



**PIANO TRIENNALE
DELLA PERFORMANCE**

-

TRIENNIO 2012-2014

-

OBIETTIVI 2012

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	3
2.	<i>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</i>	4
2.1	Chi siamo	4
2.2	Che cosa facciamo	5
2.3	Come operiamo	6
3.	<i>Identità</i>	8
3.1	L'Ateneo in cifre.....	8
3.2	Mandato istituzionale e Missione	12
3.3	Albero della performance	13
4.	<i>Analisi del contesto: gli stakeholder</i>	15
4.1	Contesto esterno	16
4.2	Contesto interno	17
5.	<i>Obiettivi strategici</i>	20
6.	<i>Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi</i>	21
6.1	Indicatori globali di Ateneo triennio 2012-2014.....	21
6.2	Piani operativi triennio 2012-2014	23
6.3	Obiettivi assegnati al personale dirigenziale – anno 2012.....	25
7.	<i>Descrizione del processo e azioni di miglioramento</i>	46

1. Premessa

Oggetto del presente documento è il Piano triennale della performance dell'Università degli Studi di Milano - Bicocca, predisposto in attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 5 e 10 del DLgs. 150/09, tenendo altresì in considerazione quanto previsto dalla delibera CiVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 112/2010 e ricordando la delibera CiVIT n.9/2010 in tema di applicabilità del decreto legislativo n.150/2009 alle Università.

È opportuno inoltre sottolineare che l'applicabilità delle disposizioni del decreto legislativo 150/09 riguarda le amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2 c. 2 del Dlgs 165/2001, quindi, per quanto riguarda l'Ateneo, è rivolto al solo personale tecnico-amministrativo

In base all'art. 4 del Dlgs. 150/2009, il Piano triennale della performance costituisce la fase iniziale del cosiddetto *Ciclo di gestione della performance*, che include le fasi successive di monitoraggio, misurazione e valutazione, incentivazione e rendicontazione. Allo stesso tempo, il Piano triennale della performance presuppone l'adozione di un *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, descritto nell'omonimo documento.

L'articolazione in capitoli del presente Piano rispetta quanto previsto dalla delibera CiVIT n. 112/2010.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Chi siamo

Il 10 giugno 1998 nasce la "Seconda Università degli Studi di Milano", che un anno dopo (il 12 marzo 1999) modifica il nome nell'attuale "Università degli Studi di Milano - Bicocca". L'Ateneo nasce non tanto come una nuova Università, quanto come una "Università nuova", auspicio cui i membri della nuova comunità accademica hanno cercato sempre di tener fede.

L'offerta didattica si articola in corsi di laurea (triennali e magistrali, biennali o a ciclo unico) e corsi post laurea (dottorato di ricerca, scuole di specializzazione, master di I e II livello, corsi di perfezionamento e di aggiornamento), rivolti sia a laureati che vogliono proseguire nel proprio percorso formativo, sia a chi vuole valorizzare la propria esperienza di lavoro con momenti di alta formazione.

Fino al 30 settembre 2012, la promozione e il coordinamento delle attività dedicate alla Didattica e alla Ricerca sono affidate alle Facoltà e ai Dipartimenti, rispettivamente, mentre a partire dal 1 ottobre 2012, in applicazione del nuovo Statuto (adottato il 7 giugno 2012) e conformemente alla Legge 240/2010, sono affidate interamente ai Dipartimenti o alle Scuole, nelle modalità riepilogate dalla seguente tabella:

