

# Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

**RELAZIONE ANNUALE 2023 - Sezione Performance**  
**Approvata nella seduta del 18 luglio 2023**

**Nucleo di Valutazione di Ateneo**  
**Alma Mater Studiorum - Università di Bologna**

**Il Nucleo di Valutazione di Ateneo** dell'Università di Bologna è composto da:

Prof. Paolo Collini, Università degli Studi di Trento, presidente

Dott.ssa Paola Antonicelli, Università Humanitas di Milano

Prof.ssa Angela Stefania Bergantino, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Prof.ssa Patrizia Lombardi, Politecnico di Torino

Prof. Bruno Moncharmont, Università LUM "Giuseppe Degennaro"

Prof. Gianfranco Pacchioni, Università di Milano Bicocca

Dott. Raul Tiani, Rappresentante del Consiglio degli Studenti

I documenti approvati dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET

<http://www.unibo.it/nucleodivalutazione/default.aspx>

E-mail: [nucleovalutazione@unibo.it](mailto:nucleovalutazione@unibo.it)

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione

Tel. 051-2099753

## Il contesto normativo

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è un adempimento previsto dall'art. 2 comma 1 lettera r) della Legge 240/2010, secondo cui il Nucleo di Valutazione deve svolgere *"[...] in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cfr. dell'Organismo indipendente di valutazione della performance), relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale."*

Le modifiche al D. Lgs 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV nell'ambito del processo di valutazione della performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento (divenuto annuale) del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance -SMVP). Inoltre, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare *"l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati"* e di segnalare *"la necessità o l'opportunità di interventi correttivi"* (art. 6, c. 1).

Il nuovo art. 14 attribuisce un'importanza particolare all'ascolto dell'utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto *"anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali"* (comma 4 bis).

## Le Linee Guida ANVUR Nuclei 2023: Valutazione della performance

La sezione della Relazione Annuale 2023 che riguarda la Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance viene-compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella scheda riportata nell'Allegato 3 delle Linee Guida ANVUR Nuclei 2023. *"La sezione dedicata alla valutazione della performance (da intendersi come Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009) è stata rivista per tener conto dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 811 e dal DM 132 del 30 giugno 2022 attuativi del art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021. Come lo scorso anno la Scheda è articolata in due sezioni: una dedicata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e l'altra al PIAO (già Piano Integrato), per complessivi 29 punti di attenzione (Allegato 3). Nella sezione dedicata al SMVP sono stati eliminati i punti di attenzione che, sulla base dell'analisi delle Relazioni 2022, non necessitano di ulteriori approfondimenti. La sezione dedicata al Piano Integrato, oltre a vedere il cambio di denominazione in Piano*

*Integrato di Attività e Organizzazione, è stata oggetto di una necessaria revisione per accogliere le novità introdotte dalla normativa citata.”*

## La Relazione: Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

### 1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</b>	<p><b>Modifiche/aggiornamenti: Performance organizzativa</b></p> <p>Tutte le Aree dell'Amministrazione Generale a partire dagli obiettivi del Piano Strategico 2022-2027 e dalle azioni pluriennali nei quali hanno una responsabilità gestionale, mediante il cascading, hanno definito obiettivi di performance organizzativa, indicando per ciascuno l'indicatore, la metrica e un valore target per il 2023. Gli obiettivi sono stati individuati fino all'ultimo livello dell'organizzazione delle singole aree.</p> <p>Analogamente a quanto definito per le Aree dell'Amministrazione Generale anche la definizione degli obiettivi di performance organizzativa dei Dipartimenti rispetta il processo di cascading fino all'ultimo livello dell'organizzazione dipartimentale. Anche per le strutture ex art. 25 e ss. è prevista l'assegnazione di obiettivi di performance organizzativa analogamente a quanto descritto per le Aree dell'Amministrazione Generale e per i Dipartimenti.</p>
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)</b>	<p>Le aree comportamentali si riferiscono a comportamenti specifici per tipologia di incarico: "gestione e sviluppo dei collaboratori" (per responsabili di unità organizzativa che coordinano direttamente almeno 4 unità di personale TA assegnate) o "leadership professionale" (per responsabili professionali che non sono a capo di unità organizzative e non coordinano direttamente personale o responsabili di Unità Professionali o di Processo/Progetto che coordinano fino a 3 unità di personale TA assegnate). Inoltre, i comportamenti organizzativi sono differenziati a seconda che la valutazione riguardi il Direttore Generale e i Dirigenti (tabella 1 pagg. 43-46 SMVP 2023), il personale TA con incarico di secondo livello (tabella 2 pagg. 47-49 SMVP 2023), il personale TA senza incarico di secondo livello (tabella 3 pag. 50 SMVP 2023), il personale Collaboratore ed Esperto Linguistico e i Lettori a Contratto (tabella 4 pag. 51 SMVP 2023).</p>

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
3	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Altro (specificare)</b>	Per Direttore Generale e dirigenti Sì; Per il restante personale è 100% comportamenti organizzativi.
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì</b>	
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)</b>	Gli uffici preposti effettuano il calcolo degli indicatori previsti (misurazione) e successivamente i soggetti deputati li utilizzano per effettuare la valutazione.

