

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITA' DI BOLOGNA

Approvata con delibera del CA del 25/06/2024



ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Direzione Generale
Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione
Area del Personale
Largo Trombetti 4 • 40126 Bologna

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	5
1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	7
1.1 Il contesto di riferimento.....	7
1.2 L'Ateneo.....	8
1.3 I risultati raggiunti	8
1.4 Risorse umane dedicate	11
2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	13
2.1 Albero della performance.....	13
2.2 Obiettivi strategici e operativi di Ateneo	16
2.2.1 Monitoraggio obiettivi strategici – Rimodulazioni degli obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della Performance e Analisi degli scostamenti	17
2.2.2 Monitoraggio e analisi scostamenti obiettivi operativi: dimensioni trasversali	24
2.2.3 Incentivo performance organizzativa.....	31
2.2.4 Incentivo FFO “Valorizzazione del Personale”	31
2.3 Performance organizzativa delle Aree dell’Amministrazione Generale	32
2.3.1 Obiettivi operativi di Performance Organizzativa che concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti.	37
2.3.2 Obiettivi operativi connessi alla prevenzione della corruzione	40
2.4 Performance organizzativa dei Dipartimenti	42
2.5 Performance organizzativa altre Strutture.....	46
2.6 Valutazioni individuali	49
2.6.1 Il Direttore generale	49
2.6.2 I Dirigenti	50
2.6.3 Valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente)	53
2.6.4 Valutazione della prestazione professionale dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e Lettori a Contratto	56
2.6.5 Valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo	57
3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	59
3.1 Bilancio 2023	59
3.1.1 Il Patrimonio Netto	59
3.1.2 Il Risultato di Esercizio	59
3.1.3 Analisi patrimoniale e finanziaria	59
3.1.4 Analisi Economica	59

3.2	Principali Indicatori di Gestione	60
3.2.1	La tempestività dei pagamenti	60
3.2.2	Indicatori previsti dal Dgls 49/2012.....	60
3.3	Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all’orizzonte temporale	61
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	63
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ...	64
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	64
6	ALLEGATI TECNICI.....	66
6.1	indicatori di monitoraggio da Piano Strategico	66
6.2	Obiettivi di Performance Organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale	66
6.3	Obiettivi di Performance Organizzativa di customer satisfaction delle Aree dell'Amministrazione Generale	66
6.4	Obiettivi di Performance Organizzativa Dipartimenti	66
6.5	Obiettivi di Performance Organizzativa altre Strutture	66
6.6	Bilancio di genere 2024 – Università di Bologna	66
	INDICE DELLE TABELLE:	67
	INDICE DELLE FIGURE:	67

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance 2023 prevista dall'art. 10, comma1, lettera b) del decreto D.lgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo illustra ai cittadini e a tutti i "portatori di interesse" interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso del 2023, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La presente relazione rendiconta il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023-2025, così come previsto dal D.lgs 150/2009 e dal DL n. 80/2021; il D.lgs 150/2009 al fine di migliorare la qualità dei servizi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, invita queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance (art.4). In particolare, tale ciclo si sviluppa sulla base dei seguenti passi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Al fine di dare completa attuazione dei principi, come precedentemente esplicitato, il decreto individua specifici documenti da redigere secondo le linee guida definite dall'Autorità competente – come definito nell'art.13.

In particolare, vengono individuati:

- Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance": è il documento in cui le amministrazioni pubbliche esplicitano le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione che intende adottare – come definito nell'art.7. Il documento è aggiornato con cadenza annuale.
- il "Piano della Performance", ora Piano Integrato di Attività e di Organizzazione: è l'ambito in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire – come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.
- la "Relazione sulla performance": è il documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai target attesi, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti – come definito nell'art.10. Il documento è adottato con cadenza annuale.

Con il D.lgs 74/2017 le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance delle università sono attribuite all'ANVUR nel rispetto dei principi contenuti nel decreto. Il D.lgs 74/2017 ha previsto inoltre che la Relazione sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione (Nucleo di Valutazione) entro il 30 giugno.

Nel mese di luglio 2015 L'ANVUR ha emanato le prime Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane con efficacia a partire dal 2016. Successivamente 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, 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). Nel gennaio 2019, nuove linee guida di ANVUR hanno ribadito l'importanza dell'integrazione di tutti i documenti strategici e di rendicontazione dell'Ateneo compresi quelli economico-finanziari; la necessità di tale "integrazione" è stata poi sancita per tutte le pubbliche amministrazioni con il DL n. 80/2021.

L'Alma Mater, nel mese di giugno 2022, ha adottato il nuovo Piano Strategico 2022-2027, documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo, redatto in ottemperanza all'art. 1-ter della Legge 43/2005 e alle Linee Generali di Indirizzo del MUR (DM 289/2021). Il Piano introduce alcuni elementi di novità rispetto al passato: a fianco dei tradizionali ambiti di attività dell'Ateneo – didattica e comunità studentesca, ricerca, società – viene introdotto un ambito specifico sulle "persone", includendo quindi l'intera comunità dell'Alma Mater quale pilastro fondante delle azioni di sviluppo e, allo stesso tempo, quale elemento di attenzione e cura.

Dagli obiettivi strategici e dalle azioni a essi collegati, dipendono gli obiettivi operativi, annualmente definiti dalla Direzione generale per allineare le attività di tutte le strutture alle finalità strategiche dell'Ateneo. Nel 2023 entra a regime la pianificazione operativa su tutte le strutture di Ateneo utile alla misurazione della Performance Organizzativa.

Questa Relazione, rendicontando i risultati del 2023, rappresenta il secondo monitoraggio del Piano Strategico 2022-2027.

1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

L'Università ha due interlocutori naturali: lo studente e la società.

Compiti prioritari dell'Università sono la formazione degli studenti in figure altamente professionali richieste dal mondo del lavoro, la produzione di nuova conoscenza tramite ricerca scientifica di livello internazionale, il trasferimento della conoscenza alla società. Oltre a consentire lo sviluppo di competenze specifiche nei vari ambiti del sapere, l'Università è il luogo della più alta educazione, intesa come acquisizione di capacità critica e di rigore metodologico: le caratteristiche che fanno di un individuo sia uno specialista competente sia un cittadino compiuto.

La centralità della formazione nello sviluppo di ogni paese, ribadita nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite come fondamentale obiettivo di sviluppo, è il valore che l'Ateneo condivide con la società e tutte le realtà universitarie nazionali e internazionali.

Gli studenti rappresentano la categoria primaria di stakeholder dell'istituzione universitaria essendo al tempo stesso utilizzatori diretti e compartecipi del processo di formazione, è a loro quindi che sono dirette le azioni volte a garantire servizi che favoriscano il diritto allo studio e ad apprendere quanto serve per realizzarsi nel lavoro e nella società civile.

Per conseguire le finalità sopraesposte, imprescindibili sono tre criteri costitutivi della nostra responsabilità nell'uso e nella ripartizione delle risorse:

- la valutazione, perché sia reale il riconoscimento del merito e ad esso corrispondano i conseguenti incentivi;
- il numero, perché in una grande università devono convivere con pari dignità i corsi per pochi e i corsi per molti;
- la differenza, perché tutte le specificità siano riconosciute e equamente valorizzate.

1.1 Il contesto di riferimento

Le **tensioni internazionali** già a partire dal 2022 hanno determinato un aumento delle tariffe collegate a gas e elettricità. A ciò si aggiungono nuovi e importanti orientamenti europei volti alla riduzione delle emissioni di gas serra, oltre alle misure adottate sul territorio con Comune e Regione. Per rispondere a tutte queste esigenze l'Ateneo ha fatto ricorso a una attenta pianificazione energetica per ottimizzare i consumi e contenere i costi, adottando il **Piano Energetico di Ateneo**.

L'**alluvione** di maggio 2023 ha interessato tutti i territori del multicampus dell'Ateneo e in particolare della Romagna. Tutta la comunità accademica ha vissuto giorni drammatici dimostrando coesione e solidarietà. Inevitabilmente le attività di ricerca e didattica sono state rallentate, ma fin da subito sono state attivate misure di sostegno alle persone e alle strutture con assestamenti di bilancio e assegnazioni di propri fondi.

La ripresa post pandemica si è scontrata con una importante rialzo dell'**inflazione**, particolarmente forte sulle grandi città, con una sensibile impennata dei costi degli affitti. Seppure tali dinamiche siano dovute a diversi fattori, è certo che l'impatto sugli studenti fuori sede è stato significativo.

Nel corso del 2023, le attività progettuali collegate al **PNRR** hanno raggiunto la piena operatività, comportando un notevole incremento delle procedure di acquisto. Contestualmente, l'aggiornamento del codice dei contratti pubblici ha introdotto nuovi requisiti normativi, necessitando di un approfondito studio e adeguamento degli applicativi e della documentazione correlata. Questo duplice fattore ha causato un rallentamento significativo nei tempi di esecuzione delle procedure di acquisto. È importante sottolineare che tale incremento di attività si è verificato senza variazioni nella numerosità del personale tecnico amministrativo dedicato, richiedendo un impegno straordinario per garantire la conformità e l'efficienza dei processi.

Anche grazie ai fondi PNRR il **reclutamento** del personale è in aumento soprattutto per la componente docente e ricercatore. Inoltre, è in forte aumento anche nel 2023 l'attrattività dei **progetti di ricerca competitivi** passati da 83 Mln di contributo attratto nel 2022 a 117 Mln del 2023. Le performance dell'Ateneo sul nuovo programma quadro Horizon Europe sono migliori rispetto al precedente programma Horizon 2020 in termini di progetti vinti e budget attratto. Ciò ha reso necessaria una più attenta organizzazione per la gestione contabile, amministrativa e procedurale dei progetti vinti.

La ripresa di misure di finanziamento ministeriali rivolte all'**edilizia universitaria** crea le condizioni di migliore sostenibilità del piano edilizio di Ateneo e di completamento dello stesso comportando una particolare sollecitazione delle aree tecnico-gestionali a supporto. Tuttavia, anche nel 2023, vi sono stati ritardi nella concessione dei cofinanziamenti ministeriali che continuano a causare lo slittamento delle procedure di gara e degli interventi.

1.2 L'Ateneo

Per quanto riguarda l'esposizione dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Ateneo si rinvia al Bilancio di Sostenibilità di Ateneo <https://www.unibo.it/it/ateneo/chiamo/bilancio-di-sostenibilita>: il documento costituisce una sistematica riflessione sulla complessiva attività gestionale e sui risultati raggiunti, contribuendo in questo modo al processo di valutazione della performance, al confronto interno e al rafforzamento delle competenze.

1.3 I risultati raggiunti

La qualità dell'offerta formativa e la qualità della ricerca scientifica dell'Università degli studi di Bologna è testimoniata dall'ottima collocazione (secondo posto) anche nel 2023 fra gli atenei italiani nella distribuzione della quota premiale Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) sia per la parte ricerca (indicatore della qualità della ricerca di tutto l'Ateneo e dei "neoassunti"), sia per la distribuzione complessiva.

L'assegnazione 2023 di quota base, quota premiale e intervento perequativo, risulta significativamente superiore all'assegnazione dell'anno precedente (398,5 milioni vs 372 milioni). L'Ateneo registra un incremento del 7,14% dell'assegnazione rispetto allo scorso anno a fronte di un incremento delle risorse di sistema del 3,76%, con conseguente incremento di peso sul sistema (5,75% 2023 vs 5,57% peso 2022). Il miglioramento è determinato da un significativo incremento del costo standard, gli iscritti dell'Università di Bologna sono aumentati di quasi il 4% molto al di sopra della crescita di sistema ferma allo 0,36%. Notevole è anche il miglioramento in quota premiale (6,15% vs 5,84%) per effetto dell'indicatore delle politiche di reclutamento che è passato dal 5,19% del 2022 al 6,09% e dell'indicatore dei divari passato dal 6,10% al 6,77%. Nel complesso l'incremento di FFO 2023 (+26,55 milioni) dipende per 14 milioni dall'incremento delle risorse di sistema e per 12,55 milioni dal miglioramento di performance rispetto all'anno precedente.

Grazie all'iniziativa MUR "Dipartimenti di eccellenza", destinata a individuare e finanziare con cadenza quinquennale i Dipartimenti che spiccano per la qualità della ricerca prodotta e del progetto di sviluppo proposto, l'Ateneo ha ottenuto un finanziamento complessivo di 88,3 milioni di euro, distribuiti nell'arco del quinquennio 2023-2027. I Dipartimenti dell'Ateneo che partecipano a questa seconda edizione dell'iniziativa sono 11. I fondi assegnati sono destinati a rafforzare l'eccellenza della ricerca e della didattica, con investimenti in personale, infrastrutture di ricerca e attività didattiche di alta qualificazione.

Dipartimento	2023
Chimica "Giacomo Ciamician"	1.687.792
Filologia Classica e Italianistica	1.444.594
Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi"	1.819.118
Psicologia "Renzo Canestrari"	1.313.267
Scienze Economiche	1.575.921
Scienze Giuridiche	1.575.921
Scienze Politiche e Sociali	1.575.921
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari	1.819.118
Delle Arti	1.444.594
Scienze Mediche e Chirurgiche	1.819.118
Storia, Culture e Civiltà	1.575.921
TOTALE	17.651.285

Tabella 1: Finanziamento ai Dipartimenti eccellenti UNIBO 2023

Analizzando più in dettaglio i principali risultati raggiunti per il 2023 per quanto riguarda la "Didattica e la comunità studentesca", di rilievo è la capacità attrattiva dell'offerta formativa dimostrata dall'alta percentuale di studenti internazionali (cittadinanza estera) o residenti fuori regione che frequentano l'Ateneo. I dati a supporto per l'a.a. 2022/23 sono i seguenti:

- la quota di studenti internazionali iscritti nei corsi di studio è del 8,6%¹, (cfr. media italiana: 6,3%²). Inoltre, nell'ambito del programma Erasmus, l'Università di Bologna è al primo

¹ Il dato comprende gli studenti iscritti con cittadinanza della Repubblica di San Marino (377 studenti su 7.715 studenti con cittadinanza estera)

² Fonte: open Data MUR (a.a.2022/2023).

posto in Italia e ai primi posti in Europa per gli studenti di scambio in uscita e per quelli in entrata³);

- la percentuale degli iscritti provenienti da altre regioni è pari al 48,7% degli iscritti (cfr. media italiana: 32,2%²);

È rilevante anche lo sforzo effettuato per migliorare l'efficienza dell'offerta formativa come dimostrato dagli studenti che conseguono la laurea entro la durata prevista: nel 2023 si sono laureati 19.783 studenti, di cui il 69,9% in corso.

Importanti sono altresì i risultati raggiunti sul fronte della ricerca e terza missione: oltre all'ottima performance nella parte ricerca sulla quota premiale del FFO 2023 e nel Fondo premiale del Miur per i dipartimenti eccellenti sopra riportati, l'attività di ricerca ha portato alla realizzazione di:

- 11.976 prodotti della ricerca nel 2023;
- 84 brevetti (inclusi marchi, software e privative vegetali) depositati nel 2023;
- 59 spin off e start up attivi nel 2023;
- 204 milioni di incassi per progetti competitivi, con un incremento di quasi 50 mln rispetto all'anno precedente;
- 37,3 milioni di incassi per attività conto terzi o ricerca commissionata.
- 87 progetti di ricerca Horizon Europe 2021-2027 vinti nel 2023 (anno di firma del contratto di finanziamento) per un importo di 35,9 milioni di euro;
- 14.950 aziende associate al servizio di placement dell'università.

³ Fonte dati: Agenzia nazionale Erasmus+

1.4 Risorse umane dedicate

Gli andamenti del personale docente e del personale tecnico amministrativo nell'ultimo triennio mostrano un incremento per entrambe le tipologie, in particolare per il personale docente portando a 1 il rapporto fra TA e docenti.