	<i>fino al 30 settembre 2012</i>	<i>dal 1 ottobre 2012</i>
RICERCA	<p><i>per le Scienze Economiche:</i> Dipartimento di Diritto per l'Economia, Dipartimento di Economia Politica, Dipartimento di Metodi Quantitativi per le Scienze Economiche e Aziendali, Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali;</p> <p><i>per le Scienze Giuridiche:</i> Dipartimento dei Sistemi Giuridici ed Economici, Dipartimento Giuridico delle Istituzioni Nazionali ed Europee;</p> <p><i>per le Scienze Mediche e Bioscienze:</i> Dipartimento di Medicina Clinica e Prevenzione, Dipartimento di Medicina Sperimentale, Dipartimento di Neuroscienze e Tecnologie Biomediche, Dipartimento di Scienze Chirurgiche;</p> <p><i>per le Scienze Psicologiche:</i> Dipartimento di Psicologia;</p> <p><i>per le Scienze della Formazione:</i> Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa";</p>	<p><i>per le Scienze Economiche:</i> Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa; Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi; Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia;</p> <p><i>per le Scienze Giuridiche:</i> Dipartimento dei Sistemi Giuridici; Dipartimento Scienze Giuridiche Nazionali ed Internazionali;</p> <p><i>per le Scienze Mediche e Bioscienze:</i> Dipartimento di Chirurgia e Medicina Interdisciplinare; Dipartimento di Scienze della Salute.</p> <p><i>per le Scienze Psicologiche:</i> Dipartimento di Psicologia;</p> <p><i>per le Scienze della Formazione:</i> Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa";</p>
DIDATTICA E RICERCA		

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

fino al 30 settembre 2012		dal 1 ottobre 2012	
RICERCA	<p><i>per le Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali:</i> Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze, Dipartimento di Fisica "G. Occhialini", Dipartimento di Informatica Sistemistica e Comunicazione, Dipartimento di Matematica e Applicazioni, Dipartimento di Scienza dei Materiali, Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del Territorio, Dipartimento di Scienze Geologiche e Geotecnologie;</p> <p><i>per le Scienze Sociologiche:</i> Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale;</p> <p><i>per le Scienze Statistiche:</i> Dipartimento di Statistica</p>	DIDATTICA E RICERCA	<p><i>per le Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali:</i> Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze; Dipartimento di Fisica "G. Occhialini"; Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione; Dipartimento di Matematica e Applicazioni; Dipartimento di Scienza dei Materiali; Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del Territorio e di Scienze della Terra;</p> <p><i>per le Scienze Sociologiche:</i> Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale</p>
DIDATTICA	Facoltà di Economia, Facoltà di Giurisprudenza, Facoltà di Medicina e Chirurgia, Facoltà di Psicologia, Facoltà di Scienze della Formazione, Facoltà di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali, Facoltà di Scienze Statistiche, Facoltà di Sociologia	COORDINAMENTO	Scuola di Economia e Statistica Scuola di Giurisprudenza Scuola di Medicina e Chirurgia Scuola di Scienze

2.2 Che cosa facciamo

L'Università degli Studi di Milano – Bicocca, sensibile alla realtà del mondo del lavoro, allo sviluppo e alla crescita culturale e scientifica del Paese, partecipa alla programmazione pluriennale della ricerca scientifica e tecnologica impegnandosi nello sviluppo del piano nazionale del sistema universitario.

Nell'assolvere alle primarie funzioni sociali che ricopre (formazione e ricerca), l'Ateneo si propone sin dalla nascita obiettivi specifici volti a valorizzare il proprio capitale umano, gli studenti, garantendo loro un'appropriata crescita in termini di competenze e professionalità alla conclusione del percorso formativo, e i ricercatori, con il proprio essere in prima linea nel dibattito etico e normativo e in settori innovativi della ricerca in dialogo con la società e l'industria.

La didattica mira a fornire agli studenti una solida formazione culturale di base e quegli strumenti idonei ad affrontare in modo rigoroso e consapevole il percorso professionale; inoltre grazie a numerose iniziative di formazione, diversificate e modulate, si propone di assicurare l'aggiornamento e la qualificazione di quanti già operano sul mercato, nella società e nelle

istituzioni, grazie ad una attenta considerazione e percezione delle specifiche esigenze provenienti da un contesto economico e lavorativo in rapida trasformazione.

Con la ricerca, sia di base che applicata, l'Ateneo offre il suo contributo allo sviluppo delle scienze, partecipando a livello internazionale a progettualità avanzatissime e mettendo a disposizione del sistema delle imprese, utili strumenti rivolti all'innovazione.

