



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

A: Magnifico Rettore  
Prof. Giovanni Molari

Direttore generale  
Dott.ssa Sabrina Luccarini

Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema  
Universitario e della Ricerca

### Documento di validazione della Relazione sulla performance

Il Nucleo di Valutazione dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, in qualità di OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni ex D. Lgs. 74/2017, in data odierna prende in esame la Relazione sulla Performance 2024 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di amministrazione il 24.06.2025.

Un giudizio di sintesi, riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione, è riportato in appendice ed è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso, il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2024.

Bologna, 27 giugno 2025

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



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

## Giudizio di sintesi

“Documento di validazione della Relazione sulla performance 2024 dell’Università di Bologna”



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione.....	4
Conformità, attendibilità e comprensibilità .....	5
Obiettivi strategici, operativi e di Valore Pubblico .....	5
La performance organizzativa .....	6
La performance individuale.....	9
Il bilancio di genere e il benessere organizzativo.....	11
La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione.....	13
Il processo di redazione.....	14
Conclusioni .....	14



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

## La procedura di validazione

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione (NdV), in qualità di OIV, illustra i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2024 dell'Università di Bologna (di seguito Relazione), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.

In data 24 giugno 2025 il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha approvato la Relazione sulla performance anno 2024, completa degli allegati e successivamente trasmessa ai componenti del NdV.

Una bozza della Relazione era stata messa a disposizione del NdV il 10 giugno 2025 e, in occasione della riunione del NdV di Valutazione del 13 giugno, alcuni aspetti sono stati approfonditi nel corso di un'audizione con il Direttore generale dott.ssa Sabrina Luccarini, la responsabile del Settore Programmazione e analisi dati (APPC), dott.ssa Camilla Valentini, e la responsabile del Settore Performance organizzativa (APPC), la dott.ssa Patrizia Barbieri. La Relazione, senza alcuna modifica, è stata sottoposta al vaglio finale del CdA.

Non avendo ancora emanato l'ANVUR apposite Linee Guida per la validazione della Relazione sulla performance in ambito universitario, la validazione è stata effettuata in conformità a quanto riportato nelle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" dalla Presidenza del Consiglio dei ministri e Dipartimento di Funzione Pubblica, nel novembre 2018. I criteri presi in considerazione per l'analisi della Relazione 2024 sono i seguenti:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

### Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione dell'Alma Mater Studiorum è stata redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, art. 10 comma 1 lett. b), come modificato dal D. Lgs 74/2017. In particolare, la Relazione presenta i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi dichiarati, sulla base dei relativi indicatori, dando evidenza degli scostamenti. Dal punto di vista della correttezza formale e metodologica, la Relazione presenta una struttura coerente alla sezione Valore Pubblico e Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

### Obiettivi strategici, operativi e di Valore Pubblico

Nel secondo capitolo della Relazione sono riportati gli obiettivi strategici e operativi<sup>1</sup> assegnati alle aree strategiche dell'Ateneo, i valori degli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi rilevati a consuntivo assegnati anche ai Dipartimenti e alle Strutture ex art. 26 e seguenti dello Statuto di Ateneo<sup>2</sup>. Per valutare gli scostamenti e programmare eventuali azioni correttive 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. Per il 2024 invece, essendo l'anno finale di riferimento per il triennio, è stato verificato puntualmente il grado di raggiungimento, argomentando anche le ragioni per gli indicatori per i quali i risultati previsti non sono raggiunti (resi espliciti nella sezione 2.2.2 della Relazione (pag. 19), mentre una visione più completa del raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo è data dall'allegato 6.1 "monitoraggio del piano strategico".

Gli indicatori del Piano sono costantemente monitorati sia a livello di ateneo sia a livello di Dipartimento grazie alla reportistica interattiva del Data Warehouse di Ateneo (DW).

