



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

A: Magnifico Rettore
Prof. Francesco Ubertini

Direttore Generale
Dott. Marco Degli Esposti

Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema
Universitario e della Ricerca

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019

Il Nucleo di Valutazione dell'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 2019 dell'Università di Bologna, approvata dal Consiglio di Amministrazione lo stesso 30.06.2020.

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

Tutto ciò premesso, il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2019.

Bologna, 30 giugno 2020

F.to Prof.ssa Arjuna Tuzzi (Presidente)

F.to Prof.ssa Angela Stefania Bergantino

F.to Prof. Guido Capaldo

F.to Dott.ssa Ines Fabbro

F.to Sig. Giacomo Santoni

F.to Prof. Matteo Turri



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del

“Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019 dell’Università di Bologna”



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

La procedura di validazione.....	4
Conformità, attendibilità e comprensibilità	4
La performance organizzativa	5
La performance individuale e la produttività collettiva	6
Il Bilancio di genere e il benessere organizzativo	7
La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione.....	8
Il processo di redazione.....	8
Conclusioni	9



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 2019 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.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2020. Una bozza della Relazione è stata messa a disposizione del NdV il 15 giugno e, nel corso della riunione del 22 giugno, alcuni punti sono stati approfonditi con il Direttore Generale. Il 25 giugno è stata trasmessa al NdV la versione definitiva della Relazione, successivamente sottoposta al CdA per l'approvazione, che integra le osservazioni emerse durante l'incontro con il NdV.

L'analisi ha riguardato la conformità alle disposizioni normative, l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate e la comprensibilità della Relazione per gli *stakeholder*.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il NdV prende atto che la Relazione 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 al Piano Integrato cui si riferisce.

Nel primo capitolo viene riportata una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni. Nello specifico vengono illustrati gli ambiti in cui l'Ateneo, pur in presenza di una riduzione dell'FFO, continua ad assicurare il proprio impegno sia in campo nazionale che internazionale, relativamente alla ricerca e alla formazione. Viene messo in evidenza che vi è in atto un forte investimento dell'Ateneo sul personale sia docente che tecnico amministrativo.

Nel secondo capitolo vengono riportati gli obiettivi strategici relativi alle diverse aree strategiche dell'Ateneo, i valori degli indicatori di misurazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi rilevati a consuntivo. I piani operativi traggono origine dagli obiettivi strategici dell'Ateneo e da quelli del Piano direzionale, volto a individuare le azioni concrete e a consentire la valutazione complessiva dei risultati, in termini quantitativi e in termini comportamentali. È ben argomentata l'analisi degli scostamenti effettuata sugli indicatori quantitativi che misurano gli obiettivi strategici. Il NdV, già nel corso del 2019, aveva preso atto che, in seguito all'adozione del nuovo Piano strategico 2019-2021 nel giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato la sostituzione degli obiettivi e degli indicatori strategici delle aree Ricerca, Formazione e Terza Missione del Piano Integrato 2019-21 (precedentemente approvato nel gennaio 2019) con quelli definiti nel nuovo Piano Strategico sulle medesime aree di intervento. In seguito a questa modifica, sono stati aggiornati gli obiettivi dei dirigenti (CA del 23/7/2019) collegati alle tre aree sopra citate.

Il terzo capitolo presenta i dati relativi al bilancio d'esercizio 2019, approvato nel mese di aprile 2020, con la rappresentazione delle spese per missioni e programmi, come previsto dalla legislazione vigente per tutte le amministrazioni pubbliche. Il NdV sottolinea che, nonostante



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

l'incremento dei costi del personale docente e il decremento costante di trasferimento del FFO, l'Ateneo ha chiuso il 2019 con un risultato d'esercizio in positivo di 6,9 milioni di euro, frutto delle economie generate dalle Aree dell'amministrazione generale e commisurato ad una capacità di allocazione delle risorse virtuosa. Il NdV auspica che, a partire dalla Relazione 2021 (che renderà il Piano Integrato 2020-2022), sia possibile ottenere informazioni aggiuntive sulle prime attività svolte in fase di budgeting nell'ottica dell'integrazione del bilancio con la performance dell'amministrazione. Il NdV prende atto con favore che per ricerca e innovazione e per istruzione universitaria risulta allocato il 79% delle risorse (l'anno scorso era il 76%). Sono inoltre riportati i dati principali del conto economico dell'ultimo triennio; quanto agli indicatori significativi e vincolanti secondo il Dlgs 49/2012, rientrano nei parametri richiesti: a) il rapporto tra spese personale e FFO + programmazione triennale + contribuzione studentesca al netto dei rimborsi, per verificare che la percentuale di spesa per il personale sia inferiore all'80% (ed è del 63,55 %); b) l'indebitamento, che, secondo la formula, a fronte di una percentuale massima del 15% , si attesta sul 5,06%; c) la Sostenibilità Economico-Finanziaria che, secondo la formula, è di 1,24 (sono considerati positivamente i valori superiori a 1). Infine per illustrare gli obiettivi della spesa e misurare i risultati di efficienza ed economicità nella gestione del bilancio, la normativa obbliga gli atenei a dotarsi di un "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio". A partire dall'approvazione del bilancio di esercizio 2019 l'Ateneo ha esteso il portfolio di indicatori di bilancio monitorati, considerando un pacchetto di indicatori di redditività sia economica, sia patrimoniale¹.