2.3 Come operiamo

Gli organi di governo dell'Ateneo sono a carattere elettivo e, quando collegiali, coinvolgono i principali attori in gioco (*stakeholder*). In particolare, gli organi di governo sono:

- il *Rettore*, il quale "rappresenta l'Università a ogni effetto di legge e svolge funzioni generali di indirizzo e di coordinamento delle attività didattiche e scientifiche. Promuove e attua strategie per lo sviluppo dell'Ateneo intese a garantire e potenziare il perseguimento dei fini istituzionali secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito."¹ Il Rettore è eletto dai professori di ruolo, dai ricercatori, da tutto il personale tecnico-amministrativo di ruolo con voto ponderato del 10 per cento, dai rappresentanti degli studenti eletti negli organi di governo, nel Nucleo di valutazione e nel Consiglio degli studenti.
- il *Senato Accademico*, il quale "concorre alla definizione delle linee programmatiche, strategiche e di sviluppo dell'Ateneo. Formula proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti. Svolge funzioni di coordinamento e raccordo con i Dipartimenti e con le eventuali strutture di coordinamento didattico e ne dirime le eventuali controversie".² Il Senato accademico, rappresentativo delle diverse competenze che concorrono alla gestione delle strutture centrali e periferiche, è composto dal Rettore, che lo presiede, da dodici docenti di ruolo (tra cui quattro Direttori di dipartimento), sei professori di ruolo e due ricercatori di ruolo, eletti da collegi elettorali corrispondenti a macroaree definite dal Regolamento generale di Ateneo, da tre rappresentanti degli studenti eletti secondo la normativa vigente, nonché da due rappresentanti del personale tecnico e amministrativo eletti in unico collegio.
- il *Consiglio di Amministrazione*, il quale "esercita le funzioni di indirizzo strategico e di sviluppo dell'Ateneo, tenuto conto delle proposte e dei pareri del Senato accademico e nel rispetto delle prerogative delle strutture di didattica e di ricerca".³ Il Consiglio di amministrazione è composto dal Rettore, che lo presiede, da otto componenti, di cui cinque interni all'Ateneo e tre esterni all'Ateneo, in possesso di comprovata competenza in campo gestionale ovvero di esperienza professionale e scientifica di alto livello e di eventuali ulteriori requisiti determinati dal Senato accademico, nonché da due studenti eletti secondo la normativa vigente.

Le funzioni legate alla didattica e alla ricerca scientifica dell'Ateneo sono svolte dai *Dipartimenti*, costituiti dai professori di ruolo e dai ricercatori appartenenti a settori scientifico disciplinari omogenei per fini e/o per metodo e dal personale tecnico-amministrativo a essi assegnato, rappresentati dal *Direttore di Dipartimento* e governati dal *Consiglio di Dipartimento*⁴, che lo elegge ed è composto dai professori di ruolo e dai ricercatori che afferiscono al Dipartimento, dal segretario amministrativo, da una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo in numero non inferiore a tre, da una rappresentanza degli iscritti alle scuole di specializzazione e ai corsi di Dottorato di ricerca di competenza del Dipartimento, da una rappresentanza dei titolari di assegno di ricerca operanti presso il Dipartimento, dagli studenti eletti nella commissione paritetica del Dipartimento nel caso in cui il Dipartimento non afferisca ad alcuna Scuola.

¹ Art. 7 del vigente *Statuto di Ateneo*

² Art. 10 del vigente *Statuto di Ateneo*

³ Art. 11 del vigente *Statuto di Ateneo*

⁴ Artt. 29, 30 e 31 del vigente *Statuto di Ateneo*

La *Scuola* è una struttura di raccordo tra più Dipartimenti, raggruppati per affinità disciplinare, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche e di gestione di servizi comuni, è rappresentata dal *Presidente della Scuola* e governata dal *Consiglio della Scuola*⁵.

Oltre ai Dipartimenti, in Ateneo sono presenti numerosi *Centri di ricerca*⁶ aventi lo scopo di svolgere, promuovere e divulgare attività di studio e ricerca in particolari campi scientifici. Inoltre, l'Ateneo instaura collaborazioni scientifiche con soggetti pubblici e privati mediante la stipulazione di appositi accordi (convenzioni quadro e convenzioni di collaborazione scientifica) o attraverso la partecipazione a forme associative, in particolare mediante la costituzione di *spin-off universitari* o mediante l'adesione ad *associazioni, consorzi, fondazioni e società consortili* già esistenti o di nuova costituzione.

Infine, in un'ottica di eccellenza della ricerca e di qualità della conoscenza scientifica, il Comitato Etico di Ateneo opera in stretto contatto con i ricercatori e con i Dipartimenti nella valutazione dei protocolli di ricerca e nella promozione di una competenza etica-normativa e della complessità della scienza.