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
6		Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata dall'anno precedente	<b>Il sistema non è variato</b>	
7		Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	<b>Il sistema non è variato</b>	
8	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	<b>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b>	

## 2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025

### VALORE PUBBLICO

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
9	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì 2) In parte 3) No	<b>Sì</b>	
10	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	<b>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</b>	
11	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO?	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	<b>Meno di 5</b>	
12	Nell'individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì Interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	<b>Sì interni</b>	



n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
13	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	1) Sì 2) No	<b>Sì</b>	
14	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO3), VQR, AVA, ecc)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	<b>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</b>	
15	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder su cui impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	<b>No</b>	
16	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori, e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	<b>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</b>	

## 2 - Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025

### PERFORMANCE

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
17	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Sì	
18	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2023-2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022-2024?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	<b>Caratterizzato da significative modifiche</b>	
19	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (A livello di aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (A livello di unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)	<b>1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (A livello di aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)</b>	
20	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	<b>Nella maggior parte dei casi</b>	

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	<b>1) Efficacia</b> <b>3) Qualità percepita</b>	
22	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	<b>1) Si tiene conto delle serie storiche</b> <b>3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti)</b> <b>6) altro (specificare) - si tiene conto del contesto e dell'analisi degli esperti del dominio.</b>	Si fa riferimento a benchmark nei casi di indicatori relativi a Good Practice, AlmaLaurea, Dati MUR e cruscotto ANVUR.
23	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì</b>	
24	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì</b>	

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
25	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Si (specificare quale utenza è coinvolta)</b>	Studenti, Docenti, Personale Tecnico-amministrativo.
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	<b>Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</b>	AlmaLaurea, Good Practice.
27	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	<b>1) dati certificati e pubblicati 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne</b>	
28	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	Tutti gli indicatori collegati agli obiettivi di Performance e di misurazione del Valore Pubblico, essendo fra di loro strettamente correlati, vengono rendicontati con la Relazione sulla Performance approvata ogni anno entro il 30 giugno. Mentre per gli indicatori di performance si fornisce una misurazione annuale, per quelli di Valore Pubblico la rendicontazione avviene su base triennale. Per ciascun indicatore viene evidenziato se l'andamento è in linea o meno rispetto al target. In caso di scostamento viene effettuata un'analisi, assieme agli uffici competenti, per comprendere i motivi dello scostamento e suggerire eventuali azioni correttive. L'Ateneo di Bologna da anni ha sviluppato un sistema di reportistica avanzato, basato sul Data Warehouse di Ateneo. Tale sistema di business intelligence integra tutte le informazioni provenienti dai diversi applicativi gestionali in uso (studenti, programmazione didattica, personale, contabilità, internazionalizzazione, ricerca e terza missione), permettendo analisi trasversali ai diversi ambiti.		

n.	Punti di attenzione	Modalità di risposta	Risposta	Eventuali note o commenti
		<p>Tuttavia, seppur il Data Warehouse costituisce la fonte dati primaria su tutte le attività "core" dell'Ateneo, la reportistica di monitoraggio degli indicatori recepisce informazioni provenienti anche da altre fonti debitamente integrate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevazioni effettuate da singoli uffici dell'Ateneo esterne agli applicativi gestionali;</li> <li>• rilevazione della soddisfazione degli utenti (questionario Good Practice, soddisfazione dei Direttori di Dipartimento, eventuali survey specifiche);</li> <li>• rilevazioni basate su database esterni all'Ateneo (base dati Scopus per il monitoraggio degli impatti della ricerca UNIBO sui 17 SDGs ONU).</li> </ul>		
29	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Si (specificare con quale modalità)  2) No  3) Altro (specificare)</p>	<b>Altro (specificare con quale modalità)</b>	Il Nucleo di Valutazione ha in attivo un'utenza di accesso al DW di Ateneo, che raccoglie i risultati relativi agli indicatori del Piano Integrato mutuati dal Piano Strategico di Ateneo, attraverso il quale verificare la bontà delle misurazioni.