Nel complesso, il Monitoraggio finale del primo triennio del Piano Strategico 2022-27 ha evidenziato:

- 56 indicatori raggiunti (76%)

---

<sup>1</sup> Dagli obiettivi strategici del Piano Strategico 2022-2027 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. Per gli obiettivi operativi (PIAO 2024-2026) sono stati definiti target annuali ed è possibile quantificare puntualmente il grado di raggiungimento dell'obiettivo. In particolare, gli obiettivi di "semplificazione e miglioramento continuo" sono articolati per servizi e indicatori, principalmente di customer satisfaction, mutuati dal Progetto Good Practice ove possibile. Questa scelta consente un confronto puntuale del valore dell'Ateneo con quello degli altri aderenti al Progetto e individuare dei possibili parametri di benchmark.

<sup>2</sup> Nella Relazione sulla Performance 2024 si fa riferimento alle strutture ex art.26 e seguenti in relazione allo Statuto allora vigente.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

- 6 parzialmente raggiunti
- 11 non raggiunti.

Il Target previsto è stato raggiunto (o parzialmente raggiunto) in 62 indicatori su 73 con una percentuale di successo dell'**85%**.

Per gli obiettivi operativi (PIAO 2024-2026) 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 Practices ove possibile. Questa scelta consente un confronto puntuale del valore dell'ateneo con quello degli altri aderenti al Progetto e individuare dei possibili parametri di benchmark.

L'Ateneo ha dettagliato gli obiettivi operativi, i relativi indicatori e il livello di raggiungimento all'interno di specifici documenti che costituiscono gli allegati della Relazione (Allegati 6.2, 6.3, 6.4, 6.5).

La rendicontazione delle attività realizzate a partire dal Piano delle Azioni Positive è riportata all'interno del Bilancio di Genere 2025 presente nell'Allegato 6.5 della Relazione, consultabile anche dal link: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

### Obiettivi di Valore Pubblico

Nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2022-2024, come previsto dal DL 80/2021, sono stati definiti gli obiettivi e indicatori di durata triennale che hanno un impatto diretto nella creazione del Valore Pubblico, utili anche al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità previsti dall'Agenda ONU 2030 (SDGs).

La Tabella 2: Monitoraggio obiettivi Valore Pubblico 2022/2024 (pag. 18) mostra i risultati finali confrontati con quelli attesi per il 2024. Ciascun indicatore è stato normalizzato in una scala continua fra 0 e 100, 0 è il valore peggiore che ci si poteva "ipotizzare" a fine triennio e 100 quello migliore. Il Valore Pubblico è quindi poi calcolato come una media dei valori rilevati e normalizzati.

Analizzando i risultati si rileva l'ottima performance dell'Ateneo il cui valore finale (76,8) è superiore del **38,6%** del valore iniziale (55,4) e del **6,4%** rispetto al valore Atteso (72,2). Sono inoltre riportate le motivazioni del non raggiungimento previsto dei target per due indicatori.

### La performance organizzativa

Come riportato in sintesi a pag. 17 della Relazione 2024, il NdV riscontra livelli di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati molto alti per le Aree dell'Amministrazione generale (98% su un totale id



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

64 obiettivi), per i dipartimenti (98% su 146 obiettivi) e per le altre strutture ex art. 26 e seguenti dello statuto di Ateneo vigente (92% su 29 obiettivi).

Nel paragrafo 2.3 viene riportata la misurazione della performance organizzativa per le Aree dell'Amministrazione generale attraverso diversi elementi:

1. obiettivi operativi di sviluppo assegnati dal Direttore generale alle aree, che discendono a cascata dagli obiettivi e dalle azioni previste nel Piano Strategico (una selezione di obiettivi concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti);
2. obiettivi di miglioramento/mantenimento della qualità complessiva dei servizi erogati, misurati attraverso le rilevazioni annuali di *customer satisfaction* (CS) previste nell'ambito del Progetto *Good Practice* e attraverso la somministrazione ai Direttori di Dipartimento di un questionario di *soddisfazione complessiva* (i cui risultati concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti).