La figura responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è il *Direttore Generale*⁷, incaricato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Rettore, sentito il Senato accademico, il quale garantisce lo svolgimento delle attività tecniche e amministrative a supporto delle attività di didattica e ricerca, in base alle linee guida indicate all'art. 42 del vigente Statuto di Ateneo:

- i principi dell'autonomia finanziaria e di spesa e la conseguente responsabilità personale sono assunti a fondamento della gestione dell'Università, per assicurare correttezza, tempestività ed efficienza. L'Università conforma le proprie strutture e procedure in modo da assicurare la chiara attribuzione delle singole responsabilità nella decisione e nell'esecuzione delle attività, nonché l'osservanza dei principi di pubblicità e trasparenza nei procedimenti amministrativi."
- L'Università assume, quale principio organizzativo della propria attività amministrativa, il metodo della programmazione per obiettivi e per progetti.
- L'Università cura il proprio patrimonio di professionalità amministrativa, gestionale e tecnica mediante strumenti che, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva di lavoro, sviluppino tale professionalità e ne consentano il riconoscimento.

In coerenza con i principi generali previsti dal proprio Statuto, dal piano di programmazione triennale e dalla Commissione Europea, l'Ateneo promuove e favorisce la dimensione internazionale degli studi, della didattica e della ricerca scientifica e considera tra i propri compiti fondamentali lo sviluppo degli scambi internazionali di docenti, ricercatori e studenti, mediante:

- Programmi europei di Alta Formazione: Programma Apprendimento Permanente 2007-2013 (*Lifelong Learning Programme - LLP*) che sostituisce, unificandoli, i programmi Socrates e Leonardo da Vinci. Nonché programmi con paesi terzi (*Erasmus Mundus, Tempus, Alban*).
- Accordi di cooperazione universitaria
- Azioni integrate di cooperazione didattica e scientifica
- Internazionalizzazione del sistema universitario
- Altre opportunità e progetti di Ateneo a sostegno della formazione internazionale (Programma Exchange, Progetto ExTRA^{PLUS}, Programma Summer e Winter School)

⁵ Artt. 28, 29 e 30 del vigente *Statuto di Ateneo*

⁶ Si veda la pagina <http://www.unimib.it/go/46569>

⁷ Art. 46 del vigente *Statuto di Ateneo*

3. Identità

3.1 L'Ateneo in cifre

3.1.1 Risorse umane

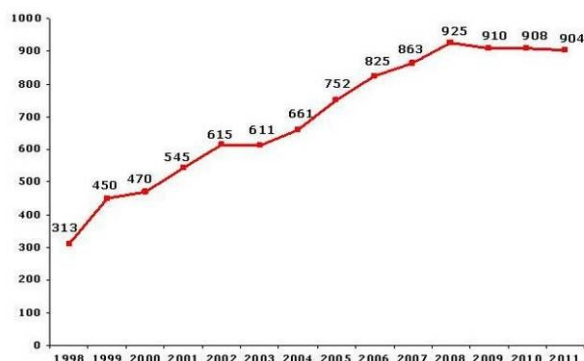
I docenti di ruolo in servizio presso l'Università degli Studi di Milano - Bicocca (rilevati alla data del 31 dicembre 2011) sono 904, di cui 383 femmine, in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente.

La distribuzione dei docenti di ruolo nel 2011 per inquadramento contrattuale evidenzia una prevalenza dei Ricercatori (47,8%) e un sostanziale equilibrio tra Ordinari (24,2%) ed Associati (28,0%).

Il personale tecnico-amministrativo di ruolo in servizio presso l'Università degli Studi di Milano - Bicocca (rilevato alla data del 31 dicembre 2011) è pari a 674 unità, di cui 380 femmine, registrando una leggera flessione rispetto all'anno precedente (pari al -1,75%).