Nel quarto capitolo si fa riferimento alle Pari Opportunità, al Bilancio di Genere (che costituisce uno specifico Allegato alla Relazione) e al benessere organizzativo per l'anno 2019.

Nel quinto capitolo si ricostruisce il processo seguito in Ateneo per la definizione e l'adozione della Relazione specificando i tempi e i soggetti collettivi.

Infine, a completamento della Relazione, vi sono tre allegati tecnici, costituiti dagli Indicatori di Monitoraggio da Piano Strategico (all. 1), dai Risultati raggiunti dalle aree dirigenziali rispetto agli obiettivi del Piano Integrato (all. 2) e dal "Bilancio di Genere 2019 – Università di Bologna" (all. 3).

La performance organizzativa

Nel paragrafo 2.3 vengono esplicitati gli obiettivi operativi che consentono la valutazione dei risultati della performance delle aree dirigenziali; nel sotto-paragrafo 2.3.1 sono esposti in maniera sintetica i risultati perseguiti dai dirigenti e il loro contributo nel raggiungimento degli obiettivi strategici; il quadro presentato nell'allegato 6.2 consente, per la prima volta, di apprezzare il legame tra gli obiettivi dei dirigenti e gli obiettivi strategici, il livello di raggiungimento degli obiettivi e le fonti utilizzate per la loro misurazione.

Le azioni messe in campo, su cui sono stati perseguiti gli obiettivi a valere sull'anno 2019, vanno dall'innovazione e l'incremento dei servizi, attraverso logiche di razionalizzazione, riqualificazione della spesa e semplificazione della gestione amministrativa, alla ricerca di nuovi modelli organizzativi, perseguendo gli obiettivi dell'Agenda Digitale; dal consolidamento del nuovo rapporto scuole - dipartimenti al nuovo modello organizzativo a servizio della didattica per filiere;

¹ L'indice Return on equity (ROE), il tasso di rendimento lordo delle vendite/proventi operativi (ROS), il tasso di incidenza del capitale investito (ROI).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

dall'attuazione della riorganizzazione dell'amministrazione generale e dell'assetto dei servizi tecnico-amministrativi per conseguire risultati di razionalizzazione nell'uso delle risorse e di semplificazione dei processi, alla valorizzazione del patrimonio immobiliare in un'ottica di riqualificazione connessa allo sviluppo del piano edilizio; la promozione della riqualificazione energetica (risparmio e messa a norma) e della sostenibilità ambientale, nelle sue varie sfaccettature.

In merito agli obiettivi del Piano Direzionale, viene riservato un approfondimento sugli indicatori di monitoraggio dell'obiettivo strategico D.5 *"Presidiare la gestione dei servizi e delle attività istituzionali di Ateneo in un'ottica di confronto con altri atenei e di rilevazione customer satisfaction nei confronti degli utenti dei servizi"*, desunto dal Piano Direzionale di cui sono rinvenibili obiettivi, relativi indicatori e grado di raggiungimento del target. Negli unici due casi in cui gli scostamenti presentano un andamento non in linea con il target, vengono riportate le motivazioni e argomentate in maniera soddisfacente.

Nel sotto-paragrafo 2.3.2 si dà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi 20/29 raggiunti al 100%, migliorando la performance dell'anno precedente in cui erano 16/29 raggiunti al 100%.

La performance individuale e la produttività collettiva

La Relazione riporta le informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale e delle figure dirigenziali. Nel paragrafo 2.4 si fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei dirigenti (numerosità pari a 14 unità di personale), per cui il NdV prende atto che è garantita la differenziazione nelle fasce di retribuzione di risultato.