Il NdV prende atto che, nel corso del monitoraggio intermedio del Piano Direzionale 2024 (luglio 2024), sono stati rimodulati 4 obiettivi a seguito di *warning* emersi per fattori esogeni. In tre casi su quattro è stato modificato il target dell'obiettivo e in uno dei tre casi è stato modificato anche l'indicatore; in un caso è stata modificata l'area a presidio dell'obiettivo (pag. 36 della Relazione).

Il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi per il 2024 ha evidenziato 47 obiettivi raggiunti al 100%, 6 raggiunti tra il 75 e 100% con una media delle percentuali di raggiungimento pari al **97,73%**. In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale degli indicatori associati a ciascun obiettivo, questi ultimi si classificano in:

- Raggiunto, se il 100% degli indicatori risulta raggiunto;
- Non raggiunto, se nessun indicatore associato all'obiettivo risulta raggiunto;
- Parzialmente raggiunto, se tutti gli indicatori presentano un valore di raggiungimento compreso tra lo 0% e il 100%, estremi esclusi.

La Performance organizzativa di Area è rappresentata da un valore di sintesi, anch'esso espresso in percentuale: per ogni Area sono sommati i risultati di ciascun obiettivo operativo, secondo il seguente calcolo: livello di raggiungimento dell'obiettivo operativo (%) (calcolato sulla base della % di raggiungimento degli indicatori associati, come scritto sopra) X peso obiettivo operativo (%).

Per ciascuna Area, fatto 100 il peso complessivo a disposizione per tutti gli obiettivi operativi assegnati, 90 è ripartito tra gli obiettivi in cui l'area è leader e 10 tra gli obiettivi in cui l'area è contributrice (compresi gli obiettivi di CS).

Il livello medio di performance organizzativa si attesta al **97,62%**, per cui tutte le Aree mostrano un livello di raggiungimento degli obiettivi superiore al 75%, di cui l'89% compreso tra il 95% e 100%.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nell'**allegato 6.2** per ciascun obiettivo operativo, viene riportato il dettaglio dei risultati conseguiti dalle Aree dell'amministrazione Generale e delle attività svolte. L'allegato contiene anche i risultati relativi agli obiettivi operativi di qualità percepita, misurati da specifiche domande di CS. In particolare, con riferimento ai risultati di CS, dei 107 indicatori di qualità percepita assegnati alle aree dell'amministrazione generale, 21 non sono stati raggiunti (circa 20%). Il mancato raggiungimento sembra essere legato per lo più alla definizione, in fase di programmazione, di target elevati rispetto a una reale insoddisfazione degli utenti. Circa un terzo dei casi evidenziano valori di gradimento bassi, inferiore a 3, in concomitanza dei servizi "*interventi di manutenzione*" (per il Personale Docente e Ricercatore, Dottorandi e Assegnisti) e "*acquisti di beni e servizi (tempi di acquisto)*" (per il Personale Tecnico Amministrativo).

Nel paragrafo 2.4 viene riportata la misurazione della performance organizzativa dei Dipartimenti misurata attraverso l'assegnazione di:

- obiettivi operativi di sviluppo mediante un processo di *cascading* dal Piano Strategico 2022-2027 (la declinazione dipartimentale degli obiettivi strategici di Ateneo si concretizza nella Scheda SUA-RD integrata rispetto ai quattro ambiti strategici i cui risultati sono rendicontati nel Rapporto Annuale Dipartimentale (RAD) fruibile nel DW di Ateneo; a partire da ciò sono stati definiti per ciascun dipartimento gli obiettivi operativi di performance organizzativa per l'anno 2024);
- obiettivi operativi di miglioramento e/o di mantenimento della qualità percepita di processi e gestiti e servizi erogati dai dipartimenti attraverso l'indagine di CS del progetto *Good Practice 2024* che riguarda i Servizi:
  - amministrativi e gestionali: comprendono gli acquisti di beni e servizi, assegni di ricerca, incarichi e collaborazioni (borse di studio), rimborso missioni;
  - di supporto amministrativi alla ricerca: comprendono il supporto alla gestione dei progetti (budget e rendicontazione);
  - di supporto tecnico: comprendono il supporto tecnico alla ricerca e il supporto tecnico alla didattica.