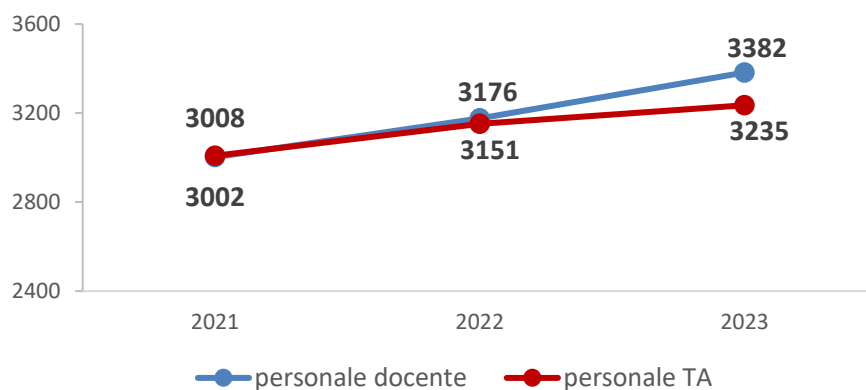


Figura 1: Andamento della consistenza del personale a tempo determinato e indeterminato 2021-2023

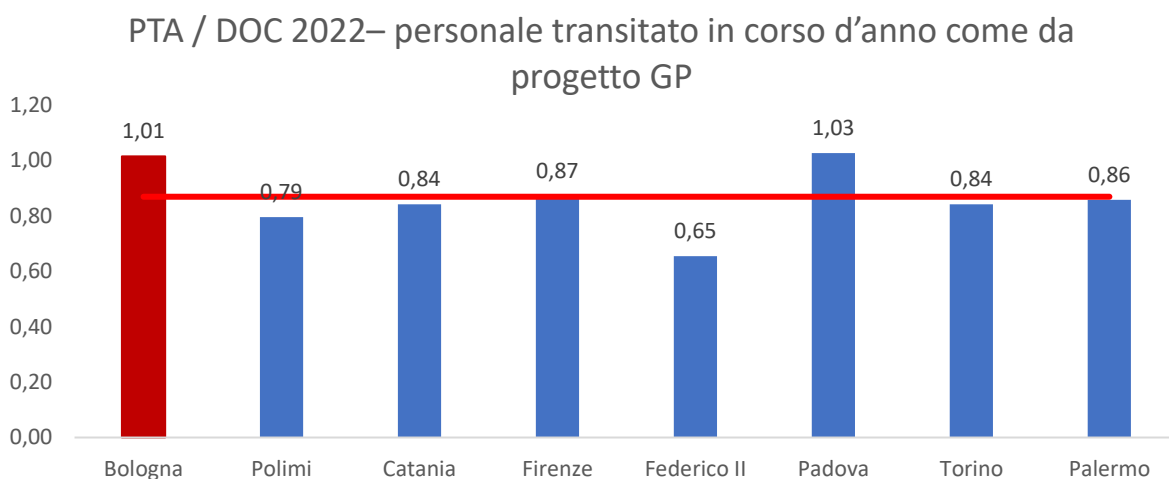


Figura 2: rapporto PTA / DOC anno 2022 grandi Atenei– personale transitato in corso d'anno, fonte progetto GP

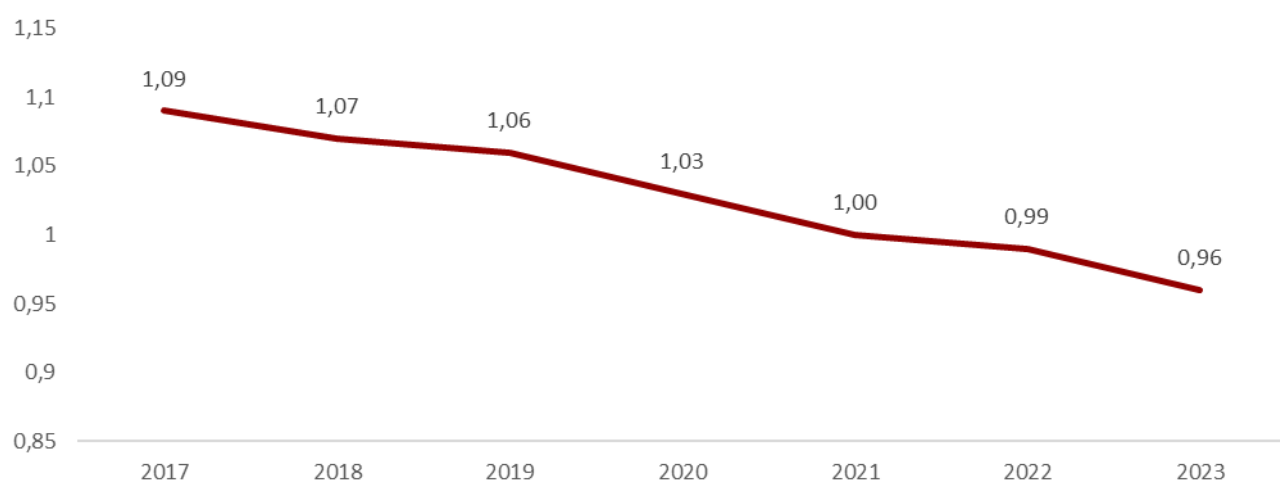


Figura 3 – rapporto PTA / DOC Unibo al 31/12

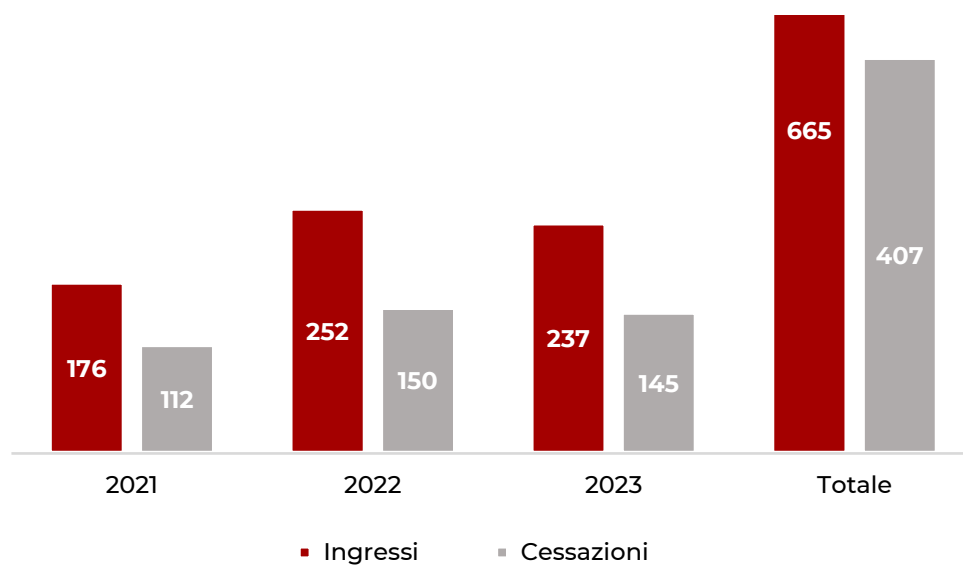


Figura 4 – Ingressi e cessazioni del solo personale TA (Cat. EP, D, C, B) a tempo indeterminato

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che descrive la struttura a cascata del sistema degli obiettivi di Ateneo. Il livello più alto è il Piano Strategico 2022-27 che definisce missione e "Valore Pubblico" (impatti sul benessere economico-sociale-ambientale della collettività) e si declina in livelli gerarchici:

- principi
- ambiti strategici;
- obiettivi strategici e relative azioni.

La declinazione degli obiettivi strategici è funzionale anche al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità previsti dall'Agenda ONU 2030 (SDGs) e alle sei missioni previste dal (PNRR) e ha preso avvio dalla definizione di quattro principi cardine che esprimono al contempo l'identità e la visione di sviluppo dell'Ateneo:

- P1 Rafforzare il nostro carattere di Università pubblica, autonoma, laica e pluralistica;
- P2 Promuovere lo sviluppo di tutti i campi del sapere, il loro reciproco dialogo e le loro ricadute formative;
- P3 Incrementare il senso della nostra responsabilità sociale in tutte le nostre attività;
- P4 Favorire in ogni ambito l'applicazione dei principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità;

Ciascuno dei quattro principi è declinato in obiettivi sulle quattro aree tematiche "didattica e comunità studentesca", "ricerca", "persone" e "società".

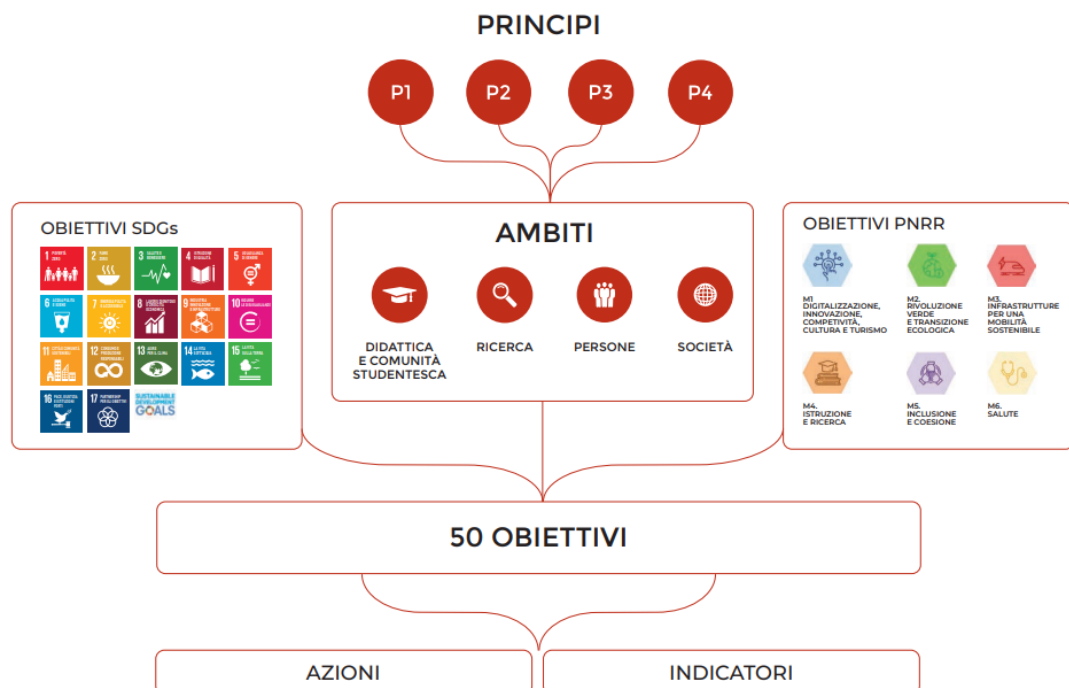


Figura 5: Struttura del Piano Strategico di Ateneo

Dagli obiettivi strategici e dalle azioni a essi collegati, dipendono gli obiettivi operativi, annualmente definiti per allineare le attività di tutte le strutture alle finalità strategiche dell'Ateneo che misura anche in maniera continuativa le dimensioni trasversali di semplificazione e miglioramento continuo dei processi, digitalizzazione e accessibilità, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità, mediante indicatori che monitorano l'efficacia, l'efficienza dei principali servizi, oltre alla customer *satisfaction*.

Di seguito, nella Figura 6 viene mostrato l'albero delle performance dell'Ateneo che schematizza il sistema a cascata degli obiettivi.

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

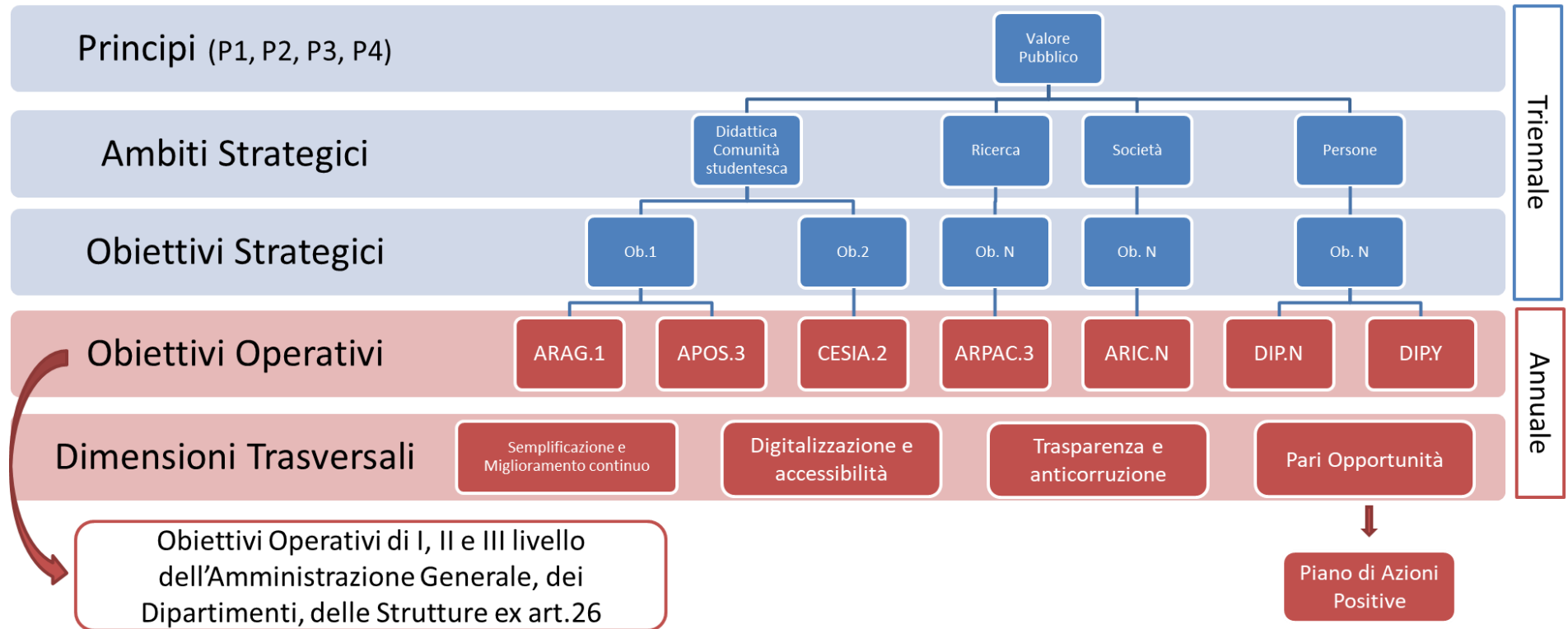


Figura 6: Albero della Performance

2.2 Obiettivi strategici e operativi di Ateneo

Di seguito vengono presentati i risultati raggiunti per gli obiettivi strategici e operativi di Ateneo.

Per valutare gli scostamenti e programmare eventuali azioni correttive, come già evidenziato all'interno del "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023-25", si è proceduto in maniera differente sui diversi livelli di obiettivi.

Per **gli obiettivi strategici**, sono stati definiti dei target triennali, in quanto si ritiene che gli effetti delle strategie siano evidenti solo nel medio periodo. Pertanto, per quantificare i risultati raggiunti, si è proceduto a una verifica della coerenza tra il valore/trend dell'indicatore e il suo target. Ai fini della rendicontazione annuale si attribuisce una valutazione "in linea", "parzialmente in linea" o "non in linea" e si argomentano le ragioni degli scostamenti per i casi problematici (si veda paragrafo 2.2.1).

Di seguito l'andamento sintetico dei primi 2 monitoraggi:

Monitoraggio	In linea	Parzialmente in linea	Non in linea
2022	42	9	12
2023	59	5	7

Per un maggiore dettaglio su indicatori e target si rimanda alla visione dell'allegato tecnico (**Paragrafo 6.1**).

Per **gli obiettivi operativi** sono stati definiti target annuali ed è possibile quantificare puntualmente il grado di raggiungimento dell'obiettivo. In particolare, gli obiettivi di "semplificazione e miglioramento continuo" sono articolati per servizi e indicatori, principalmente di *customer satisfaction*, mutuati dal "Progetto Good Practice⁴ ove possibile. Questa scelta consente un confronto puntuale del valore dell'Ateneo con quello degli atenei aderenti al Progetto e individuare dei possibili parametri di *benchmark*.

Il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano delle Azioni Positive è rendicontato all'interno del Bilancio di Genere 2024 presente nell'Allegato 6.6 della Relazione, scaricabile anche dal link: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

⁴ 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

I risultati della Performance organizzativa di Struttura che verranno trattate nei capitoli 2.3; 2.4; 2.5 sono di seguito anticipati:

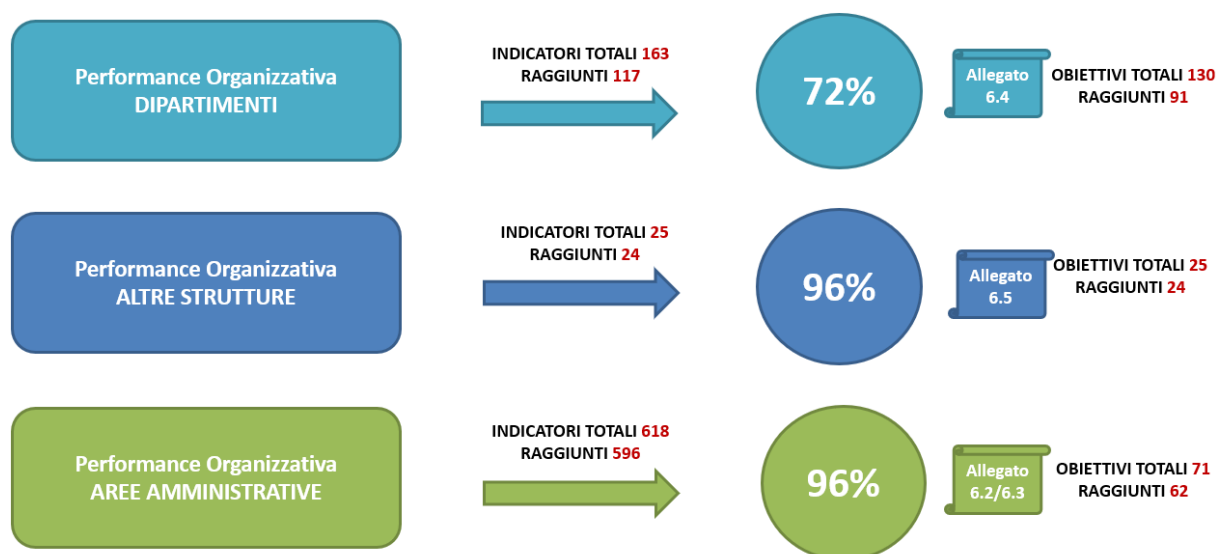


Figura 7: Sintesi dei risultati di Performance delle Strutture

2.2.1 Monitoraggio obiettivi strategici – Rimodulazioni degli obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della Performance e Analisi degli scostamenti

Il Piano Strategico, approvato nel giugno 2022, ha una durata sessennale con revisione dopo tre anni. Per alcuni indicatori sono stati adottati target ambiziosi: si tratta di azioni per le quali l'Ateneo mira a ottenere miglioramenti strategicamente significativi. In altri casi si è preferito adottare target volti al mantenimento dei livelli qualitativi già raggiunti, considerato che i risultati ottenuti in passato appaiono pienamente soddisfacenti e che è necessario lavorare per il loro consolidamento alla luce di un contesto in via di mutazione.