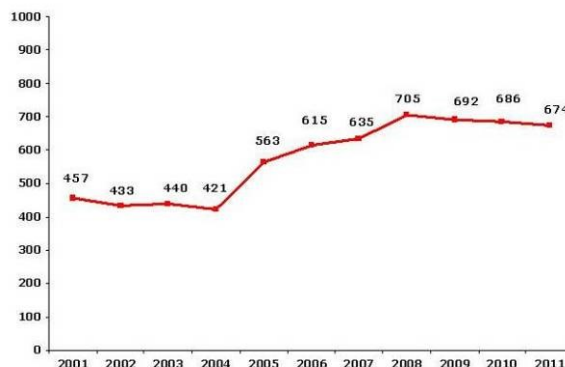
La distribuzione del personale tecnico-amministrativo di ruolo nel 2011 per inquadramento contrattuale evidenzia una netta prevalenza del personale in categoria C (53,3%), seguita dalla quota in categoria D (38,1%), mentre la quota in categoria B rimane residuale (1,5%).

Andamento del personale docente di ruolo (1998 - 2011), per anno solare, al 31 dicembre di ciascun anno



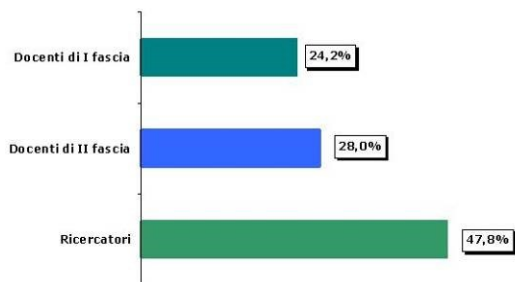
Fonte: statistica di Ateneo

Andamento del personale tecnico-amministrativo (2001 - 2011), per anno solare, al 31 dicembre di ciascun anno



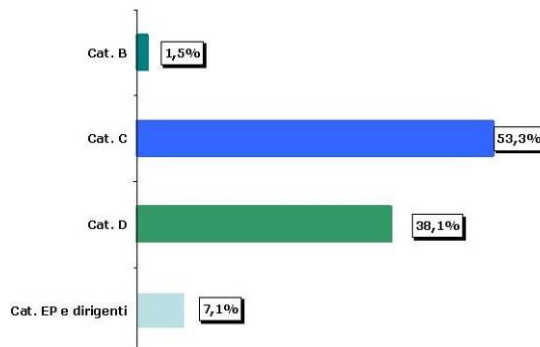
Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

Distribuzione del PERSONALE DOCENTE di ruolo per QUALIFICA, al 31 dicembre 2011



Fonte: statistica di Ateneo

Distribuzione del personale tecnico-amministrativo secondo le categorie del contratto di categoria (Università e Ricerca), al 31 dicembre 2011



Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

3.1.2 Risorse infrastrutturali

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca sorge nell'omonimo quartiere milanese, dove occupa 15 edifici, e si è sviluppata in altri 5 Poli: a Monza (presente con 4 edifici, sedi delle attività della Facoltà e dei Dipartimenti di Medicina e Chirurgia), a Bergamo (presso l'A.O. Ospedali Riuniti), a Desio (presso l'A.O. Vimercate), a Faedo Valtellino (presso l'A.O. Valtellina e Valchiavenna) e a Lecco (presso l'omonimo Ospedale).

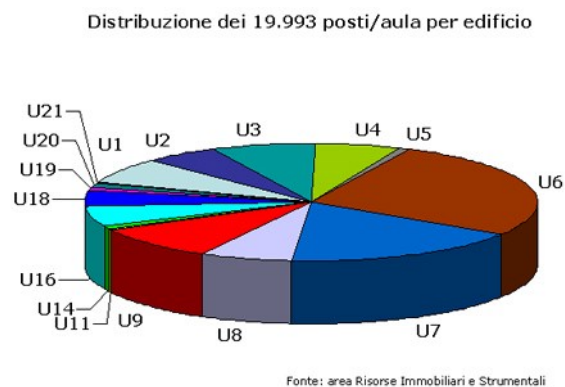
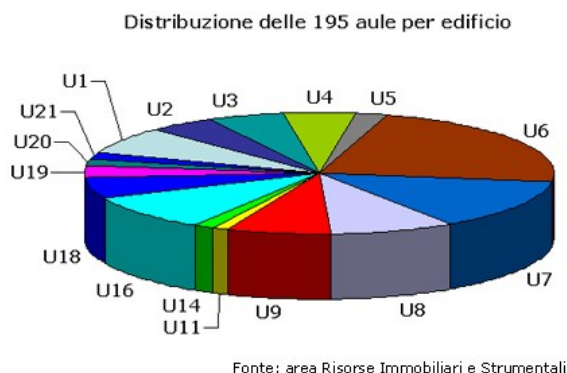
Strutture per la didattica e lo studio