In base alla numerosità degli indicatori raggiunti rispetto al totale degli indicatori, 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.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

La Performance organizzativa di Dipartimenti è rappresentata da un valore di sintesi, anch'esso espresso in percentuale: per ogni Dipartimento sono sommati i risultati di ciascun obiettivo operativo, secondo il seguente calcolo: pesatura (%) \* livello di raggiungimento (%), calcolato come rapporto tra gli indicatori raggiunti e il totale degli indicatori definiti. Per ciascun Dipartimento, il peso degli obiettivi operativi assegnati è uguale (100/numero di obiettivi operativi), compresi gli obiettivi di CS. Nella Tabella 9 pag. 42 sono riportati, per ciascun dipartimento, i risultati complessivi riscontrando un livello medio di performance è del **97,74%**.

Nell'Allegato 6.3 alla Relazione, per ciascun dipartimento e per ciascun obiettivo operativo, è riportato il dettaglio dei risultati e delle attività svolte.

Nel paragrafo 2.5 è riportata la misurazione della performance organizzativa delle Strutture ex art. 26 e seguenti dello Statuto di Ateneo vigente (considerate prioritariamente le Strutture in cui sono previste posizioni di responsabilità) per cui sono stati individuati degli obiettivi operativi di derivazione strategica. Come rilevato nella Tabella 11 di pag. 47 e nel dettaglio, **nell'Allegato 6.4**, il livello medio di performance raggiunge il **92%** (28 obiettivi su 29 misurati da altrettanti indicatori).

### La performance individuale

Nel paragrafo 2.6 della Relazione si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore generale (oggetto di una relazione a parte) e dei dirigenti (14 unità di personale). Il SMVP della valutazione delle prestazioni dirigenziali fa riferimento a:

- indicatori di performance individuale (che valgono il 50% del punteggio totale) valutati dal Direttore Generale, di cui il 40% sulla base dei comportamenti organizzativi e il 10% sulla qualità della capacità dimostrata rispetto alle aree di competenza manageriale "trasversali" e specifiche per i singoli in relazione al ruolo ricoperto.
- indicatori di performance organizzativa di struttura (che valgono il restante 50%) sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi di ciascun dirigente (45%) e sugli indicatori di *Customer Satisfaction* (5%)<sup>3</sup>, provenienti da un questionario somministrato ai 31 direttori di dipartimento, con l'obiettivo di raccogliere il grado di soddisfazione in merito ai servizi resi da ciascuna area dirigenziale.

In base al punteggio raggiunto, i Dirigenti sono collocati in 4 fasce retributive di risultato, secondo quanto definito dallo specifico CCIL. La distribuzione vede 3 dirigenti in prima fascia, 9 (erano 7 nel 2023) in seconda fascia, 1 (erano 4 nel 2023) in terza fascia e 1 (nessuno nel 2023) in quarta fascia. Nella Relazione è altresì evidenziato l'andamento degli ultimi 6 anni (2019-2024).

---

<sup>3</sup> La valutazione media delle aree dirigenziali in una scala di valutazione 1-5 è 3,97



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il NdV rileva positivamente che nel 2024 sono state utilizzate tutte le fasce di retribuzione disponibili.

Circa la valutazione del personale afferente alle aree professionali dei Funzionari e delle Elevate professionalità con responsabilità assegnata tramite incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente), e sulle prestazioni professionali dei Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a contratto, si riscontra che la numerosità del personale TA valutato è pari a 299 (erano 302 nel 2023) con 459 valutazioni in ragione della possibile copertura di più incarichi da parte della stessa persona (erano 366 nel 2023) e la numerosità dei CEL valutati è di 73 (erano 72 nel 2023).