Oltre alla verifica rispetto ai target fissati dall'Ateneo, il monitoraggio consente anche la valutazione rispetto a dati di comparazione esterni (Anvur, MUR) e ai risultati ottenuti da altri Atenei. Ciò favorisce il confronto dell'Alma Mater con realtà analoghe, al fine di un continuo miglioramento delle proprie performance.

È inoltre previsto un monitoraggio annuale dell'andamento degli indicatori, necessario, in primo luogo, per ridefinire o calibrare le azioni che non stanno raggiungendo gli obiettivi fissati. In secondo luogo, il monitoraggio può contribuire a meglio tarare i target che sono stati definiti, in quanto il profondo mutamento delle condizioni del contesto può richiedere una revisione dei target che erano stati ipotizzati. Inoltre, nel caso di indicatori per i quali non era ancora disponibile una serie storica, è utile verificare il target alla luce dei primi dati raccolti per meglio calibrarlo. In seguito al primo monitoraggio avvenuto nel 2023 l'Ateneo ha provveduto a integrare/modificare parte dei suoi obiettivi strategici rimodulando alcuni indicatori e i relativi target (delibera Consiglio di Amministrazione del 30.1.2024).

In primo luogo, si è proceduto alla definizione esatta delle metriche, allo studio delle serie storiche e all'individuazione di indicatori di monitoraggio e relativi target per gli obiettivi legati ai rapporti con il Servizio Sanitario, inseriti per la prima volta nella pianificazione strategica di Ateneo nel 2022, per i quali non esistevano pertanto valutazioni precedenti:

• **O.16 “Rafforzare la programmazione congiunta con il Servizio sanitario per una più efficace integrazione di attività assistenziali, didattiche e di ricerca”** monitorato con IS.18 Personale universitario integrato in attività assistenziali presso strutture del Servizio sanitario.

• **O.24 “Rafforzare la ricerca biomedica e traslazionale mediante il potenziamento delle piattaforme condivise e il maggior coinvolgimento nelle reti assistenziali”** monitorato con IR.07 Pubblicazioni di autori Unibo con doppia affiliazione (Unibo – IRCCS) con Indice Unico maggiore di 0,7 e IR.08 Numero degli studi clinici promossi da UNIBO sottoposti al Comitato Etico

• **O.39 “Rafforzare le attività di ricerca e formazione per migliorare l’efficacia dei modelli assistenziali e delle politiche per la salute”** monitorato con IS.19 Pubblicazioni relative alle determinanti ambientali e sociali della salute e alla promozione e prevenzione e IS.20 Pubblicazioni relative alle malattie croniche non trasmissibili

• **O.47 “Promuovere le attività scientifiche e didattiche sulla sostenibilità dei servizi alla persona e alla comunità”** monitorato con IS.21 Pubblicazioni relative a equità di accesso e sostenibilità dei servizi alla persona sociali e sanitari

Inoltre, dal monitoraggio è emersa la necessità di modificare i seguenti indicatori e/o target:

Obiettivo 02, indicatore F.09 “Nuove carriere di 2° ciclo che hanno conseguito il titolo di accesso al corso magistrale al di fuori dell’Ateneo”: il target è rimodulato a $\geq 50\%$ a causa del mutato contesto socio-economico post-pandemico. Nello specifico, il rialzo dell’inflazione e la crisi abitativa, che hanno reso più alti i costi della vita nelle grandi città, hanno fortemente inciso sulla disponibilità di alloggi in affitto per studenti fuori-sede, sia a Bologna sia, pur in misura minore, nelle altre città capoluogo del Multicampus. Alla luce di queste condizioni di contesto, si è ritenuto necessario rivedere il precedente target del 55%.

Obiettivo 02, indicatore F.11 “Studenti di scambio incoming”: la ripresa della mobilità internazionale con la fine della pandemia è stata più veloce delle aspettative, e di conseguenza si è rivisto al rialzo (>3.200) il target precedente (>3.000).

Obiettivo 20, indicatore IR.03 “Percentuale di pubblicazioni in riviste di Fascia A secondo i criteri ASN (aree NON bibliometriche)”: le precedenti serie storiche contenevano un errore nel denominatore del rapporto che comprendeva tutte le pubblicazioni e non solo quelle NON bibliometriche. Alla luce del ricalcolo e della nuova serie storica che ne deriva, il target, da 13%, è stato portato a 55%.

Obiettivo 29, “indicatore T.04 Iscritti ai corsi professionalizzanti”: alla luce degli sviluppi normativi che riguardano la formazione degli insegnanti, è stata cambiata la metrica dell’indicatore includendo gli iscritti ai corsi di formazione per l’abilitazione all’insegnamento, aggiungendo un’azione specifica all’obiettivo O.29 “Qualificare e potenziare i percorsi di formazione professionalizzante e permanente”.

Obiettivo 31, indicatore R.12 “Percentuale di pubblicazioni open access” l’attenzione dimostrata sul tema da parte della comunità accademica e le modalità operative con cui viene

aggiornata la banca dati IRIS hanno portato a un'importante rivalutazione del trend storico che ha indotto a rivedere al rialzo il target, dal 60% al 65%.

Obiettivo 32, indicatore IP.04 “Ore medie di formazione fruite dal personale”: le azioni intraprese al fine di garantire l'aggiornamento del personale in seguito a numerose modifiche normative e procedurali introdotte a livello nazionale, oltre alle nuove modalità di erogazione della formazione, hanno favorito una fruizione molto più alta del previsto; pertanto si è alzato il target da 7,2 a 11,6 ore pro-capite.

Obiettivo 34, indicatore IS.07 “Numero di eventi di public engagement organizzati dai dipartimenti” alla luce delle difficoltà rilevate nella raccolta delle informazioni rispetto all'obiettivo, si propone la realizzazione di un nuovo sistema di tracciamento delle attività di terza missione, coerente con le linee guida AVA3, da concludersi entro il 2024. L'indicatore viene pertanto modificato in: “Numero di attività di terza missione organizzate a livello di Ateneo” (in coerenza con l'ambito E.2.0.C del sistema AVA3). Il target dell'indicatore non è più quantitativo, ma qualitativo, collegato alla realizzazione del sistema di tracciamento.

Obiettivo 37, indicatore T.02 – “Numero degli Spin-off e Start-up accreditati/attivi”: dopo la fase di avvio e messa a regime del sistema di accreditamento degli Spin-off, sono iniziati i primi disaccrediti che rendono così indipendenti le imprese dal legame iniziale con l'Ateneo. Tale fenomeno, di cui non si era tenuto conto in sede di definizione del target, porta a una fisiologica stabilizzazione del portfolio di aziende accreditate. Per tener conto di questo fenomeno, e dare atto delle iniziative intraprese dall'Ateneo per promuovere l'imprenditorialità della comunità studentesca, si propone di modificare la metrica considerando esclusivamente i nuovi accreditamenti. Alla luce di queste considerazioni il nuovo target è di 3 nuovi accreditamenti/anno.

Obiettivo 45, indicatore IP.07 “Accessibilità media per distretto logistico o per Campus”: considerata la decisione dell'Ateneo di dettagliare meglio il concetto di accessibilità alle proprie strutture, l'indicatore è stato modificato in “*Aule censite ai fini della valutazione dell'accessibilità*” con target al 2024 pari a “un terzo delle aule di Ateneo”.

Obiettivo 48, indicatore IS.13 “Metri quadri allacciati alla rete di teleriscaldamento”: il target 2024 è stato abbassato da +20.000 mq a +9.000 mq rispetto al 2021. Tale modifica si è resa necessaria a causa dei ritardi degli interventi a carico di HERA negli allacciamenti programmati.

Obiettivo 48, indicatore IS.14 “Potenza di picco da impianti fotovoltaici UNIBO per autoconsumo”

Il target è stato alzato da +1MWp a +2MWp per rendere la programmazione coerente alla rivalutazione degli obiettivi del Piano Energetico di Ateneo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/10/2023.

Gli indicatori del Piano sono costantemente monitorati sia a livello di Ateneo che a livello di Dipartimento grazie alla reportistica interattiva del Data Warehouse di Ateneo (DW). Per un maggiore dettaglio su indicatori e target si rimanda alla visione dell'allegato tecnico (**Paragrafo 6.1**) prodotto in automatico dal DW.

Analisi degli scostamenti – Ambito Didattica e comunità studentesca

Obiettivo 2, Indicatore F.10 (**“mobilità extra-regionale”**). **PARZIALMENTE IN LINEA**
L’andamento dell’indicatore è solo parzialmente in linea rispetto al target (leggermente inferiore) a causa di fattori di contesto legati principalmente alle criticità del mercato dell’affitto in tutte le città del Multicampus. Il periodo post pandemia ha fatto registrare un importante incremento dei costi della vita (in particolare degli affitti) nelle grandi città, e una contestuale contrazione dell’offerta di alloggi dovuta alla competizione con la domanda per alloggi brevi a scopo turistico. Si tratta di condizioni di contesto sulle quali l’Alma Mater non ha diretto controllo, ma sulle quali sta collaborando con tutte le istituzioni dei territori del Multicampus al fine di favorire un più agevole accesso al mercato dell’affitto a un numero sempre più ampio di studentesse e studenti.

Obiettivo 4, Indicatore ID.02 (**“percentuale di studentesse e studenti fuori corso”**) **NON IN LINEA**

L’indicatore non è in linea e mostra un andamento negativo. Tuttavia, gli indicatori di regolarità F.05 (**“prosecuzioni con >39 cfu conseguiti al primo anno”**) e F.22 (**“percentuale di abbandoni al primo anno”**) mostrano un miglioramento. Ciò conferma l’efficacia delle azioni messe in campo dall’Ateneo, anche se non completamente a regime, e potrebbe lasciar prevedere una diminuzione degli iscritti fuori corso nei prossimi anni accademici.

Obiettivo 5, Indicatore ID.03 (**“soddisfazione di studentesse e studenti sui servizi”**) **NON IN LINEA**. L’indicatore ha registrato una ulteriore flessione a fronte di un giudizio complessivamente positivo degli studenti e delle studentesse sui servizi offerti dall’Ateneo (4,2 su un target fissato a 4,4). La valutazione rimane comunque positiva se paragonata con la media della valutazione ottenuta dagli Atenei che partecipano alla rilevazione Good Practice (4,08)

Obiettivo 17, Indicatore ID.10 (**“percentuale postazioni elettrificate”**) **NON IN LINEA**

L’Ateneo ha assunto un obiettivo del 60% di postazioni elettrificate nei tre anni. Tuttavia sono state riscontrate delle oggettive difficoltà, tecniche e normative, nella elettrificazione delle singole postazioni di ogni aula. Per dare comunque la possibilità agli studenti di collegare i propri dispositivi mobili alla rete elettrica, alla luce di alcune positive sperimentazioni, si sta valutando l’installazione di colonnine di ricarica all’interno delle aule. Tale soluzione sarebbe più percorribile ed economica.

Obiettivo 18 Indicatore R.03 (**“percentuale di dottorande e dottorandi outgoing”**) **NON IN LINEA**

La percentuale di outgoing è in calo a fronte di un notevole aumento della popolazione di riferimento soprattutto nell’ultimo anno. Il calo è in parte spiegabile con il fatto che normalmente il periodo all’estero avviene negli anni successivi al primo. Ci si attende una ripresa del trend in quanto gran parte dell’aumento del numero di iscritti è merito del PNRR e tutte le borse PNRR prevedono almeno 6 mesi all’estero. Inoltre, l’indicatore è utilizzato dall’Ateneo nell’attribuzione della quota premiale del BDD, fattore che spingerà tutti i corsi a

rendere obbligatorio o fortemente consigliato un periodo all'estero di almeno 3 mesi. Infine, a breve dovrebbero vedersi gli esiti di due azioni approvate nel corso del 2023: la possibilità del cumulo dell'incremento della borsa di dottorato per i mesi all'estero con la Borsa Marco Polo (sino al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal Marco Polo) e il significativo potenziamento del finanziamento relativo al Dottorato del Bando Erasmus+ Tirocinio, da promuovere ulteriormente come opportunità presso i dottorandi

Obiettivo 29, Indicatore T.04 (“iscritti ai corsi professionalizzanti”) NON IN LINEA

L'Ateneo sta proseguendo nella razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa dei corsi professionalizzanti e ha avviato i corsi per l'abilitazione all'insegnamento. L'indicatore non è al momento in linea, ma ci si attende un miglioramento nel prossimo anno accademico anche considerato i corsi formazione insegnanti, inseriti nella metrica a seguito della modifica dell'indicatore di cui si è detto sopra, la cui efficacia sarà monitorata nel prossimo rapporto.

Obiettivo 40, Indicatore ID.15 (“rilevazione del gradimento dei servizi per gli studenti con disabilità e d.s.a.”) PARZIALMENTE IN LINEA

Il valore 2023 pari a 4,03 è in leggera flessione rispetto al target (4,2).

Le possibili ragioni di tale scostamento sono da imputare al sensibile aumento del tasso di risposta alla rilevazione e alla diversa modalità di erogazione del servizio. Da fine 2021, il ritorno in presenza, ha comportato la necessità di gestire una logistica connotata da maggiori criticità rispetto al periodo di didattica online o mista in uso al momento della passata rilevazione e questo ha influenzato i giudizi espressi.

Analisi degli scostamenti – Ambito Ricerca

Obiettivo 20, Indicatore R.06 (“Distribuzione delle pubblicazioni per indice unico”) - PARZIALMENTE IN LINEA

L’indicatore, pur a fronte di un costante e notevole aumento delle pubblicazioni, ha un andamento stazionario; in generale, considerato che la distribuzione percentuale non è cambiata e i prodotti sono aumentati, in valore assoluto i prodotti di qualità sono aumentati, che è un segnale positivo. Inoltre occorre considerare la grande quantità di neoassunti degli ultimi anni, che si trovano in un ruolo/ambiente nuovo e che potrebbero avere bisogno di un periodo di induzione per produrre lavori di alta qualità.

Le attività messe in campo dall’Ateneo per il miglioramento della qualità delle pubblicazioni, con il nuovo sistema di Valutazione della Ricerca (VRA), potranno vedere il loro effetto sul medio lungo termine.

Obiettivo 23, Indicatore R.01b (“dottorande e dottorandi con titolo di accesso di altro ateneo”) - NON IN LINEA

L’incremento dell’investimento governativo sul dottorato (finanziamenti PON e PNRR) ha aumentato in tutte le sedi universitarie l’offerta di borse di dottorato; pertanto è calata la percentuale di dottorandi provenienti da altri atenei a causa di un crescente regime concorrenziale tra università italiane.

Analisi degli scostamenti – Ambito Persone

Obiettivo 26, Indicatore IP.03 (“valutazione reclutamento dei neoassunti”) – PARZIALMENTE IN LINEA

L’indicatore è costruito come rapporto tra l’indice di qualità dei neoassunti e quello medio della categoria di riferimento (tutti i docenti della medesima area, ruolo, numero prodotti utilizzabili). Quindi valori dei neoassunti sopra 100 indicano una qualità della produzione scientifica superiore alla media della categoria di riferimento. La notevole crescita dei neoassunti negli ultimi anni ha determinato un calo dell’indicatore: aumentando i neoassunti compresi nella popolazione di confronto, i valori di numeratore e denominatore tendono a convergere. La qualità dei neoassunti per il 2023 (108) risulta comunque superiore dell’8% rispetto a quella del totale dei docenti. A seguito della messa a regime del nuovo sistema di Valutazione della Ricerca (VRA) si stanno testando nuovi indicatori volti a monitorare in maniera più circoscritta il fenomeno.

Obiettivo 43, Indicatore IP.05 (“soddisfazione lavorativa del personale docente ricercatore e tecnico amministrativo”) Non Valutabile

La rilevazione della soddisfazione lavorativa è subordinata alla rilevazione sul benessere organizzativo che si è svolta a fine 2023 ma di cui non sono stati ufficializzati i risultati, essendo le analisi dei dati ancora in corso.

Obiettivo 45, Indicatore IP.07 (“Aule censite ai fine della valutazione dell’accessibilità”) Non Valutabile

L'indicatore è stato modificato a partire dal 2024 come illustrato precedentemente. Il valore di riferimento è il 2023 (12,3%) e il target da raggiungere per il prossimo anno è il 30%.