Tipo di struttura	Numero	Numero di posti a sedere
Aule con più di 20 posti	195	19.993
Laboratori informatici e linguistici	46	1.964
Biblioteca	3 (sedi)	750

Le principali strutture per la didattica e lo studio dell'Università degli Studi di Milano - Bicocca sono costituite da 195 aule per un totale di 19.953 posti, 46 laboratori informatici e linguistici per un totale di 1.964 posti e una biblioteca dislocata presso tre sedi per un totale di 750 posti.

Il rapporto tra numero degli iscritti, e numero di posti a disposizione presso le aule risulta essere di 1 posto ogni 1,6 iscritti. Per quanto riguarda le postazioni in biblioteca il rapporto è di 1 posto ogni 43 iscritti.

Gli edifici in cui si distribuiscono maggiormente i posti aula sono l'U6 (27%) e l'U7 (17%) in piazza dell'Ateneo Nuovo, mentre i quattro edifici in piazza della Scienza coprono il 26% del totale



Biblioteca di Ateneo

Sede	N° posti lettura	N° terminali per il pubblico	N° volumi
Sede centrale	468	31	133.871
Sede di scienze	177	12	27.169
Sede di medicina	105	12	1.599

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Laboratori informatici

Sede	N° laboratori	N° postazioni
Ateneo	11	555
Scuola di Economia e Statistica	10	359
Scuola di Medicina e Chirurgia	4	186
Dipartimento di Psicologia	2	60
Dipartimento di Scienze della Formazione	1	75
Scuola di Scienze	8	220
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale	3	135
Scuola di Giurisprudenza	1	20
Dipartimento di Informatica Sistemistica e Comunicazione	3	275
Dipartimento di Matematica e Applicazioni	2	55

Laboratori di ricerca

Dipartimento	N° laboratori
Biotechnologie e Bioscienze	52
Fisica "G. Occhialini"	10
Informatica, sistemistica e comunicazione	18
Medicina clinica e prevenzione	5
Medicina sperimentale, ambientale e biotechnologie mediche	5
Neuroscienze e tecnologie biomediche	10
Psicologia	12
Scienze chirurgiche e terapia intensiva	5
Scienze dei materiali	46
Scienze dell'ambiente e del territorio	51
Scienze umane per la formazione "Riccardo Massa"	2
Sociologia e ricerca sociale	10
Totale	226

Capacità residenziale

Edificio	posti alloggio
U12 - via Vizzola, 4 Milano	220
U22 - via Mantova, 75 Sesto San Giovanni	200
C.I.Di.S. - residenze varie Milano	156
Alloggi A.L.E.R. - via Ponale, 66 Milano	30
Totale	606

3.1.3 Iscritti e laureati

Iscritti

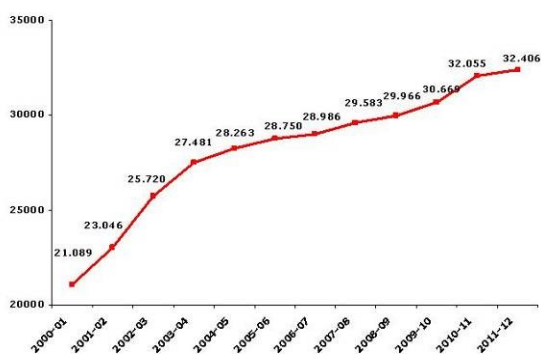
Nell'anno accademico 2011/12 gli studenti iscritti a corsi di laurea (escludendo quindi gli iscritti al dottorato di ricerca, alle scuole di specializzazione e ai master) sono complessivamente 32.406, di cui 20.270 femmine (pari al 62,6%).

Ciò è dovuto prevalentemente ai corsi di laurea della classi in scienze dell'educazione e della formazione, in scienze sociologiche e in scienze e tecniche psicologiche, dove la presenza femminile supera il 70%.