Nel primo anno di applicazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato a fine 2018, si avvale di indicatori di Customer satisfaction² utilizzando i risultati provenienti da un questionario somministrato ai 32 direttori di dipartimento, con l'obiettivo di raccogliere il grado di soddisfazione in merito ai servizi resi da ciascuna area dirigenziale. I risultati ottenuti fanno emergere una concentrazione delle risposte nel grado di soddisfazione "fra 4 e 5" (classi di punteggio: "5", "fra 4 e 5", "fra 3 e 4", "tra 2 e 3", "fra 1 e 2").

Mettendo a confronto i punteggi medi dei dirigenti delle università aderenti al Progetto Good Practice 2018, emerge che l'Università di Bologna è il secondo ateneo per deviazione standard, indice di una buona differenziazione dei giudizi (come richiesto dalla normativa) ed ha una valutazione relativamente bassa rispetto agli altri atenei (indice di una maggiore rigidità della valutazione).

Sono altresì disponibili i risultati aggregati sulla valutazione del personale tecnico amministrativo EP e D, con responsabilità assegnata tramite incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente) e sulle prestazioni professionali dei Collaboratori ed Esperti Linguistici: la numerosità del personale TA è pari a 290 e la scheda di valutazione è basata su 10

² Oltre alla valutazione dei dirigenti l'indagine presso i direttori di dipartimento concorre alla valutazione del DG (che avviene a valle della validazione della presente Relazione) che assume un valore di 4,02 dato dalla media delle aree dirigenziali e dei due specifici ambiti a rimando del Direttore Generale.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

comportamenti organizzativi attesi; per i Collaboratori Linguistici (CEL) e Lettori a Contratto la numerosità è pari a 73 unità di personale. I risultati della valutazione sono rappresentati - quando opportuno - per classi o media di punteggi, per anno e per tipologia struttura. Il NdV prende atto che gli strumenti adottati per tali valutazioni sono ben descritti e coerentemente diversificati a seconda della categoria di riferimento del personale.

Per ciò che riguarda il restante personale tecnico amministrativo non vi è ad oggi in ateneo un sistema di misurazione e valutazione della performance basata su obiettivi individuali. È comunque prevista la distribuzione di una quota parte delle risorse stanziata nel contratto integrativo per il personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D legata al raggiungimento del target di alcuni indicatori della Performance Organizzativa (gli indicatori sono “Quota premiale ricerca FFO media per docente”, “Numero di laureati con crediti acquisiti all’estero”, “Livello di raggiungimento degli obiettivi dirigenziali” e “Numero di laureati in corso”). Analogo incentivo è stato individuato anche nel contratto Integrativo per i Collaboratori ed Esperti Linguistici.

Il NdV ritiene soddisfacente il percorso triennale che sta realizzando l’Ateneo con l’obiettivo di allineare il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017. Prende atto, infine, che il clima di confronto e di reciproca collaborazione instauratosi con l’amministrazione consente di orientare l’attività verso il miglioramento continuo.

Il bilancio di genere e il benessere organizzativo

La Relazione riferisce dell’attività svolta in Ateneo dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG). Il Bilancio di Genere risulta inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al Piano di Azioni Positive 2018-2021 approvato dal CUG e al progetto PLOTINA – “Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training”, progetto, quest’ultimo, che ha previsto la realizzazione di un gender audit finalizzato a rilevare i bisogni delle donne, mediante la somministrazione di interviste e la realizzazione di focus group rivolti a campioni di personale docente e tecnico amministrativo, e al Piano di Eguaglianza di Genere 2017/2020, che riporta misure specifiche rivolte, in particolare, al personale docente. Il Bilancio di Genere si innesta inoltre nell’approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU, intrapreso dall’Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico 2016- 2018 e la redazione del Report on U.N. Sustainable Developments Goals 2018.

La struttura generale del piano è stata condivisa con le altre sei RPO (Research Performing Organization – Università e Centri di Ricerca) partner del progetto PLOTINA e si articola in cinque aree chiave: organi di governo, attori chiave e decisori politici; reclutamento, progressione di carriera e permanenza; integrazione del lavoro con la vita personale; ricercatori, ricercatrici e ricerca: equilibrio nei gruppi di lavoro ed integrazione delle variabili “sesso” e “genere”, ove pertinenti, nei contenuti della ricerca; integrazione delle variabili “sesso” e “genere” nei programmi didattici.

Il NdV, esaminato il Bilancio di genere 2020, sottolinea l’ottimo livello di redazione del documento: di particolare interesse appaiono il coordinamento del progetto PLOTINA finanziato con fondi Horizon 2020, partecipato da altri otto Atenei europei. I risultati riportano il valore



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

dell'indice di UGI (*University Gender Inequality Index*) sui 25 aspetti presi in considerazione (18 endogeni e 7 esogeni) con cui viene monitorato il posizionamento dell'Università di Bologna in termini di parità di genere rispetto ai dati nazionali; di rilievo i principali investimenti finanziari per la promozione delle pari opportunità e dei miglioramenti in termini di efficacia.