Analisi degli scostamenti – Ambito Società

Obiettivo 48, Indicatore IS.13 (**“metri quadri allacciati alla rete di teleriscaldamento”**) – **PARZIALMENTE IN LINEA**

Si registrano ancora i ritardi degli interventi a carico di HERA negli allacciamenti programmati. La programmazione degli interventi 2024 dovrebbe portare al raggiungimento del target.

Obiettivo 48, Indicatore IS.14 (**Potenza di picco da impianti fotovoltaici UNIBO per autoconsumo**) – **NON IN LINEA**

Il dato 2023 risulta stazionario ma gli interventi previsti sul 2024 permetteranno il raggiungimento del nuovo target (2).

2.2.2 Monitoraggio e analisi scostamenti obiettivi operativi: dimensioni trasversali

Gli obiettivi operativi come schematizzato nell'albero della Performance (Figura 6) sono monitorati anche sulle dimensioni trasversali: "Semplificazione e miglioramento continuo", "Digitalizzazione e accessibilità", "Trasparenza e anticorruzione", "Pari opportunità".

dimensioni trasversali	Indicatori	Target	Valore 2023	Risultato indicatore
T.1 Semplificazione e miglioramento continuo	1) Percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali afferenti alla dimensione trasversale 2) Mantenimento degli standard di gestione operativa (si rimanda agli indicatori di monitoraggio dei servizi dettagliati della Tabella 3)	>=70%	1) 87,7% 2) 92,3%	Target raggiunto
T.2 Digitalizzazione e accessibilità	Percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali afferenti alla dimensione trasversale	>=70%%	100%	Target raggiunto
T.3 Trasparenza e anticorruzione	Percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali afferenti alla dimensione trasversale	>=70%	100%	Target raggiunto
T.4 Pari opportunità	Percentuale di Attività 2023 realizzate da Piano Azioni Positive realizzate	>=70%	100%	Target raggiunto

Tabella 2: Monitoraggio Obiettivi operativi dimensioni trasversali

Fonte: Sistema di valutazione dei dirigenti in capo alla Direzione Generale; Bilancio di genere

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Tabella 3: Dettaglio indicatori di monitoraggio dei servizi

n.b. il Valore GP rappresenta il valore medio (ultimo dato disponibile) di tutti i partecipanti⁵ al Progetto Good practice sulla valutazione della gestione amministrativa delle Università; per l'indagine di soddisfazione utenti sui servizi tecnico amministrativi espressa dai docenti, dottorandi, assegnisti, personale TA e dagli studenti i dati 2023 sono riferiti alla rilevazione GP 2022/23.

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
CONTABILITA'	<i>S.1 Tempo medio pagamento fornitori</i>	tempo medio (giorni lavorativi) intercorrente dalla data riportata sulla fattura all'effettivo pagamento dei fornitori (fonte: sistema contabile Ugov)	27,19 gg	25,14 gg	Indicatore non mutuato	Non superiore a 60 gg	Target raggiunto

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
COMUNICAZIONE	<i>S.2 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 (fonte: Politecnico di Milano)	4,18	4,13	3,86	Non inferiore a 4	Target raggiunto

⁵ Università di: Bologna, Catania; Firenze; Padova; Palermo; Milano statale, Napoli federico II; Torino; Aquila, Basilicata, Brescia, Bergamo, Calabria, Camerino, Cassino; dell'Insubria; Perugia; IUAV di Venezia; Ferrara; Modena e Reggio Emilia, Macerata, Piemonte Orientale; del Salento; Sassari; Siena; Venezia Ca' Foscari; Urbino; Trento; Trieste, Chieti-Pescara; Messina; Milano Bicocca; Molise, Parma; Napoli Parthenope, Pavia; Reggio Calabria, Salerno; Sannio, Udine, Verona; Politecnico di Bari; Politecnico di Torino; Politecnico di Milano; università Politecnica delle Marche; Scuola IMT Alti Studi Lucca; SNS Scuola Normale Superiore di Pisa; SISSA Scuola Superiore di Studi Avanzati, SSSA Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, GSSI Gran Sasso science Institute.

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
COMUNICAZIONE	S.3 Grado di soddisfazione studenti sui servizi di <i>comunicazione</i>	Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (1 anno e anni successivi) in merito alla domanda “in riferimento ai servizi di comunicazione indicare il grado di soddisfazione complessivo”, su scala 1-6 (fonte: Politecnico di Milano)	4,22	4,14	4,01	Non inferiore a 4	Target raggiunto

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
PERSONALE	S.4 Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione personale	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 (fonte: Politecnico di Milano)	4,49	4,48	4,29	In media con gli atenei partecipanti GP	Target raggiunto

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
SERVIZI SOCIALI E WELFARE	S.5 <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 (fonte: UNIPOL)	61,4%	67,0%	Indicatore non mutuato	Superiore al 50%	Target raggiunto

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
APPROVVIGIONAMENTI	<i>S.6 Efficiamento processi d'acquisto</i>	1) Tempi medi di esecuzione dei buoni d'ordine 2) Valor medio dell'ammontare dei buoni d'ordine (fonte: Data Warehouse di Ateneo)	1)16 giorni 2) 2.611€	1)20 giorni 2) 2.728€	Indicatore non mutuato	1) Non oltre 20 gg solari 2) > di 2.611 €	Target raggiunto

Servizi	Indicator e	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
SISTEMI INFORMATIVI	<i>S.7 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 (fonte: Politecnico di Milano)	4,54	4,55	4,24	Non inferiore a 4	Target raggiunto
	<i>S.8 Grado di soddisfazione studenti</i>	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (I anno e anni successivi) in merito alla domanda "in riferimento ai sistemi informativi indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6 (fonte: Politecnico di Milano)	4,45	4,33	4,00	Non inferiore a 4	Target raggiunto

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
ORIENTAMENTO IN USCITA	<i>S.9 Studenti per aziende partner</i>	Studenti iscritti / N° aziende associate al servizio di placement dell'università (fonte: Area Innovazione - ARIN)	7	6	Indicatore non mutuato	Non superiore a 5	Target non raggiunto

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
BIBLIOTECHE	<i>S.10</i> Grado di soddisfazione utenti	Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti in merito alla domanda "in riferimento al servizio bibliotecario indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6. (fonte: Politecnico di Milano)	4,85	4,83	4,58	Non inferiore a 4,5	Target raggiunto
	<i>S.11</i> Grado di soddisfazione studenti	Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo rivolto degli studenti (I anno e anni successivi) in merito alla domanda "in riferimento al servizio bibliotecario indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6(fonte: Politecnico di Milano)	4,62	4,58	4,51	Non inferiore a 4,5	Target raggiunto

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Servizi	Indicatore	Metrica	Valore 2022	Valore 2023	Media atenei GP	Target	Risultato indicatore
SERVIZIO DI SEGRETERIA STUDENTI	<i>S.12. Grado di soddisfazione studenti</i>	Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (I anno e successivi) in merito “in riferimento al servizio di segreteria indicare il grado di soddisfazione complessivo”, su scala 1-6. (fonte: Politecnico di Milano)	3,94	4,03	3,96	NON INFERIORE AL VALORE 2020 (3,89)	Target raggiunto
SERVIZI DI ATENEO PER GLI STUDENTI	<i>S.13. Grado di soddisfazione studenti</i>	Questionario GP sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi degli studenti (I anno e anni successivi) in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6. (fonte: Politecnico di Milano)	4,23	4,20	4,08	Non inferiore a 4	Target raggiunto

Analisi degli scostamenti – Servizi

Di seguito vengono analizzate le possibili cause degli scostamenti per quegli indicatori che presentano un andamento non in linea con il target.

Performance **SERVIZI ORIENTAMENTO IN USCITA**: l'indicatore S.9 relativo alle aziende associate al servizio di placement risulta ancora non raggiunto ma si registra un considerevole aumento delle aziende associate da 12.894 (2022) a 14.950 (2023).

2.2.3 Incentivo performance organizzativa

Nel contratto integrativo collettivo per il personale tecnico – amministrativo, per l’anno 2023, è stato individuato un incentivo legato alla Performance Organizzativa, da erogare ai dipendenti di categoria B – C – D a seguito della verifica del raggiungimento nel complesso degli obiettivi di performance organizzativa dell’ente. Analogo incentivo è stato individuato anche dal contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici. Gli indicatori individuati sono nella Tabella 4, di seguito riportata.

Indicatori	Target	Valore 2023	Risultato indicatore
Quota premiale FFO <i>Metrica: Assegnazione quota premiale FFO anno di riferimento</i>	UNIBO entro le prime 3 posizioni nella classifica delle assegnazioni nell’anno di riferimento	Seconda posizione	Target raggiunto
Livello di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali. <i>Metrica: percentuale media di raggiungimento degli obiettivi complessivi affidati ai dirigenti di Ateneo e riferiti all’anno 2023.</i>	raggiungimento complessivo degli obiettivi per una percentuale almeno pari al 65%.	95,67%	Target raggiunto
Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo. <i>Metrica: media dei giudizi degli studenti (1 anno e successivi) in merito al grado di soddisfazione complessivo dei servizi rilevati, su scala 1-6 (a.a.2021/22)</i>	valore non inferiore a 4	4,20	Target raggiunto

Tabella 4: Indicatori incentivazione Performance Organizzativa da Contratto integrativo 2023

2.2.4 Incentivo FFO “Valorizzazione del Personale”

Il D.L. 75/2023 all’art. 5 prevede che il 50% delle risorse stanziata a decorrere dall’anno 2022, ai sensi della L.234, art. 1 comma 297 lett. b), sia destinato alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo delle università e al raggiungimento, da parte delle stesse, di più elevati obiettivi nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Il raggiungimento di tali obiettivi ai sensi del contratto integrativo collettivo per il personale tecnico – amministrativo, per l’anno 2023 è ritenuto conseguito se il livello raggiunto per ciascun obiettivo è in linea con il target previsto **per almeno il 50%** degli indicatori strategici di Ateneo.

Per il 2023 risultano in linea 59 indicatori su 71 con una percentuale del **83,1%**.

2.3 Performance organizzativa delle Aree dell'Amministrazione

Generale

La Performance organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale è misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi operativi, in particolare:

1. Obiettivi operativi, definiti, mediante un processo a *cascading*, a partire dalle priorità strategiche individuate dal Direttore Generale;
2. Obiettivi operativi, con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in un'ottica di miglioramento continuo dell'azione amministrativa;
3. Obiettivi operativi di miglioramento della qualità percepita complessiva dei servizi erogati dalle stesse aree.

I primi discendono a cascata dagli obiettivi e dalle azioni pluriennali previste nel Piano Strategico 2022 – 2027; accanto a questi, fra gli obiettivi di carattere più trasversale di cui al punto 2, sono previste tutte le azioni di miglioramento o di mantenimento della qualità percepita riferita a specifici servizi erogati dalle aree dell'amministrazione generale e ricomprese nel macro obiettivo "*Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito*", misurate attraverso le rilevazioni annuali di *customer satisfaction* previste nell'ambito del Progetto Good Practice e rivolte al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti, al personale tecnico-amministrativo, agli studenti del primo anno e agli studenti degli anni successivi al primo.

Gli obiettivi di cui al terzo punto vengono misurati attraverso la somministrazione annuale ai Direttori di Dipartimento, individuati quali utenti dei servizi, di un questionario di *soddisfazione complessiva*, che fa riferimento all'insieme dei servizi erogati da ciascuna area.

Ciascun obiettivo operativo è misurato attraverso uno o più indicatori, con indicazione del valore di riferimento (baseline) e del valore *target* annuale da raggiungere. In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale, espressa in percentuale, ogni obiettivo è classificato:

- *Raggiunto*, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- *Non raggiunto*, se nessun indicatore dell'obiettivo risulta raggiunto;
- *Parzialmente raggiunto*, negli altri casi.

La performance organizzativa di Area è rappresentata da un *valore di sintesi*, anch'esso espresso in percentuale, calcolato come rapporto tra gli indicatori raggiunti e il totale degli indicatori definiti.

AREA DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE	TOTALE OBIETTIVI	OBIETTIVI RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – RISULTATO % INDICATORI RAGGIUNTI
Staff Rettore e Direttore Generale - SSRD	12	12	0	0	100%
Area Formazione e Dottorato - AFORM	22	19	0	3	93%
Area Servizi Studenti - ASES	19	19	0	0	100%
Area Patrimonio Culturale - ARPAC	9	8	0	1	96%
Area Ricerca - ARIC	12	12	0	0	100%
Area Innovazione - ARIN	20	20	0	0	100%
Area Appalti e Approvvigionamenti - APAP	11	9	0	2	87%
Area del Patrimonio - APAT	14	13	0	1	98%
Area del Personale - APOS	12	10	1	1	91%
Area Finanza e Contabilità - ARAG	12	11	0	1	97%
Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione - APPC	20	19	0	1	94%
Area Tecnica, Edilizia e Sostenibilità – ATEs	17	15	0	2	95%
Area Sistemi e Servizi Informatici - CESIA	25	22	1	2	93%
Area Service Area Medica - SAM	9	7	0	2	86%
Area di Campus di Cesena - ACCE	13	13	0	0	100%
Area di Campus di Forlì - ACFO	16	16	0	0	100%
Area di Campus di Ravenna - ACRA	14	14	0	0	100%
Area di Campus di Rimini - ACRN	13	13	0	0	100%

Tabella 5: Performance Organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale, compresi gli obiettivi di customer satisfaction

Osservando i risultati, il livello medio di performance è del 96%; emerge un quadro virtuoso, per cui tutte le Aree mostrano un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore all'85%, di cui il 61% compreso tra il 95% e 100%.

Nell'allegato 6.2 per ciascun obiettivo operativo, si riporta il dettaglio dei risultati conseguiti dalle Aree dell'amministrazione Generale e delle attività svolte.

In continuità con la rendicontazione per l'anno 2022, nell' **allegato 6.3**, con riferimento al macro obiettivo operativo "*Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito*" previsto nella Dimensione trasversale D.T.1 "*Semplificazione e miglioramento continuo*", sono restituiti i risultati relativi a tutte le azioni di miglioramento o di mantenimento della qualità percepita, misurate da indicatori di efficacia percepita (domande di *customer satisfaction*).

Con riferimento a tali risultati, di cui detto sopra, si rileva in generale, per la maggior parte dei servizi di supporto erogati dalle aree dell'amministrazione generale, un grado di soddisfazione positivo, superiore a 3 (scala 1-6);

per alcuni di questi, quali:

- *per il Personale Tecnico Amministrativo, il supporto organi accademici, il welfare, il supporto informativo agli stipendi;*
- *per gli Studenti, l'internazionalizzazione, la pulizia delle aule didattiche, dei laboratori e degli spazi studio, il diritto allo studio;*
- *per il Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti i servizi bibliotecari, l'amministrazione e gestione del personale,*

il livello di gradimento è superiore a 4, e in aumento rispetto ai risultati del 2022.

Per i servizi:

- *per gli Studenti la Segreteria studenti (servizi online e in presenza);*
- *per il Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti i servizi assicurativi;*
- *per il Personale Tecnico Amministrativo la sostenibilità ambientale ed energetica.*

il grado di soddisfazione è compreso tra 3 e 4.

Due servizi, infine, registrano un livello di gradimento inferiore a 3:

- *per il Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti supporto agli approvvigionamenti, interventi di manutenzione;*

per i quali si registra anche un calo del gradimento rispetto ai risultati 2022.

Nella Tabella 6, è riportata, per ciascuna area, la % di raggiungimento complessiva, calcolata secondo quanto definito precedentemente, su tutti gli indicatori di *customer satisfaction* assegnati. Per tali indicatori è prevista una tolleranza del 5% nel confronto tra il risultato conseguito e il valore *target*.