L'andamento degli iscritti ai corsi di laurea dalla nascita dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca (ossia dall'a.a. 1998/99) ha avuto una tendenza sempre in crescita (variazione media annua pari a + 5,8%).

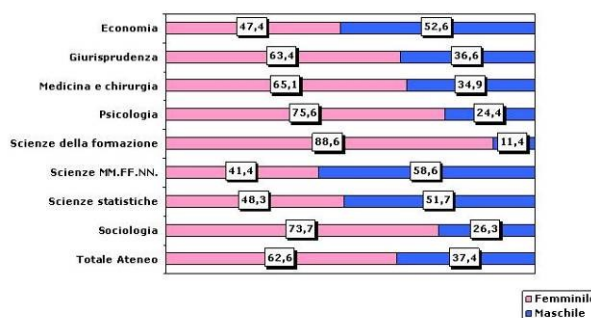
In particolare, si è passati da un crescita media annua del 10,3% tra l'a.a. 1998/99 e l'a.a. 2003/04 a un tasso del 2,1% nei successivi sei anni accademici.

Andamento degli iscritti dell'Ateneo (2000/01 - 2011/12), per anno accademico, al 31 gennaio di ciascun anno



Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

Percentuale di iscritti per genere e facoltà, al 31 gennaio 2012



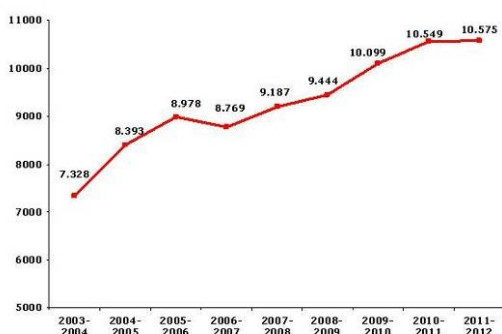
Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

Iscritti al primo anno

Nell'anno accademico 2011/2012 gli studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea sono stati complessivamente 10.575, di cui 6.525 femmine (pari al 61,7%), confermando così la prevalenza.

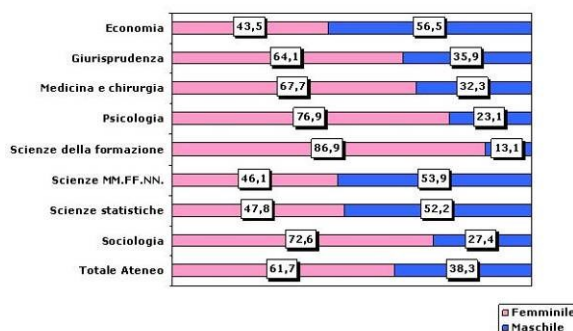
L'andamento degli iscritti del primo anno ai corsi di laurea dall'a.a. 2003/04 all'a.a. 2011/12 è in costante crescita, registrando una variazione media annua pari a +4,8%, e in particolare una minima variazione del +0,25% tra l'a.a. 2010/11 e l'a.a. 2011/12.

Andamento degli iscritti al primo anno (2003/04 - 2011/12), per anno accademico, al 31 gennaio di ciascun anno



Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

Percentuale di iscritti al primo anno divisi per genere e facoltà, al 31 gennaio 2012



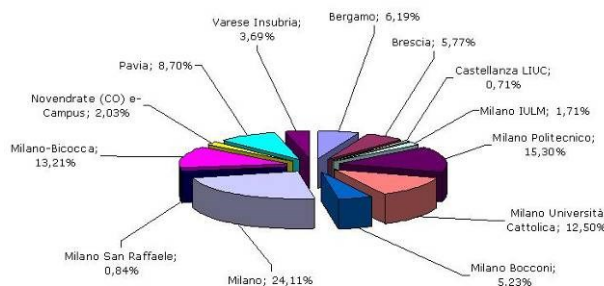
Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

L'Università di Milano - Bicocca nel sistema universitario della Lombardia.

Circa il 13% degli studenti universitari lombardi è iscritto all'Università degli Studi di Milano - Bicocca, che viene così a collocarsi come terzo ateneo regionale per dimensioni.

Si tratta di un posizionamento ragguardevole se si considera la sua recente costituzione (anno accademico 1998/1999).

