ha la maggiore conoscenza del lavoro svolto dal valutato e che può raccogliere elementi utili alla formulazione della valutazione; può inoltre effettuare la restituzione della valutazione al personale valutato, in accordo con il responsabile di struttura.
- Il Responsabile Didattico è il docente di lingua che esprime la valutazione della prestazione professionale del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico (CEL) e Lettore a Contratto (LC), a cui fa riferimento il singolo CEL/LC e che impartisce, come previsto dal Regolamento CEL di Ateneo, le direttive metodologiche e didattiche a cui il CEL/LC deve attenersi nello svolgimento delle attività ad esso attribuite.
- La Commissione di Garanzia è un soggetto terzo rispetto alla valutazione della prestazione individuale del personale tecnico amministrativo, previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come tutela dal punto di vista procedurale, attivata dall'Amministrazione anche su richiesta del singolo dipendente; pertanto costituisce il punto di riferimento in caso di controversie relative alla corretta applicazione dei criteri

definiti dal sistema di valutazione di Ateneo. La Commissione è chiamata ad esprimere un parere obbligatorio e vincolante sulle istanze presentate.

6.5 Aree di miglioramento del sistema per il personale tecnico amministrativo

Nel corso del 2018 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato rivisto, in logica integrata, alla luce delle recenti riforme normative che hanno modificato ed integrato il D.lgs 150/2009 e dei Contratti Collettivi Nazionali per il personale dirigente e il personale tecnico-amministrativo.

Nell'ambito di tale revisione l'Ateneo ha individuato delle future modalità di miglioramento del Sistema:

- rispetto alla performance organizzativa, la definizione di obiettivi con relativi indicatori e target calcolati non solo a livello di Ateneo ma anche a livello di struttura, sempre più aderenti alle esigenze dei portatori di interesse, e l'introduzione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, anche interni, come previsto dall'art. 19 bis del D.lgs 150/2009, a partire dalle indicazioni fornite dal Nucleo di Valutazione (in qualità di OIV);
- riguardo al personale tecnico amministrativo, il sistema di valutazione della prestazione individuale sarà aggiornato al fine di integrare la valutazione comportamentale con elementi di performance organizzativa.

7 ALLEGATI TECNICI

7.1 Scheda di rilevazione obiettivi/indicatori

L'allegato riporta gli indicatori di monitoraggio e target dedicati al monitoraggio degli obiettivi dell'area strategica Formazione, Ricerca e Terza missione mutuati dal Piano Strategico dell'Università di Bologna.

7.2 Scheda assegnazione degli obiettivi ai dirigenti

La scheda contiene l'elenco obiettivi assegnati ai dirigenti per il 2019 con relativi indicatori e target.

7.3 Scheda indicatori performance organizzativa a supporto della valutazione del Direttore Generale

La scheda contiene l'elenco degli indicatori a supporto della valutazione del Direttore Generale selezionati dal Rettore tra gli indicatori previsti per la performance organizzativa di Ateneo.

7.4 Linee di indirizzo annuali a supporto della valutazione del Direttore Generale

La scheda contiene le linee di indirizzo annuali definite dal Rettore a supporto della valutazione del Direttore Generale.

INDICE DELLE TABELLE:

Tabella 1 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area ricerca	17
Tabella 2 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area formazione (1 di 2)	18
Tabella 3 - Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area formazione (2 di 2)	19
Tabella 4 Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area Terza Missione.....	20
Tabella 5- Indicatori associati agli Obiettivi strategici dell'area Piano Direzionale D.1 – D.6..	21
Tabella 6 - Dettaglio Indicatori di Monitoraggio obiettivo strategico D.5	23
Tabella 7 - Indicatori incentivazione Performance Organizzativa da Contratto integrativo....	26
Tabella 8 - Indicatore Indennità Mensile Accessoria.....	27

INDICE DELLE FIGURE:

Figura 1- Sviluppo operativo degli obiettivi strategici.....	14
Figura 2 - Albero della Performance.....	15
Figura 3- Investimento Ateneo per 2019	34