AREA DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE	TOTALE INDICATORI CS	INDICATORI RAGGIUNTI	INDICATORI NON RAGGIUNTI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO %
Staff Rettore e Direttore Generale - SSRD	2	2	0	100%
Area Formazione e Dottorato - AFORM	2	2	0	100%
Area Servizi Studenti - ASES	5	5	0	100%
Area Patrimonio Culturale - ARPAC	2	2	0	100%
Area Ricerca - ARIC	3	3	0	100%
Area Innovazione - ARIN	1	1	0	100%
Area Appalti e Approvvigionamenti - APAP	7	4	3	57%
Area del Patrimonio - APAT	10	9	1	90%
Area del Personale - APOS	2	2	0	100%
Area Finanza e Contabilità - ARAG	5	5	0	100%
Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione - APPC	6	3	3	50%
Area Tecnica, Edilizia e Sostenibilità - ATEs	4	3	1	75%
Area Sistemi e Servizi Informatici - CESIA	2	2	0	100%
Area Service Area Medica - SAM	2	1	1	50%
Area di Campus di Cesena - ACCE	5	5	0	100%
Area di Campus di Forlì - ACFO	5	5	0	100%
Area di Campus di Ravenna - ACRA	5	5	0	100%
Area di Campus di Rimini - ACRN	5	5	0	100%

Tabella 6 Performance Organizzativa Aree dell'Amministrazione Generale, dettaglio obiettivi di customer satisfaction

Analisi degli scostamenti

Di seguito vengono analizzate le possibili cause degli scostamenti per quegli obiettivi i cui indicatori non hanno raggiunto il target definito per l'anno 2023:

LEADER(L) CONTRI-BUTRICE	OBIETTIVI OPERATIVI DI I LIVELLO	INDICATORE I LIVELLO	TARGET 2023	ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI
CESIA (L) AFORM ATES	OO.17a Favorire azioni di sviluppo verso una didattica innovativa e attrattiva	ind.17a.5 % di aule/postazioni elettrificate rispetto alle aule/postazioni totali	Ulteriore 2% (9 aule e 990 postazioni)	Sono state progettate n. 6 aule per un totale di n.799 postazioni. Nel corso del 2023, è stato risolto consensualmente il contratto in essere con il professionista per indisposizione, a questo si sono aggiunte difficoltà di ATEs ad eseguire sopralluoghi in periodi e orario al di fuori delle lezioni.
APOS (L) ARAG AFORM ARPAC APAP Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza	OO.32 Garantire la formazione a tutto il personale	ind.32.7 Riorganizzazione del CLA	Approvazione agli OAAA del nuovo assetto organizzativo CLA entro il 31/12/2023	Il nuovo assetto organizzativo del CLA è stato presentato al MR e al DG il 09/11/2023. Poiché si è reso necessario assicurare un ampio confronto, tenuto conto del passaggio presso la nuova struttura di tutto il personale CEL, l'approvazione agli OAAA avverrà nel corso del 2024, una volta concluso l'iter informativo e aver recepito i suggerimenti.
SAM (L) AFORM CESIA	OO.42c Digitalizzare i processi a supporto della programmazione didattica delle SSM e le reti delle scuole	ind.42c.1 Procedura codificata per l'attivazione e la programmazione didattica delle SSM	Approvazione linee guida entro il 31/12/2023	Le linee guida sono state validate dal gruppo di lavoro SAM-AFORM il 12/12/2023. È stato necessario garantire ampia condivisione all'interno dell'Ateneo; ciò ha posticipato l'approvazione agli OAAA in data 23/04/2024.
APOS (L) CESIA	OO.43b Favorire il diritto alla disconnessione attraverso la revisione della disciplina del lavoro da remoto	ind.43b.1 Aggiornamento Policy di Ateneo su lavoro da remoto	Definizione delle regole e adeguamento di Tempus entro il primo semestre 2023	Il raggiungimento dell'obiettivo in oggetto dipende strettamente dalla sottoscrizione del CCNL che non è avvenuta nel corso del 2023. In attesa del CCNL, gli Uffici interessati hanno comunque avviato degli incontri finalizzati a definire la nuova disciplina giuridica del lavoro da remoto. La materia verrà sottoposta a partecipazione sindacale non prima della seconda metà del 2024 poiché in priorità vanno i regolamenti su PEO, PEV transitorie, PEV a regime, mobilità e linee guida su incarichi e posizioni organizzative.

Tabella 7 Analisi degli scostamenti – Aree dell'Amministrazione Generale

2.3.1 Obiettivi operativi di Performance Organizzativa che concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti.

Con il SMVP 2023, in coerenza con quanto previsto dalla normativa, gli obiettivi operativi concorrono, quali elementi di Performance Organizzativa, alla valutazione individuale dei Dirigenti. A partire dall'insieme degli obiettivi operativi definiti per le Aree dell'Amministrazione Generale, il Direttore Generale ha proceduto alla selezione di alcuni di essi, dando priorità agli obiettivi su cui l'area è *leader*. In generale, la selezione è avvenuta garantendo uniformità e assegnando a ciascun obiettivo un peso percentuale.

MONITORAGGIO INTERMEDIO

Come per gli anni precedenti è stata garantita particolare attenzione al monitoraggio dello stato di realizzazione degli obiettivi sulla base dell'andamento gestionale e del contesto esterno, con una verifica intermedia svoltasi in data 9 giugno 2023, nel corso della quale i dirigenti hanno presentato lo stato di avanzamento dei loro obiettivi, consentendo così di far emergere scostamenti o criticità di particolare rilievo.

Il monitoraggio del piano direzionale 2023 ha evidenziato la necessità di alcuni interventi sugli indicatori e target, a seguito di *warning* emersi per fattori esogeni, non prevedibili. In particolare, negli obiettivi:

- **ob. OO.17a “Favorire azioni di sviluppo verso una didattica innovativa e attrattiva”**: è stato modificato il target “Ulteriore 5% (34 aule e 2.143 postazioni)” dell’obiettivo, riferito all’ind.17a.5 (% di aule/postazioni elettrificate rispetto alle aule/postazioni Totali), passando da un 5% ulteriore di aule elettrificate a un 2%, declinabile in +9 aule (invece che 34) e di 990 posti (invece che 2.143 postazioni), passando quindi al 23% di postazioni elettrificate e il 26% di aule. È quindi stato riformulato il target dell’obiettivo in “Ulteriore 2% (9 aule e 990 postazioni)”.
- **ob. OO.17b “Favorire azioni di sviluppo verso una didattica innovativa e attrattiva nei Campus”**: anche per questo obiettivo è stato modificato il target “28 aule (10 ACCE,10 ACFO, 8 ACRA)” riferito all’ind. 17b.3 (Aule rinnovate presso i Campus di Cesena e Forlì Ravenna) passando da una previsione di 28 aule rinnovate a 26 aule. Questo si è reso necessario in quanto nell’edificio ex Asili il cantiere gestito dall’Ente di sostegno Flaminia (per conto della proprietà Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna) non aveva ancora completato gli interventi necessari a suddividere con una parete mobile l’Aula Magna in due aule ed era emersa una difficoltà a reperire il materiale necessario. È quindi stato riformulato il target dell’obiettivo in “26 aule (10 ACCE,10 ACFO, 6 ACRA)”.
- **ob. OO.16 “Promuovere iniziative per valorizzare l'integrazione tra Didattica, Ricerca e Sanità”**: è stata proposta la modifica dell’ind. 16.1 in quanto lo stato delle trattative tra la Regione e le Università dell’Emilia-Romagna non aveva consentito il rinnovo del Protocollo d'intesa nei termini previsti ed è stato necessario concordare con la Regione e le altre Università la proroga del protocollo vigente. L’indicatore è stato quindi modificato da “Revisione e stipula AAL con IRCCS AOU a seguito della qualificazione come IRCCS” a “Proroga del Protocollo d'intesa regionale per la collaborazione in ambito sanitario”.

- **ob. OO.14 “Promuovere e diffondere, all'interno e all'esterno, la cultura della responsabilità sociale e della sostenibilità”**: è stato modificato il target “Adozione del piano energetico entro il primo semestre 2023” riferito all’indicatore 14.5 (Piano energetico di Ateneo) prevedendo l’adozione del Piano Energetico entro la fine del 2023 invece che entro il primo semestre del 2023. Al fine di una sensibilizzazione maggiore sul tema energetico, si è ritenuto opportuno avviare una prima condivisione con i Direttori di Dipartimento per poi presentare il testo definitivo, composto da allegati tecnici dettagliati, nella seduta di ottobre 2023 del Consiglio di Amministrazione. È quindi stato riformulato il target dell’obiettivo in “Adozione del piano energetico entro il 2023”.
- **ob. OO.38 “Rafforzare le strategie di valorizzazione del patrimonio culturale dell'Alma Mater”**: è stato modificato il target “Adozione Policy di Ateneo entro il 31/12/2023” dell’obiettivo riferito all’ind. 38.4 (Policy di Ateneo per la digitalizzazione, conservazione e la valorizzazione del patrimonio culturale compatibile con le indicazioni del Piano Nazionale di Digitalizzazione (PND)). La formula "Adozione della policy" richiedeva, oltre alla predisposizione dell’atto, anche la condivisione a vari livelli istituzionali (SBA, Delegate MR, gruppo GLOS coordinato dalla prof.ssa Masini, Gruppo Prorettori, ecc.), il passaggio agli OOAA e la comunicazione interna. Queste sono fasi che richiedono tempi tecnici e restringono l’arco temporale disponibile per l’istruttoria vera e propria. È quindi stato riformulato il target dell’obiettivo in “Elaborazione di una proposta di policy entro il 31/12/2023”.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Segue una sintesi del livello di raggiungimento generale degli obiettivi operativi 2023:

Grado di raggiungimento obiettivi	n. obiettivi
100% - superato in maniera eccellente	29
Fra 75% e 100%	8
Fra 50% e 75%	0
Totale	37

Tabella 8 Numero di obiettivi operativi per soglia di raggiungimento

Mentre nella Figura 8 viene riportato, per ciascun anno del periodo 2018-2023, il raggiungimento degli obiettivi operativi, i cui risultati riportati sotto sono calcolati come **media delle percentuali di raggiungimento** ottenute sui singoli obiettivi.

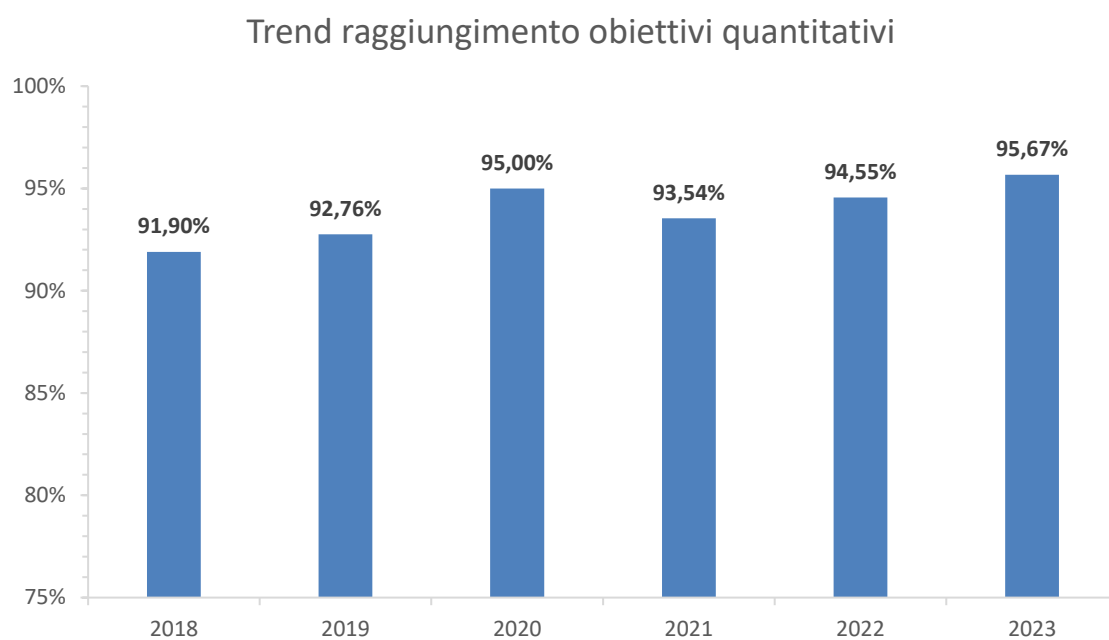


Figura 8 raggiungimento complessivo degli obiettivi dirigenziali nel periodo 2018-2023

2.3.2 Obiettivi operativi connessi alla prevenzione della corruzione

In coerenza con le direttive nazionali sul tema, questi obiettivi discendono dall'azione strategica volta ad *“approfondire la conoscenza del contesto e l'analisi dei processi per migliorare la cura dell'interesse pubblico e per alimentare la fiducia della collettività”*. La finalità è il miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e della trasparenza (sistema di qualità gestionale coerente con la cura dell'interesse pubblico e del principio di imparzialità).

Gli interventi realizzati nel 2023 per il raggiungimento degli obiettivi operativi sono stati pianificati e progettati nella sezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative.

Di seguito un riepilogo di alcune attività realizzate nel 2023 per mitigare i rischi negli ambiti analizzati negli anni precedenti:

- miglioramento continuo del database di accesso ai vari uffici amministrativi interessati di dati riguardanti enti terzi quali spin off e start up.
- Partecipazione dell'utente nell'ambito dei tirocini mediante il miglioramento e integrazione del questionario di soddisfazione dello studente, finalizzato anche a far emergere comportamenti non etici e/o scorretti del soggetto ospitante.
- Sensibilizzazione sull'etica e sul conflitto di interessi all'interno della formazione programmata per l'albo di commissari, fra cui sono individuati con priorità i componenti delle Commissioni di selezione del personale TA.
- Analisi e elaborazione di dati significativi per conoscere gli sviluppi di carriera delle persone nel tempo nelle unità organizzative, al fine di migliorare le progressioni verticali.
- Sensibilizzazione dei servizi amministrativi delle strutture proponenti l'attribuzione di spazi a terzi per uso non temporaneo, attraverso un intervento mirato, per rafforzare le valutazioni sui contributi in gioco e al fine di prevenire anche potenziali conflitti di interesse.

Inoltre, si garantisce annualmente la gestione del rischio per individuare le misure che possano mitigarne le potenziali cause (fattori abilitanti) per l'anno successivo. La metodologia di analisi che l'Ateneo pratica dal 2017 è coerente con le direttive dell'ANAC, si basa su criteri qualitativi, sostanziali e non meccanicistici, mediante il lavoro frontale di un gruppo trasversale: comprende le analisi delle attività inserite in processi e in fasi, l'abbinamento con i rischi individuati partendo dagli esempi indicati nei piani nazionali; l'individuazione dei fattori abilitanti del rischio, delle misure di prevenzione; la valutazione di indicatori di sostenibilità; la progettazione delle misure individuate e da attuare nell'anno successivo.

Nell'anno 2023 è stata realizzata la gestione del rischio per il processo collegato ai test di accesso al corso di studio di Scienze della Formazione primaria.

Tutti questi obiettivi operativi risultano raggruppati in un unico macro-obiettivo 2023 del Direttore generale, funzionale a realizzare il collegamento fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e consentendo la valutazione dei dirigenti sulle misure di prevenzione pianificate.

Per una descrizione dettagliata della gestione del rischio, dello sviluppo e dei risultati delle misure/obiettivi si rinvia alla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e Organizzazione PIAO 2024 - 2026, Allegato 10 – “Rischi corruttivi e trasparenza – Monitoraggio obiettivi di performance”

<https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione>

2.4 Performance organizzativa dei Dipartimenti

La Performance organizzativa dei Dipartimenti è misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi operativi, in particolare:

1. Obiettivi operativi, definiti, mediante un processo a *cascading*, a partire dal Piano Strategico 2022-2027;
2. Obiettivi operativi, con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in un'ottica di miglioramento continuo dell'azione amministrativa;

I primi discendono a cascata dagli obiettivi e dalle azioni pluriennali previste nel Piano Strategico 2022 – 2027; la declinazione dipartimentale degli obiettivi strategici di Ateneo trova spazio nella *Scheda Unica Annuale Ricerca Dipartimentale* (SUA-RD), opportunamente integrata rispetto ai quattro ambiti strategici i cui risultati sono rendicontati nel *Rapporto Annuale Dipartimentale* (RAD) messo a disposizione sul *Data Warehouse* di Ateneo. A partire dalla visione strategica di dipartimento, sono stati definiti per ciascun dipartimento, gli obiettivi operativi di performance organizzativa per l'anno 2023.

Accanto a questi, fra gli obiettivi di carattere più trasversale di cui al punto 2, sono previste tutte le azioni di miglioramento o di mantenimento della qualità percepita riferita ad un set di servizi di supporto amministrativo gestionale e tecnico tipici del dipartimento e ricomprese nel macro obiettivo "*Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito*", misurate attraverso le rilevazioni annuali di *customer satisfaction* previste nell'ambito del Progetto Good Practice, rivolte al personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti.

In particolare, l'indagine di *customer satisfaction* riguarda:

- i *Servizi amministrativi e gestionali*: comprendono gli acquisti di beni e servizi, assegni di ricerca, incarichi e collaborazioni (borse di studio), rimborso missioni;
- i *Servizi di supporto amministrativi alla ricerca*: comprendono il supporto alla gestione dei progetti (budget e rendicontazione);
- i *Servizi di supporto tecnico*: comprendono il supporto tecnico alla ricerca e il supporto tecnico alla didattica.

Per l'anno 2023, la somministrazione del questionario è avvenuta nei mesi di febbraio – marzo 2024.

Ciascun obiettivo operativo è misurato attraverso uno o più indicatori, con indicazione del valore di riferimento (baseline) e del valore *target* annuale da raggiungere. In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale, espressa in percentuale, ogni obiettivo è classificato:

- *Raggiunto*, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- *Non raggiunto*, se nessun indicatore dell'obiettivo risulta raggiunto;
- *Parzialmente raggiunto*, negli altri casi.

La performance organizzativa di Dipartimento è rappresentata da un *valore di sintesi*, espresso in percentuale, calcolato come rapporto tra gli indicatori raggiunti e il totale degli indicatori definiti dal dipartimento.

Con riferimento agli obiettivi di miglioramento e/o mantenimento della qualità percepita, è prevista una tolleranza del 5% nel confronto tra il risultato conseguito e il valore *target*.

La Tabella 9 di seguito riporta il dettaglio della numerosità degli obiettivi raggiunti/non raggiunti/parzialmente raggiunti e il risultato di performance organizzativa espresso in percentuale, calcolato sugli indicatori raggiunti per ogni dipartimento.