Per i primi, la media dei punteggi rilevata si attesta sul 4,41 su 5 e per i secondi, per cui si effettua solo una verifica di conformità, si riscontra un risultato positivo in 72 casi su 73.

È disponibile a pag. 55 della Relazione una rappresentazione grafica sul triennio 2022-24 della distribuzione delle valutazioni per struttura (Aree, strutture di ricerca, altre strutture, ecc.) del personale TA coinvolto nella valutazione, che mette in evidenza una maggiore propensione ad assegnare punteggi più alti nelle strutture diverse dalle aree dell'amministrazione generale.

Per ciò che riguarda il restante personale dell'area contrattuale dei Funzionari e il personale dell'area contrattuale degli Operatori e Collaboratori, è attivo dal 2022 un sistema di misurazione e valutazione individuale della performance in coerenza con il SMVP. 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) e nella progressività dell'implementazione ai fini delle Progressioni economiche verticali secondo i principi che verranno specificati nelle rispettive discipline.

La valutazione (espressa su una scala 1-5) del personale TA coinvolto è basata su quattro comportamenti organizzativi che fanno riferimento a comportamenti osservabili: la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione all'esigenza dell'utenza, la soluzione dei problemi. Nell'anno 2024 sono state coinvolte 2.911 unità di personale valutato, registrando una media dei punteggi individuali di valutazione, pari a 4,36 su 5 (in linea con l'anno precedente quando era risultata 4,32 su 5), rappresentati nella fig. 16 a pag. 58 per tipologia struttura (anni 2022-2024).

È comunque prevista per il personale dell'area contrattuale dei Funzionari, Collaboratori e Operatori la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziato nello specifico contratto integrativo in base al raggiungimento del target di alcuni indicatori della Performance Organizzativa<sup>4</sup> (gli indicatori sono "Quota premiale FFO", "Livello di raggiungimento degli obiettivi delle aree dirigenziali" e

---

<sup>4</sup> Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici e Lettori a contratto.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

“Questionario Good Practice sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo”). Per il 2024 i 3 indicatori che misurano l’incentivo di performance organizzativa hanno raggiunto il target previsto. Infine, il D.L. 75/2023 all’art. 5 ha previsto che il 50% delle risorse stanziato 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 2024 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 2024 risultano raggiunti 56 indicatori su 73 con una percentuale del 76,7%.

#### Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione riporta al capitolo 4 “Pari opportunità e bilancio di genere” il riferimento all’allegato 6.5 “Bilancio di Genere 2025”, promosso dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) anche con riferimento al Piano di Azioni Positive 2022-2025<sup>5</sup>.

Il bilancio di genere è previsto nell’ambito del ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche e si raccorda con obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU realizzati dall’Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano Strategico e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals*, e si legge in sinergia con il Bilancio di Sostenibilità.

Il documento, riferito al 2024<sup>6</sup>, è costituito da 5 sezioni, in particolare:

- nella prima sezione si affrontano i temi della regolamentazione e del ruolo degli organi a tutela delle pari opportunità;
- nella seconda sezione si illustrano le iniziative realizzate nel 2024 nell’ambito del piano di azioni positive 2022-2025;
- nella terza sezione si espone la composizione di genere dell’Alma Mater;
- nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti effettuati dall’Ateneo per la promozione delle pari opportunità, anche in termini economico-finanziari;
- nella quinta sezione si rappresenta il posizionamento dell’Ateneo in termini di parità di genere attraverso il calcolo dell’University Gender Inequality Index (UGII)

Per quanto concerne la quarta sezione, si segnalano numerosi eventi promossi in Ateneo e iniziative trasversali sulle pari opportunità, oltre alle attività di formazione erogate sui temi di genere: nella

---

<sup>5</sup> Allegato 9 al PIAO 2024-2026

<sup>6</sup> I dati fanno riferimento all’anno solare 2024 e sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo-maggio 2025. Fonte dati: DW di Ateneo e documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, piano di azioni positive e Relazione Annuale CUG).