La prevenzione della corruzione, la trasparenza e la comunicazione

Al paragrafo 2.3.3. della Relazione, come richiesto dal NdV, è stato inserito un commento sugli obiettivi relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza tra quelli assegnati ai dirigenti.

Nel corpo dell'Allegato 6.2, sono presenti le misure organizzative implementate nel 2019 in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione³ con riferimento all'obiettivo operativo n. 29 "Proseguimento della gestione del rischio pianificata nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 e implementazione di misure organizzative individuate nel corso del 2018 a seguito della gestione del rischio coordinata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione", il cui capofila è la Direzione Generale, al raggiungimento del quale contribuiscono più aree dirigenziali. Le misure attuate vanno dalla predisposizione di modulistica, con esempi di tipologie di potenziali conflitti, per ciò che concerne il reclutamento dei docenti, alla messa a disposizione di modelli di delibera in cui far trasparire i criteri e le motivazioni per la richiesta straordinaria di personale, nell'ambito della programmazione delle risorse da parte dei Dipartimenti (entrambe le azioni sono attuate dall'Area del Personale); dalla messa a sistema in un database di accesso ai vari uffici amministrativi interessati di dati riguardanti enti terzi quali spin off e start up, utili a ridurre i rischi di corruzione, alla sensibilizzazione di 5 strutture dipartimentali sul tema, attraverso incontri informativi specifici; dalla promozione di azioni di sensibilizzazione verso le strutture sui processi di adesione/costituzione e gestione delle partecipazioni ad enti terzi, alla messa a punto sul portale di Ateneo di ulteriori informazioni sulle attuali partecipate (anche se non soggette a pubblicazione obbligatoria); dalla promozione dell'etica nei processi di acquisizione dei lavori⁴ alla gestione del rischio nell'ambito dell'attribuzione di spazi a terzi e nei finanziamenti per la ricerca e la internazionalizzazione per individuare le misure del 2020.

Il processo di redazione

Il processo di elaborazione e di definizione della Relazione è descritto nella tabella con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle responsabilità e delle modalità. Il NdV ritiene utile continuare a segnalare all'Ateneo la necessità per il futuro di integrare la tabella con un riepilogo della documentazione predisposta nell'ambito del ciclo di gestione della performance, mediante l'uso di collegamenti ipertestuali che ne faciliti la reperibilità.

³ L'obiettivo strategico relativo è il D.6 "Realizzare e approfondire le indagini conoscitive del contesto esterno e dei processi organizzativi interni in relazione al miglioramento continuo della prevenzione della corruzione e del potenziamento della trasparenza".

⁴ Si tratta della comunità di buone pratiche nata nel 2018 e che vede coinvolti i tecnici dell'Area Edilizia e Sostenibilità insieme a ruoli giuridici/amministrativi anche di altre strutture che anche nel 2019 ha continuato a riunirsi per condividere casistiche, criticità, punti di forza di una pratica, innovazioni normative in corso, difficoltà legate alle caratteristiche e modi di lavorare dei fornitori, aspetti legati all'etica e alla legalità, per individuare prassi che aiutino a rafforzare la qualità RUP della prestazione



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Conclusioni

Il NdV apprezza la Relazione che risulta di facile lettura e di immediata comprensione. Il quadro complessivo evidenzia che la performance dell'Università di Bologna è molto elevata in termini sia di efficacia sia di efficienza.

Il NdV ritiene utile segnalare – in questa sede – alcuni punti di attenzione emersi nel dibattito, grazie al confronto instaurato con la direzione generale e i referenti di Ateneo sul tema della performance:

- l'opportunità di incentivare momenti di confronto e di comunicazione delle attività svolte dall'amministrazione, come riportate nei documenti relativi alla performance, alla comunità accademica, agli studenti e all'utenza esterna nella forma di eventi e/o di giornate di studio a carattere scientifico. Ciò per favorire una maggiore visibilità delle attività tecnico-amministrative nei confronti degli stakeholder;

- l'opportunità di far emergere dai documenti i meccanismi virtuosi adottati nella gestione delle risorse, che hanno consentito di ottenere ottime performance;

- l'auspicio, nell'ottica di costruire il collegamento tra ciclo di bilancio e ciclo della performance (come indicato nelle Linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance del gennaio 2019), di poter, a fine periodo, individuare per ciascun obiettivo operativo le risorse utilizzate;

- la necessità per il futuro di programmare le riunioni degli Organi Accademici con una tempistica maggiormente coerente con il processo di validazione del documento.