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

DIPARTIMENTO	TOTALE OBIETTIVI	OBIETTIVI RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – RISULTATO % INDICATORI RAGGIUNTI
Chimica "Giacomo Ciamician" - CHIM	5	2	2	1	50%
Chimica Industriale "Toso Montanari" - CHIMIND	4	1	3	0	17%
Farmacia e Biotecnologie - FaBiT	5	5	0	0	100%
Fisica e Astronomia DIFA	6	2	3	1	44%
Matematica - MAT	5	2	2	1	50%
Scienze biologiche, geologiche e ambientali – BiGeA	4	2	2	0	50%
Scienze per la Qualità della Vita QUVI	4	1	2	1	50%
Architettura - DA	3	3	0	0	100%
Informatica - Scienza e Ingegneria - DISI	3	1	1	1	50%
Ingegneria civile, chimica, ambientale e dei Materiali- DICAM	4	4	0	0	100%
Ingegneria dell'Energia elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" - DEI	6	4	1	1	75%
Ingegneria industriale - DIN	4	4	0	0	100%
Scienze e Tecnologie agro-alimentari - DISTAL	9	8	1	0	90%
Scienze mediche veterinarie - DIMEVET	8	7	1	0	90%
Scienze mediche e chirurgiche - DIMEC	3	3	0	0	100%
Scienze biomediche e neuromotorie - DIBINEM	3	0	3	0	0%
Delle Arti - DAR	3	3	0	0	100%
Filologia classica e Italianistica - FICLIT	3	3	0	0	100%
Filosofia e Comunicazione - FILO	5	2	3	0	40%
Interpretazione e Traduzione - DIT	3	1	2	0	25%
Lingue, Letterature e Culture moderne - LILEC	3	3	0	0	100%
Psicologia "Renzo Canestrari" - PSI	3	3	0	0	100%
Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" - EDU	3	3	0	0	100%
Beni Culturali – DBC	4	3	1	0	75%
Storia Culture Civiltà - DiSci	4	4	0	0	100%
Scienze aziendali - DISA	3	3	0	0	100%
Scienze economiche - DSE	4	4	0	0	100%
Scienze giuridiche – DSG	5	4	1	0	83%
Scienze politiche e sociali - SPS	3	2	0	1	75%
Scienze statistiche STAT	4	2	1	1	67%
Sociologia e Diritto dell'Economia - SDE	4	2	1	1	50%

Tabella 9 Performance Organizzativa Dipartimenti, compresi gli obiettivi di customer satisfaction

Osservando i risultati, il livello medio di performance è del 72%; il 52% dei Dipartimenti ha conseguito un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore all'80%, di cui l'81% compreso tra il 95% e 100%.

Nell'allegato 6.4, per ciascun dipartimento e per ciascun obiettivo operativo definito, si riporta il dettaglio dei risultati e delle attività svolte.

Con riferimento ai risultati dell'indagine di *customer satisfaction*, di cui detto sopra, si rileva in generale, per tutti i servizi di supporto erogati dal dipartimento, un grado di soddisfazione positivo, superiore a 3 (scala 1-6);

per alcuni di questi, quali:

- *il supporto per l'attivazione e gestione degli assegni di ricerca, degli incarichi e collaborazioni di didattica e di ricerca e delle borse di studio;*
- *missioni;*
- *il supporto per la gestione dei progetti di ricerca (promozione bandi, stesura contratti e budget e rendicontazione);*
- *il supporto tecnico alla didattica*

il livello di gradimento è superiore a 4 e in aumento rispetto ai risultati del 2022.

Infine, per i servizi:

- *laboratori di ricerca (supporto tecnico);*
- *acquisto beni e servizi: procedure,*

il grado di soddisfazione è compreso tra 3 e 4, con un punto di attenzione, poiché su entrambi si registra un calo del gradimento rispetto ai risultati 2022.

Analisi degli scostamenti

L'analisi degli scostamenti dei dipartimenti è ancora sperimentale. Si rimanda al riesame del Piano Strategico di Dipartimento per individuare le cause del mancato raggiungimento dei risultati previsti e le possibili azioni da porre in atto nella prossima programmazione operativa.

2.5 Performance organizzativa altre Strutture

La Performance organizzativa delle strutture art.25 e seguenti dello Statuto di Ateneo vigente nel 2023 (d'ora in poi Altre Strutture) è misurata attraverso l'assegnazione di obiettivi operativi.

Sono considerate prioritariamente quelle strutture in cui sono previste posizioni di responsabilità.

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto della *mission* della struttura; in particolare, sono stati definiti obiettivi operativi di derivazione strategica in coerenza con il Piano Strategico 2022-2027, negli ambiti della Didattica e Comunità Studentesca, Ricerca, Persone e Società ed anche obiettivi operativi, con riferimento alle dimensioni trasversali che integrano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in un'ottica di miglioramento continuo dell'azione amministrativa.

Ciascun obiettivo operativo è misurato attraverso uno o più indicatori, con indicazione del valore di riferimento (baseline) e del valore *target* annuale da raggiungere. In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale, espressa in percentuale, ogni obiettivo è classificato:

- *Raggiunto*, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- *Non raggiunto*, se nessun indicatore dell'obiettivo risulta raggiunto;
- *Parzialmente raggiunto*, negli altri casi.

La performance organizzativa delle Altre Strutture è rappresentata da un *valore di sintesi*, espresso in percentuale, calcolato come media delle percentuali di raggiungimento di ogni obiettivo assegnato.

Di seguito, la Tabella 10 riporta i risultati in dettaglio della numerosità degli obiettivi raggiunti/non raggiunti/parzialmente raggiunti e il risultato di performance organizzativa espresso in percentuale, calcolato sugli indicatori raggiunti per ogni struttura.

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

STRUTTURA	TOTALE OBIETTIVI	OBIETTIVI RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - RISULTATO % INDICATORI RAGGIUNTI
AZIENDA AGRARIA - (A.U.B.)	1	1	0	0	100%
CENTRO DI RICERCA SUI SISTEMI ELETTRONICI PER L'INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE E DELLE TELECOMUNICAZIONI - (ARCES)	1	1	0	0	100%
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE ALMA MATER RESEARCH INSTITUTE FOR HUMAN-CENTERED ARTIFICIAL INTELLIGENCE - (ALMA HUMAN AI)	2	1	1	0	50%
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE ALMA MATER INSTITUTE ON HEALTHY PLANET - (ALMA HEALTHY PLANET)	2	2	0	0	100%
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE ALMA MATER RESEARCH INSTITUTE ON GLOBAL CHALLENGES AND CLIMATE CHANGE - (ALMA CLIMATE)	2	2	0	0	100%
CENTRO DI RICERCA E FORMAZIONE SUL SETTORE PUBBLICO - (CRIFSP)	1	1	0	0	100%
CENTRO LABORATORI DI DIDATTICA CHIMICA - (CILDIC)	2	2	0	0	100%
ISTITUTO DI STUDI SUPERIORI - (ISS)	2	2	0	0	100%
SISTEMA MUSEALE DI ATENE0 - (SMA)	3	3	0	0	100%
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - (BUB)	5	5	0	0	100%
CENTRO DI ATENE0 PER LA TUTELA E PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA	4	4	0	0	100%

Tabella 10: Performance Organizzativa Altre Strutture

Osservando i risultati, il livello medio di performance è del 96%; emerge un quadro virtuoso per cui il 91% delle Strutture ha raggiunto il 100% degli indicatori definiti, in alcuni casi con esito più che positivo ed in molti casi si è superato con eccellenza il target prefissato.

Nell'allegato 6.5, per ciascuna struttura e per ciascun obiettivo operativo definito, si riporta il dettaglio dei risultati e delle attività svolte. Per alcuni indicatori, il valore 2023 è calcolato centralmente ed estratto da *Data Warehouse di Ateneo*.

Analisi degli scostamenti

Di seguito vengono analizzate le possibili cause degli scostamenti per quegli obiettivi i cui indicatori non hanno raggiunto il *target* definito per l'anno 2023. In particolare, la rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa ha evidenziato due criticità emerse per fattori esogeni, non prevedibili, come di seguito riportati:

STRUTTURA ART. 26 E SS. DELLO STATUTO DI ATENEIO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE	TARGET 2023	VALORE FINALE 2023	ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE ALMA MATER RESEARCH INSTITUTE FOR HUMAN-CENTERED ARTIFICIAL INTELLIGENCE - (ALMA HUMAN AI)	OD.22a Garantire un adeguato supporto alla ricerca (gestione dei progetti (Budget, rendicontazione)	ind.D22a.1 R.09 Finanziamenti da progetti nazionali e internazionali	≥ 1.100.000 €	668.937,42	La flessione del valore finale risulta connessa a scelte organizzative. Si evidenzia che la gestione amministrativo-contabile di numerosi progetti di ricerca in tema di <i>Artificial Intelligence</i> , direttamente riconducibili alla ricerca svolta nell'ambito del Centro Alma AI, e le connesse risorse, sono state progressivamente appoggiate su Dipartimenti aderenti al Centro, nel rispetto delle indicazioni delle governance.

Tabella 11 Analisi degli scostamenti – Altre Strutture

2.6 Valutazioni individuali

2.6.1 Il Direttore generale

In applicazione al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il Direttore generale è valutato tenendo conto anche degli obiettivi e degli indicatori selezionati nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025 e rendicontati nella presente Relazione. La valutazione sarà oggetto, successivamente all'approvazione della Relazione sulla Performance 2023, di separata definizione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Nucleo di Valutazione d'intesa con il Rettore come prevede lo Statuto di Ateneo (art. 10 co. 4).

Lo schema di valutazione è riassunto di seguito:



2.6.2 I Dirigenti

La valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali è articolata come segue:



Per quanto riguarda la **Performance organizzativa** di struttura i **risultati degli obiettivi operativi** sono riportati nel Paragrafo 2.3.1

La **Customer satisfaction** viene valutata a partire da un questionario somministrato ai Direttori di Dipartimento, con l'obiettivo di evidenziare il grado di soddisfazione in merito ai servizi resi da ciascuna area dirigenziale. La scheda di valutazione riporta l'insieme dei principali servizi erogati e prevede l'espressione di un punteggio aggregato da parte del Direttore di Dipartimento. Ciascuna area è stata valutata dai direttori di dipartimento sulla base dei servizi ricevuti. La tabella sottostante evidenzia la distribuzione delle aree per grado di soddisfazione (tra 1 e 5) oltre alla soddisfazione media registrata.

Grado di soddisfazione scala di valutazione 1-5: 1 minima soddisfazione - 5 massima soddisfazione	Aree Dirigenziali
5	-
fra 4 a 5	9
fra 3 a 4	8
fra 2 a 3	1
fra 1 a 2	-
<i>Valutazione media Aree dirigenziali*</i>	3,96

Tabella 12 grado di soddisfazione dei Direttori di Dipartimento in merito ai servizi resi da ciascuna Area Dirigenziale (*compresi ambiti dirigenziali a rimando del DG)

Oltre alla valutazione dei dirigenti la *customer* dei direttori concorre alla valutazione del DG che assume un valore di **3,96** dato dalla media delle aree dirigenziali e degli specifici ambiti a rimando del Direttore generale.

Per quanto riguarda la **valutazione finale** Il sistema di valutazione per il personale dirigente prevede quattro fasce di valutazione che consentono una maggiore differenziazione e riconoscimento dei risultati raggiunti.

In base al punteggio finale ottenuto, i dirigenti sono stati, quindi, collocati nelle quattro fasce di retribuzione di risultato definite nel CCIL.

La distribuzione del personale dirigente tra i livelli ha come vincolo che:

[...] la quota massima di dirigenti a cui è attribuito il livello più elevato di valutazione è pari al 20% del personale in servizio. In caso di parità nella valutazione (medesimo punteggio nella scheda di valutazione dei dirigenti con le valutazioni più elevate), la maggiorazione di cui al precedente comma 4 si applica a tutti i dirigenti con medesima valutazione. (art. 4 del CCIL 2020-2021

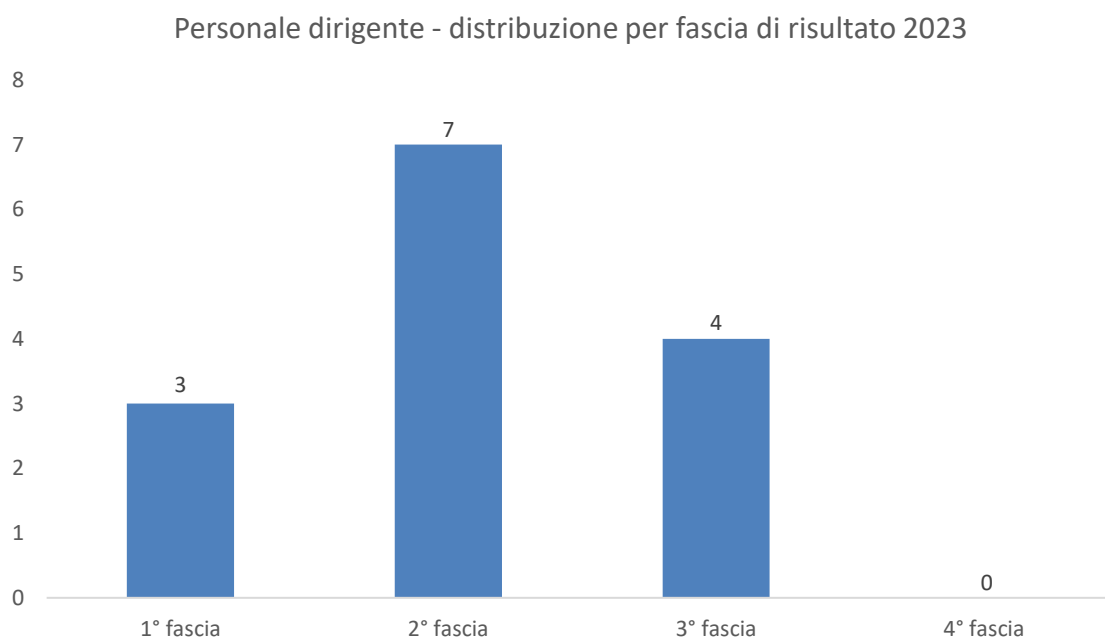


Figura 9: Distribuzione personale dirigente per fascia di retribuzione di risultato – anno 2023

Trend valutazione personale dirigente

Nella Figura 10 viene rappresentata la distribuzione del personale dirigente per fascia di retribuzione di risultato nel periodo 2018-2023.

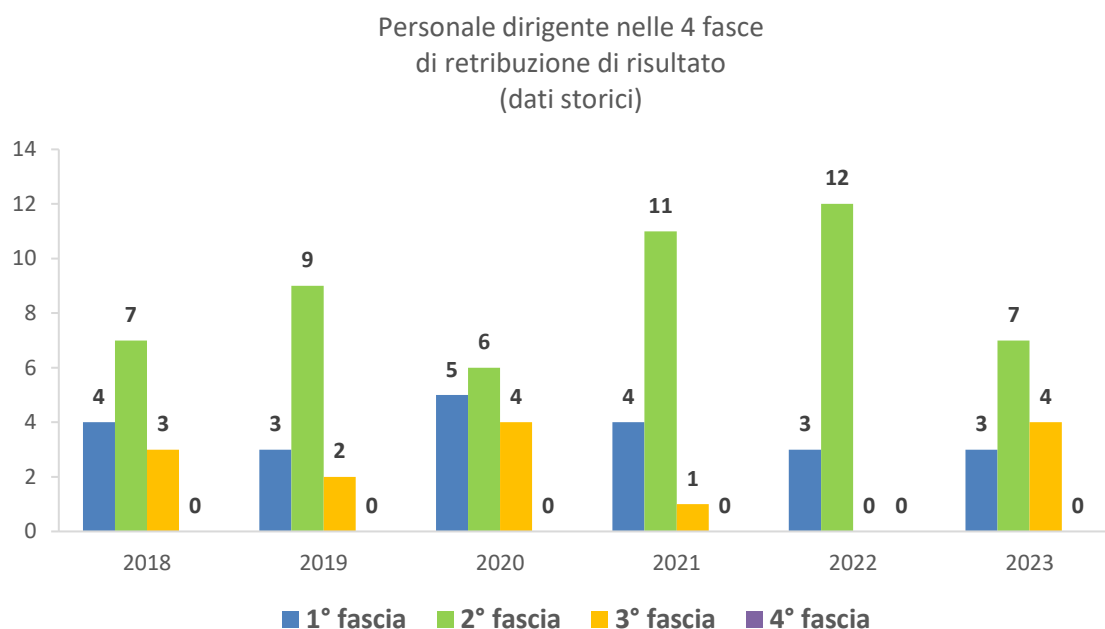


Figura 10: Distribuzione personale dirigente per fascia di retribuzione di risultato – trend 2018-2023

2.6.3 Valutazione dei risultati del personale tecnico amministrativo con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente)

Il sistema di valutazione per il personale titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL vigente, per i quali è prevista una valutazione dei risultati per l'erogazione dell'indennità di risultato collegata all'incarico ricoperto, è applicato in coerenza al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo e prevede un processo di valutazione articolato in diverse fasi durante l'anno.