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

tabella 15 (pag. 67) si evidenzia come il numero delle attività formative legate al tema dell'uguaglianza di genere sia passato da 1.126 dell'a.a. 2023/24 a 1.199 dell'a.a. 2024/25. Inoltre, per il secondo anno è riportata una rassegna delle risorse impiegate dal CUG e degli interventi indirettamente connessi alle pari opportunità dall'Alma Mater. Tra le iniziative messe in campo dall'Ateneo si segnalano i servizi/opportunità contributo per l'iscrizione figli/e ai nidi di infanzia; premio di natalità, contributo per l'iscrizione dei figli ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting; il servizio di "baby Pit Stop" e "Settimane Culturali estive Unibo" (pag. 86-87). Il CUG collabora con i settori/attori coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, allo svolgimento delle periodiche indagini valutative e della formulazione di azioni positive anche in questo ambito.

Viene rappresentata, infine, una prima classificazione delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2024 per promuovere le pari opportunità, distinguendo le spese per interventi direttamente connessi a tali tematiche da quelle impiegate per interventi che risultano indirettamente connessi, poiché vanno a finanziare attività che sono legate a compiti che culturalmente in Italia gravano maggiormente sulle donne. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di Genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, viene annunciata una riclassificazione integrale delle spese del Bilancio di Ateneo.

Nella sezione 5, il posizionamento dell'Ateneo in termini di parità di genere attraverso il calcolo dell'*University Gender Inequality Index* (UGII), con cui viene misurata la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nelle varie popolazioni (studenti, docenti, personale TA) e posizioni e la situazione di perfetta parità.

L'indice viene calcolato su 25 aspetti presi in considerazione (18 endogeni e 7 esogeni) e per il 2024 mostra un valore pari a 14,2% della massima disparità possibile con un leggero peggioramento rispetto al 2023 che interrompe il percorso di progressiva riduzione delle disparità realizzato fra il 2020 e il 2023. In sintesi, in 9 dei 25 aspetti presi in considerazione in questa analisi generale si manifesta nel 2024 per l'Ateneo di Bologna una disuguaglianza a svantaggio femminile superiore al 20% del massimo possibile. Cinque sono aspetti endogeni: la segregazione per area di studio (STEM), stabile sia nell'Alma Mater sia nel contesto nazionale; la disparità fra i docenti legata al ruolo, in lenta ma continua riduzione nel tempo; la presenza – sia del personale TA sia degli studenti – all'interno degli Organi di Governo dell'Ateneo; l'accesso ai dottorati di ricerca. Gli altri quattro aspetti fortemente penalizzanti per le donne sono esogeni: il tasso di occupazione, la retribuzione, la diffusione del lavoro part-time e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone. Un solo aspetto presenta invece un evidente disequilibrio a favore delle donne: la partecipazione degli studenti ai programmi di studio all'estero.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

Rispetto alla qualità del clima organizzativo, dal 2019 è stata istituita la figura del/la Consigliere/a di Fiducia (ruolo attualmente ricoperto dalla prof.ssa Giusberti) che opera in modo autonomo per promuovere azioni preventive e risolutive e collabora con le strutture accademiche per sostenere una cultura di genere e antidiscriminatoria; nel corso del 2024 ha audito 89 persone, con la protezione della riservatezza. In Ateneo, le funzioni relative al benessere lavorativo e alla promozione delle pari opportunità sono state attribuite dal Rettore al Prorettore alle Risorse Umane in coordinamento con la delegata all'equità, inclusione e diversità e alla delegata al benessere lavorativo.