La valutazione è espressa su 8 specifici comportamenti organizzativi attesi che fanno riferimento a competenze organizzative particolarmente importanti e funzionali anche al raggiungimento degli obiettivi. Di questi, 7 comportamenti sono comuni a tutte le posizioni organizzative (orientamento ai risultati; programmazione e organizzazione; attenzione a procedure, regole e vincoli di Ateneo; innovazione e miglioramento; collaborazione; orientamento all'utente; soluzione dei problemi e decisione).

L'ottava area comportamentale è specifica in base alla tipologia di incarico - gestione e sviluppo dei collaboratori per incarichi "gestionali" e leadership professionale per incarichi "professional".

La valutazione è espressa su una scala di valutazione a 5 livelli con ancoraggio semantico in termini di adeguatezza alle aspettative organizzativa. Il punteggio minimo previsto per l'erogazione della retribuzione o indennità di risultato è pari a 3 su 5 (media degli 8 comportamenti).

Nel caso una persona ricopra più incarichi contemporaneamente, il punteggio finale è dato dalla media di tutte le valutazioni espresse, per cui la valutazione massima raggiungibile è pari a 5.

Nell'anno 2023 sono state espresse 366 valutazioni per 302 titolari di posizione organizzativa (una singola persona può ricoprire più incarichi nel corso del medesimo anno), registrando una media dei punteggi individuali di valutazione pari a 4,53 su 5.

Nella Figura 11 viene rappresentata la serie storica del numero delle valutazioni dei risultati raccolte e delle persone interessate dal 2019 al 2023. I dati annuali delle valutazioni espresse e delle persone valutate non coincidono in quanto una singola persona può aver ricoperto più incarichi nel corso del medesimo anno.

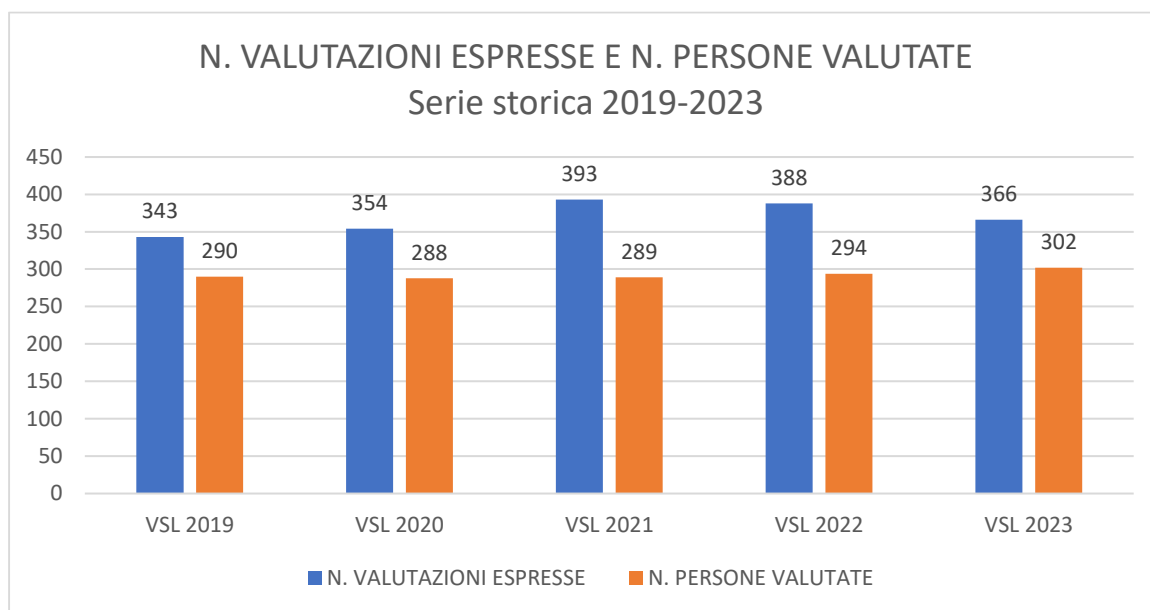


Figura 11: Valutazioni dei risultati espresse e n. persone interessate – trend 2019-2023 VSL: valutazione dei secondi livelli

mentre nella Figura 12 viene rappresentata la distribuzione dei punteggi di valutazione complessiva individuale per anno, mentre nella Figura 13 tale distribuzione viene rappresentata anche per tipologia di struttura.



Figura 12: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati – trend 2019-2023 VSL: valutazione dei secondi livelli

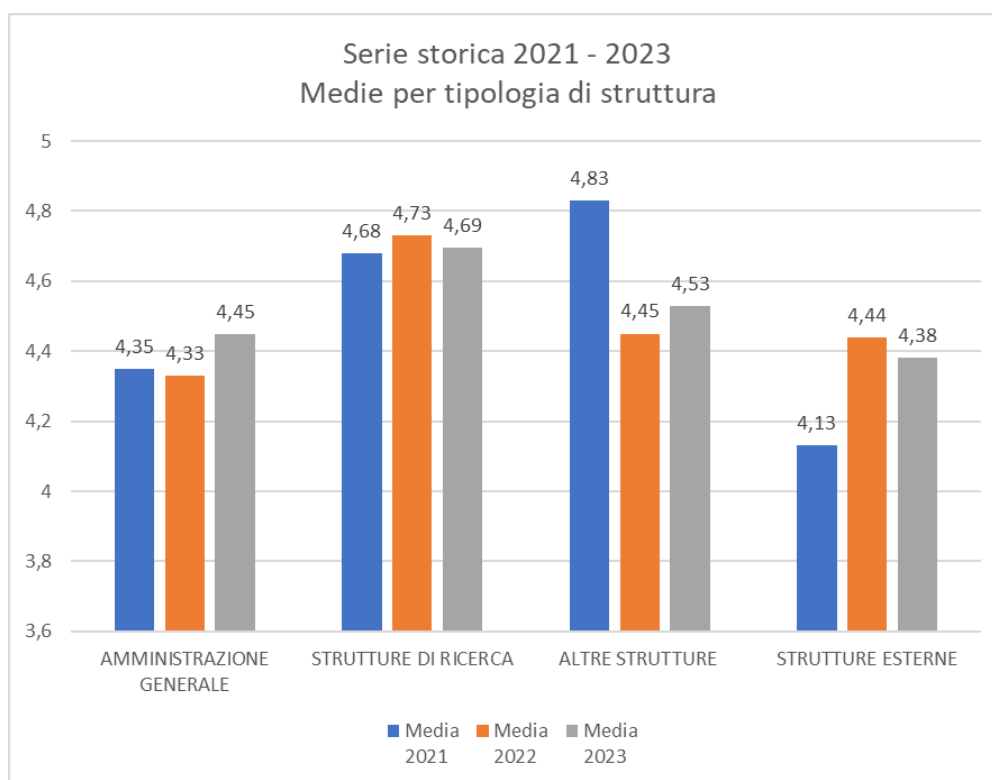


Figura 13: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati per tipologie di strutture – trend 2021-2023

2.6.4 Valutazione della prestazione professionale dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e Lettori a Contratto

La valutazione del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico e Lettori a Contratto riferita all'anno accademico e attesta il livello conformità delle attività svolte dal CEL nell'anno accademico di riferimento, rispetto ai compiti e responsabilità previsti dal Regolamento CEL.

La scala di valutazione a cui fare riferimento prevede 4 livelli di conformità della prestazione rispetto ai compiti e attività previste dal Regolamento CEL:

- del tutto conformi;
- in buona parte conformi;
- in minima parte conformi;
- per niente conformi.

Si considerano valutazione positiva i livelli "del tutto conformi" e "in buona parte conformi".

Le valutazioni raccolte e riferite all'anno accademico 2022/2023 (dall'01.09.2022 al 31.08.2023) sono 72, di cui 71 valutazioni si attestano sul livello "del tutto conformi", mentre solo una si attesta sul livello "non del tutto conforme". Le valutazioni si sono espresse a partire da settembre 2023 e si sono concluse entro il mese di ottobre 2023.

Nella Figura 14 viene rappresentata la frequenza delle valutazioni espresse per gli ultimi 3 anni accademici.

La valutazione della prestazione professionale dei CEL e Lettori a Contratto è stata attivata a partire dall'A.A. 2017/2018, in applicazione del Contratto Collettivo Integrativo riguardante tale personale.

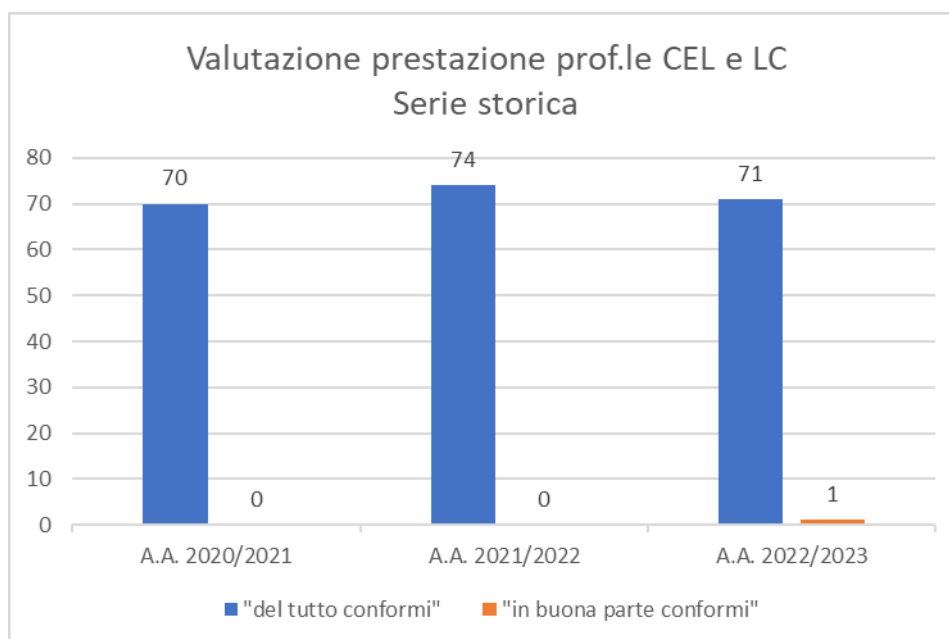


Figura 14: Trend valutazioni della prestazione professionale dei CEL e Lettori a Contratto

2.6.5 Valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo

Il sistema di valutazione individuale del personale tecnico-amministrativo è attivo dal 2022. Si applica al personale di categoria B, C e di categoria D (ad esclusione del personale di cat. D al quale sono stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 91 comma 3 del CCNL 16.04.2008) è applicato in coerenza al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo.

La valutazione concorre ai fini PEO nell'ambito degli indicatori previsti dal CCNL per la qualità delle prestazioni (art. 82 comma 2 lettera c CCNL 16.10.2008). L'esito della valutazione individuale può concorrere inoltre per tutte le finalità previste dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo (es. PEV) secondo i principi che verranno specificati nelle rispettive discipline.

La valutazione è espressa su 4 comportamenti organizzativi che fanno riferimento a comportamenti lavorativi osservabili. I quattro comportamenti organizzativi oggetto di valutazione sono: la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione all'esigenza dell'utenza e la soluzione dei problemi.

La valutazione è espressa su una scala di valutazione a 5 livelli con ancoraggio semantico in termini di adeguatezza alle aspettative organizzativa. La valutazione si considera positiva con un punteggio complessivo (media) pari o superiore a 3.

Nell'anno 2022 sono state coinvolte n. 2673⁶ unità di personale valutato, registrando una media dei punteggi individuali di valutazione pari a 4,25 su 5.

Nell'anno 2023 sono state coinvolte n. 2728⁷ unità di personale valutato, registrando una media dei punteggi individuali di valutazione pari a 4,32 su 5.

Nella Figura 15 viene rappresentata la distribuzione dei punteggi di valutazione complessiva individuale per anno, nella Figura 16 tale distribuzione viene rappresentata per tipologia di struttura.

6 Totale personale valutato nel 2022 comprensivo del personale in comando, distacco e assegnazione temporanea: 2690

7 Totale personale valutato nel 2023 comprensivo del personale in comando, distacco e assegnazione temporanea: 2739

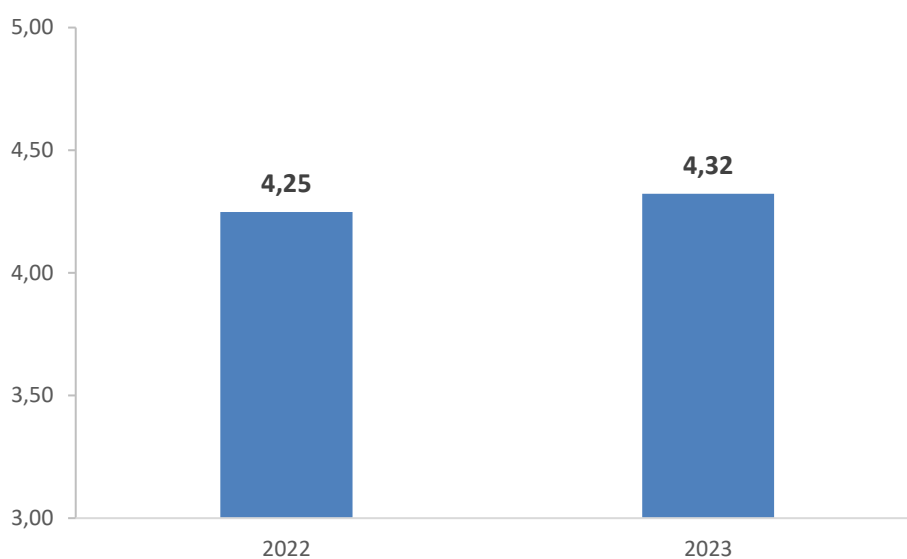


Figura 15: Media dei punteggi individuali di valutazione – trend 2022-2023

Valutazioni 2022-2023 per tipo struttura

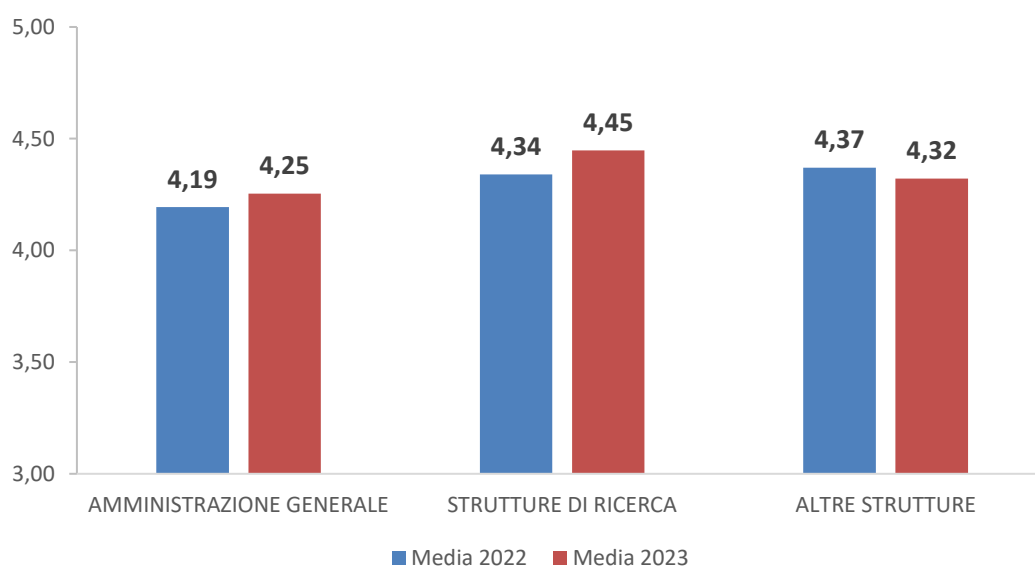


Figura 16: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati per tipologie di strutture – trend 2022-2023

3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

3.1 Bilancio 2023

3.1.1 Il Patrimonio Netto

Nel 2023 il patrimonio netto dell'Ateneo è di **501,3** milioni di euro, in aumento rispetto al 2022 (**435,5** milioni di euro).

3.1.2 Il Risultato di Esercizio

Il risultato d'esercizio è di **68** milioni di euro imputabile ai seguenti eventi:

- maggiori proventi non finalizzati;
- recuperi da Piano Edilizio di Ateneo e interventi sostitutivi;
- scostamenti budget e margini di progetti conclusi;
- stanziamenti per interventi a carattere pluriennale

3.1.3 Analisi patrimoniale e finanziaria

Nel 2023 l'analisi dello stato patrimoniale riclassificato dimostra un equilibrio nella struttura tra fonti e impieghi (fonte: Nota integrativa al Bilancio di esercizio <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilanci-di-ateneo/bilancio-di-esercizio>). Infatti, a una struttura delle fonti con un peso preponderante di passività correnti corrisponde una liquidità sufficiente (anzi superiore) per onorare i debiti in scadenza entro dodici mesi (equilibrio finanziario).

Inoltre vi è un mantenimento di patrimonio/mezzi propri e passività consolidate congruo rispetto all'attivo immobilizzato, ossia rispetto agli investimenti necessari allo svolgimento delle finalità istituzionali (equilibrio patrimoniale).

3.1.4 Analisi Economica

Nel 2023 l'analisi del conto economico riclassificato dimostra un'ottima economicità della gestione sia per la crescita dei proventi propri e dei contributi rispetto al 2022, sia per i costi operativi in linea con la crescita dei ricavi operativi. (fonte: Nota integrativa al Bilancio di esercizio <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilanci-di-ateneo/bilancio-di-esercizio>)

3.2 Principali Indicatori di Gestione

3.2.1 La tempestività dei pagamenti

Appare utile evidenziare come l'efficienza gestionale dell'Ateneo consenta di giungere al pagamento delle fatture di acquisto nei tempi previsti dalla legge. Un valore negativo esprime la misura della tempestività, rispetto al vincolo normativo di pagamento delle fatture entro 30 giorni dalla loro scadenza. Per l'Ateneo l'indicatore nel 2023 è pari a $-12,77$; ciò significa che l'Ateneo in media paga le fatture di acquisto ricevute dai propri fornitori in anticipo di circa 13 giorni rispetto alla data stabilita per legge (30 giorni).

3.2.2 Indicatori previsti dal Dgls 49/2012

Altri indicatori previsti dalla normativa sono calcolati direttamente dal MUR e pubblicati sul portale Bilanci Atenei dello stesso Dicastero con la relativa metodologia di calcolo. Al momento risultano disponibili i dati del 2022 (fonte <https://proper.mur.gov.it/php5/proper/home.php>) per i seguenti indicatori:

- Indicatore Spese di personale
Numeratore: spese personale. Denominatore: FFO + programmazione triennale + contribuzione studentesca al netto dei rimborsi;
64,6%, entro il limite dell'80% previsto dal Dgls 49/2012, quarto miglior indice fra i mega atenei.
- Indicatore Indebitamento
Numeratore: rata annuale capitale + interessi. Denominatore: FFO + fondo programmazione + contribuzione studentesca al netto dei rimborsi, delle spese personale e dei fitti passivi
4,73%, entro il limite del 15% previsto dal D.lgs 49/2012;
- Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria – ISEF
 $0,82^*$ (Numeratore: FFO + fondo programmazione + contribuzione studentesca al netto dei rimborsi e dei fitti passivi. Denominatore: spese personale + oneri di ammortamento):
1,23, il D.lgs 49/2012 valuta positivamente valori superiori ad 1.

3.3 Sostenibilità degli obiettivi rispetto alle risorse disponibili e all'orizzonte temporale

L'Ateneo implementa un processo decisionale per garantire la sostenibilità economica degli obiettivi strategici, coinvolgendo sia la parte politica che la dirigenza delle Aree, insieme alle strutture didattiche e di ricerca. Le operazioni vanno dalla valutazione delle risorse utilizzate e delle attività in corso (fase di preconsuntivo), alla definizione del budget pluriennale.

L'integrazione tra obiettivi strategici e programmazione delle risorse economiche è un punto centrale delle Linee Guida Anvur per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università.

Nella preparazione del budget di previsione triennale, si analizzano i costi per obiettivo strategico, tenendo conto dei risultati dell'analisi di preconsuntivo. Durante il preconsuntivo, le strutture dell'Ateneo monitorano le attività in corso rispetto al budget assegnato, permettendo una gestione più efficiente delle risorse e una maggiore consapevolezza sull'andamento delle attività.

Nella preparazione del Bilancio Unico di Ateneo si allineano la definizione degli obiettivi strategici con la stesura di un budget coerente. A ciascuna "scheda di budget", elemento minimo del bilancio di previsione, è associato un obiettivo del Piano Strategico, permettendo di avere una stima dei costi previsti per ciascuna struttura dell'Ateneo.

La predisposizione del budget di previsione 2023-2025 è avvenuta nell'autunno 2023 coerentemente con il nuovo Piano Strategico.

Nel 2023 Cineca ha concluso l'integrazione del collegamento fra gestione contabile e programmazione strategica e dal 2024 sarà possibile ricavare queste informazioni direttamente dal sistema contabile.

Nel grafico riportato in Figura 17 è rappresentato l'investimento iniziale dell'Ateneo⁸ (costi previsti) per il perseguimento degli obiettivi (colonna blu) e una stima dei costi a fine esercizio⁹ (colonna rossa). L'elaborazione, alla luce dei limiti dei sistemi informativi, fornisce una stima che non tiene conto di alcuni passaggi gestionali che intercorrono fra la preparazione del budget di previsione e la chiusura dell'esercizio.

⁸ I dati nella figura non considerano i costi per gli stipendi del personale.

⁹ Viene stimato come consumo la somma delle scritture contabili di costo (derivanti ad es. da fatture, documenti di erogazione in entrata, missioni, compensi, ecc.). Non sono considerate le variazioni di budget per maggiori ricavi, riporto di scostamenti da un anno all'altro, qualsiasi altra variazione intervenuta durante l'anno.

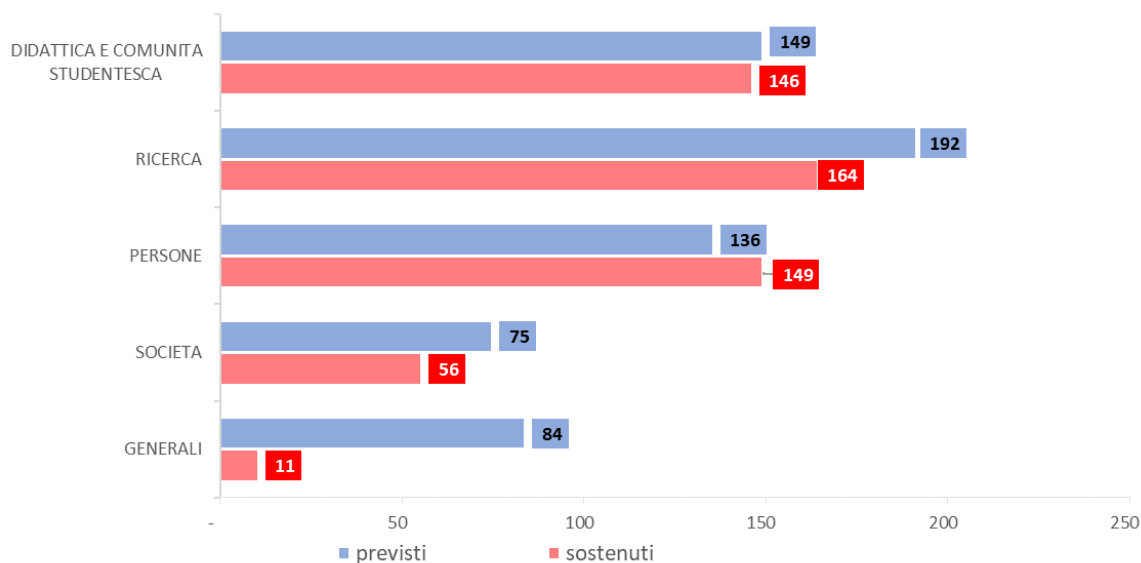


Figura 17: Costi per ambito strategico - 2023 (in mln di €) al netto degli stipendi

Nel grafico successivo è rappresentato il confronto tra costi previsti e sostenuti per ambito strategico e tipo struttura

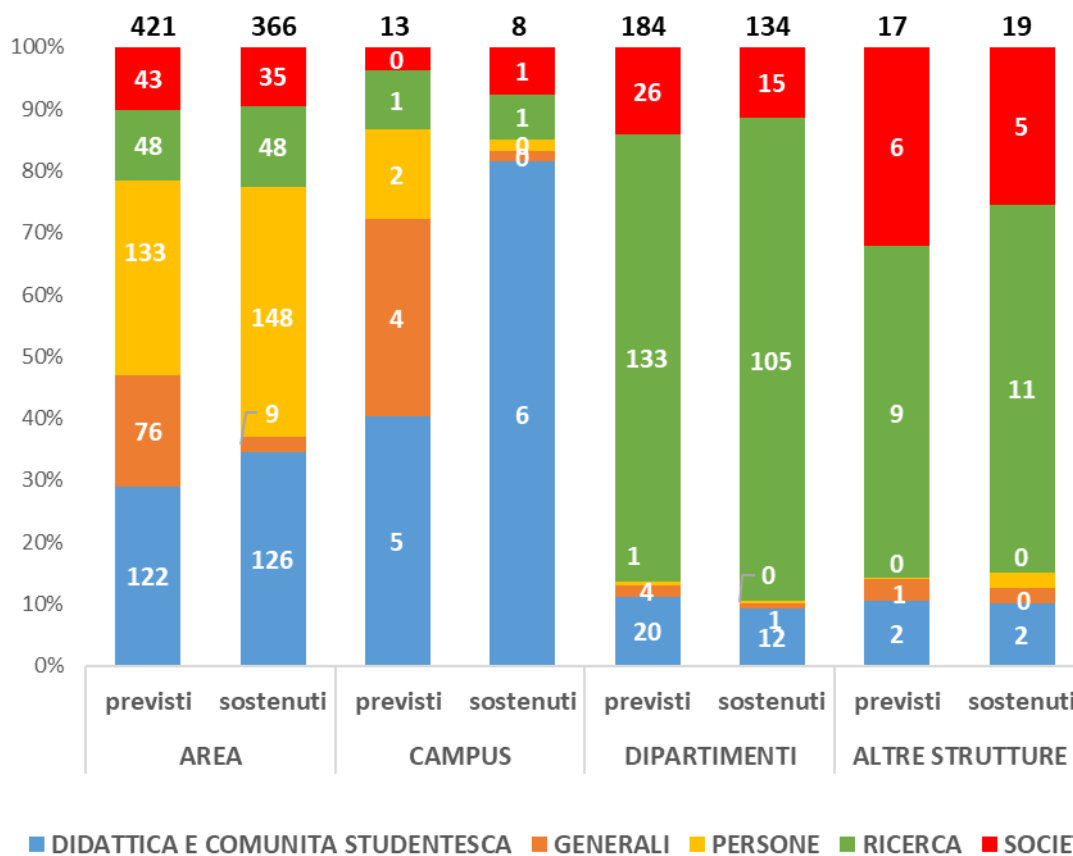


Figura 18: Costi per ambito strategico e Tipo struttura -2023 (in mln di €), non sono compresi gli stipendi del personale (323 mln di euro)

4 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda le Politiche di pari opportunità si rinvia al documento (allegato 6.6) **“Bilancio di genere 2024 – Università di Bologna”** promosso dal *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro*. Il documento costituisce un’analisi dettagliata degli aspetti legati al genere ed alle attività volte a garantire le pari opportunità intraprese dall’Ateneo.

Il documento viene anche pubblicato sul portale di Ateneo: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione specificando i tempi e i soggetti coinvolti. Nei processi di valutazione del personale (1, 2, 3, 4) viene rappresentato in schema solo la fase conclusiva della valutazione successiva alla fase di osservazione avvenuta nel corso del 2023.

	FASE DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Settembre2023	Ottobre 2023		Gennaio 2024	Febbraio 2024	Marzo 2024	Aprile 2024	Maggio 2024	Giugno 2024
1	Valutazione dirigenti	DG									
2	Valutazione personale TA con Responsabilità	Dirigenti Direttori									
3	Valutazione individuale personale TA	Dirigenti Direttori									
4	Valutazione CEL	Responsabile Didattico (per a.a.)									
5	Raccolta dati	APPC ¹⁰									
6	Analisi degli scostamenti	APPC DG MR Prorettori									
7	Presentazione al Direttore generale	DG, Uffici									
8	Presentazione agli organi di governo	MR, OO.AA, DG, Uffici									
9	Validazione Nucleo di Valutazione	DG									

Tabella 13: Fasi del processo relativo alla redazione della relazione sulla performance

¹⁰ APPC: Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione

Le valutazioni Individuali (fasi 1, 2, 3,4 della Tabella 13) vengono svolte nei primi mesi dell'anno con le modalità e gli attori esplicitati nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo](#) e i risultati vengono poi elaborati dall'Area del Personale e dallo staff del Direttore generale.

La raccolta dei dati utili per la misurazione della Performance avviene tramite il Data Warehouse (DW) di Ateneo, strumento di Business Intelligence che raccoglie e certifica i dati provenienti dai diversi applicativi gestionali dell'Ateneo. In caso di indicatori calcolati esternamente al DW di Ateneo, la fonte viene esplicitata.

L'analisi degli scostamenti viene coordinata dal Settore "Programmazione di Ateneo e analisi dati" coinvolgendo in prima battuta i settori interessati nella gestione dei processi critici e successivamente condividendo l'analisi con Il Direttore generale e il Rettore per l'individuazione delle azioni correttive.

La Relazione è integrata con le osservazioni preliminari effettuate da parte del Nucleo di Valutazione e raccolte prima della presentazione agli organi di Ateneo.

6 ALLEGATI TECNICI

6.1 indicatori di monitoraggio da Piano Strategico

Per gli indicatori associati agli obiettivi strategici vengono presentati i dati di trend a corredo della valutazione di performance rispetto al target definito.

6.2 Obiettivi di Performance Organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale

Vengono presentati gli obiettivi operativi assegnati alle Aree e il relativo risultato rispetto agli obiettivi prefissati e il contributo delle aree al raggiungimento degli obiettivi del piano integrato (ob. Strategici/trasversali).

6.3 Obiettivi di Performance Organizzativa di customer satisfaction delle Aree dell'Amministrazione Generale

La scheda contiene gli obiettivi operativi di efficacia percepita (customer satisfaction), e il relativo risultato di tutte le aree dell'amministrazione generale che confluiscono nel più ampio obiettivo "Garantire la rispondenza alle aspettative degli utenti nel processo gestito" previsto nella Dimensione trasversale D.T.1 "Semplificazione e miglioramento continuo.

6.4 Obiettivi di Performance Organizzativa Dipartimenti

La scheda contiene gli obiettivi e i relativi risultati di performance organizzativa dei dipartimenti per l'anno 2023.

6.5 Obiettivi di Performance Organizzativa altre Strutture

La scheda contiene il monitoraggio degli indicatori che misurano gli obiettivi operativi definiti dalle strutture art. 25 dello Statuto di Ateneo per l'anno 2023.

6.6 Bilancio di genere 2024 – Università di Bologna

Come richiesto dal D.Lgs. 150/2009, Art.10, co. 1, lett. *B*

INDICE DELLE TABELLE:

Tabella 1: Finanziamento ai Dipartimenti eccellenti UNIBO 2023	9
Tabella 2: Monitoraggio Obiettivi operativi dimensioni trasversali.....	24
Tabella 3: Dettaglio indicatori di monitoraggio dei servizi.....	25
Tabella 4: Indicatori incentivazione Performance Organizzativa da Contratto integrativo 2023	31
Tabella 5: Performance Organizzativa delle Aree dell'Amministrazione Generale, compresi gli obiettivi di customer satisfaction	33
Tabella 6 Performance Organizzativa Aree dell'Amministrazione Generale, dettaglio obiettivi di customer satisfaction	35
Tabella 7 Analisi degli scostamenti – Aree dell'Amministrazione Generale	36
Tabella 8 Numero di obiettivi operativi per soglia di raggiungimento	38
Tabella 9 Performance Organizzativa Dipartimenti, compresi gli obiettivi di customer satisfaction.....	44
Tabella 10: Performance Organizzativa Altre Strutture	47
Tabella 11 Analisi degli scostamenti – Altre Strutture	48
Tabella 12 grado di soddisfazione dei Direttori di Dipartimento in merito ai servizi resi da ciascuna Area Dirigenziale (*compresi ambiti dirigenziali a rimando del DG).....	50
Tabella 13: Fasi del processo relativo alla redazione della relazione sulla performance	64

INDICE DELLE FIGURE:

Figura 1: Andamento della consistenza del personale a tempo determinato e indeterminato 2021-2023.....	11
Figura 2: rapporto PTA / DOC anno 2022 grandi Atenei– personale transitato in corso d'anno, fonte progetto GP.....	11
Figura 3 – rapporto PTA / DOC Unibo al 31/12	12
Figura 4 – Ingressi e cessazioni del solo personale TA (Cat. EP, D, C, B) a tempo indeterminato	12
Figura 5: Struttura del Piano Strategico di Ateneo.....	13
Figura 6: Albero della Performance	15
Figura 7: Sintesi dei risultati di Performance delle Strutture.....	17
Figura 8 raggiungimento complessivo degli obiettivi dirigenziali nel periodo 2018-2023	39
Figura 9: Distribuzione personale dirigente per fascia di retribuzione di risultato – anno 2023	51
Figura 10:Distribuzione personale dirigente per fascia di retribuzione di risultato – trend 2018-2023	52
Figura 11: Valutazioni dei risultati espresse e n. persone interessate – trend 2019-2023 VSL: valutazione dei secondi livelli.....	54

Figura 12: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati – trend 2019-2023 VSL: valutazione dei secondi livelli	55
Figura 13: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati per tipologie di strutture – trend 2021-2023	55
Figura 14: Trend valutazioni della prestazione professionale dei CEL e Lettori a Contratto ...	56
Figura 15: Media dei punteggi individuali di valutazione – trend 2022-2023	58
Figura 16: Media dei punteggi individuali di valutazione dei risultati per tipologie di strutture – trend 2022-2023	58
Figura 17: Costi per ambito strategico - 2023 (in mln di €) al netto degli stipendi.....	62
Figura 18: Costi per ambito strategico e Tipo struttura -2023 (in mln di €), non sono compresi gli stipendi del personale (323 mln di euro).....	62