Il NdV conferma la ricchezza di informazioni e risultati presenti nel Documento Bilancio di Genere ed evidenzia l'importanza del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) <https://www.unibo.it/it/ateneo/chisiamo/piano-di-uguaglianza-di-genere> che rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea e le declina in 12 obiettivi.

#### La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione

Al paragrafo 2.3.2 della Relazione (pag. 38) è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti. 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 organizzativi realizzati nel 2024 sono stati individuati, pianificati e progettati nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2024-2026 a seguito dell'analisi della gestione del rischio in alcuni processi e trasversalmente a più aree amministrative. L'obiettivo 2024 del Direttore Generale che li contiene è funzionale a realizzare il collegamento fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione, consentendo la valutazione dei dirigenti sulle misure di prevenzione pianificate. Inoltre, in base all'obiettivo direzionale, si garantisce annualmente la gestione del rischio per individuare le misure organizzative che possano mitigarne le potenziali cause (fattori abilitanti). La Relazione riepiloga le principali attività realizzate, meglio specificate nell'Allegato n. 6.2 (macro-obiettivo D.T. 3 "Trasparenza e anticorruzione"): la declinazione dei 5 obiettivi operativi<sup>7</sup>, collegati a totali 7 indicatori, riguarda diverse aree dell'amministrazione. Il NdV rileva per il 2024 il pieno raggiungimento dei target prefissati.

---

<sup>7</sup> proseguimento della gestione del rischio "corruttivo" pianificato annualmente; prevenzione della corruzione nell'ambito dei test di accesso degli studenti al corso di studio di scienze della formazione primaria; prevenzione della "corruzione" nell'ambito del reclutamento e selezione del personale tecnico/amministrativo TA, compresa la mobilità e la progressione verticale, prevenzione della corruzione nel processo di tirocinio svolto dallo studente durante gli studi, Prevenzione della "corruzione" nel processo di acquisizione dei lavori.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA | NUCLEO DI VALUTAZIONE

### Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella 13 con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità. Il NdV prende atto del fatto che il processo è iniziato nel mese di settembre 2024 fino a concludersi nel mese di giugno 2025 con la presentazione agli Organi di Ateneo.

### Conclusioni

Il NdV apprezza la corposa Relazione sulla Performance (che include 5 allegati tra cui il Bilancio di Genere), il cui quadro complessivo evidenzia che la performance dell'Università di Bologna è molto elevata in termini sia di efficacia sia di efficienza.

Il NdV rileva il graduale allineamento dell'Ateneo - in un percorso avviato nel 2019 - del proprio SMVP a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017 in un clima di confronto instauratosi con l'amministrazione negli ultimi anni, che consente di orientare l'attività verso il miglioramento continuo. Ritiene, altresì, che il monitoraggio degli obiettivi dirigenziali rappresenti una fase importante del ciclo della performance che, insieme alle analisi degli scostamenti, è stata accuratamente descritta nella Relazione.

Nell'ambito della sostenibilità degli obiettivi rispetto all'orizzonte temporale e alle risorse disponibili, il NdV rileva che l'Ateneo sta completando un percorso di integrazione del collegamento fra gestione contabile e programmazione strategica che, a partire dal 2024, permette di rappresentare i costi a fine esercizio (utilizzo del budget) rispetto ai costi previsti per il perseguimento degli obiettivi come investimento iniziale dell'Ateneo (al netto delle spese per il personale). (Fig. 17 pag.62 della Relazione).

Il NdV conferma la ricchezza di informazioni e risultati presenti nel Documento Bilancio di Genere ed evidenzia l'importanza del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) che rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione Europea e le declina in 12 obiettivi. L'indice sintetico UGII, calcolato su 25 aspetti presi in considerazione (18 endogeni e 7 esogeni), per il 2024 mostra un valore pari a 14,2% della massima disparità possibile con un leggero peggioramento rispetto al 2023, interrompendo il percorso di progressiva riduzione delle disparità realizzato fra il 2020 e il 2023.