Distribuzione percentuale - Iscritti agli Atenei in Lombardia
(a.a. 2011/12, dati al 30 aprile 2012)



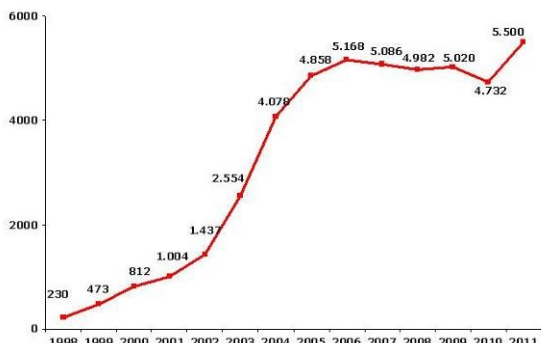
Fonte: MIUR - <http://anagrafe.miur.it>

Laureati

Nell'anno solare 2011 i laureati sono stati 5.500, di cui 3.598 femmine, pari al 65,4%, sovrapponendosi così alla distribuzione di genere negli iscritti. La maggior parte dei laureati proviene dalle facoltà di Economia (1.194, pari al 21,7%) e di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (1.101, pari al 20%).

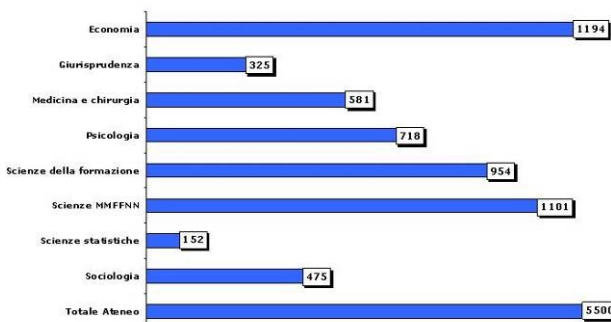
Il numero di laureati si è stabilizzato a partire dal 2007 intorno ad una quota di 5.000 l'anno.

Andamento laureati 1998-2011, per anno solare,
al 31 dicembre di ciascun anno



Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

Numero di laureati per facoltà, al 31 gennaio 2012



Fonte: MIUR - Ufficio Statistico

3.2 Mandato istituzionale e Missione

Il *mandato istituzionale* delle Università è stabilito dall'articolo 6 della Legge 168/1989⁸, e in particolare dai seguenti comma:

"1. Le università sono dotate di personalità giuridica e, in attuazione dell'articolo 33 della Costituzione, hanno autonomia didattica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile; esse si danno ordinamenti autonomi con propri statuti e regolamenti.

3. Le università svolgono attività didattica e organizzano le relative strutture nel rispetto della libertà di insegnamento dei docenti e dei principi generali fissati nella disciplina relativa agli ordinamenti didattici universitari [...].

4. Le università sono sedi primarie della ricerca scientifica e operano, per la realizzazione delle proprie finalità istituzionali, nel rispetto della libertà di ricerca dei docenti e dei ricercatori nonché dell'autonomia di ricerca delle strutture scientifiche [...]."

⁸ http://www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0098Normat/1668Istitu.htm

La missione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca non si limita all'espletamento dei propri compiti tradizionali, didattica e ricerca: in un mondo accademico che sta cambiando, l'Ateneo è impegnato a svolgere un ruolo attivo nello sviluppo economico e sociale, aprendosi responsabilmente al mondo del lavoro per fornire nuove opportunità ai propri studenti e ricercatori.

Il primo articolo dello Statuto di Ateneo vigente definisce chiaramente la missione che contraddistingue l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, in particolare nei seguenti comma:

"2. Fine dell'Università è concorrere allo sviluppo della società attraverso la promozione culturale e civile della persona e l'elaborazione di una cultura fondata sui valori universali dei diritti umani, della pace, della solidarietà internazionale e della salvaguardia dell'ambiente. Persegue tale fine attraverso l'attività di ricerca scientifica, il trasferimento e la valorizzazione dei risultati della ricerca e attraverso l'istruzione superiore. Alla realizzazione di questo fine partecipano a pieno titolo, nell'ambito delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo.

3. L'Università, partecipa, inoltre, anche in collaborazione con altri soggetti pubblici o privati, alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale.

4. L'Università opera ispirandosi a principi di responsabilità, promuovendo e valorizzando il merito, per favorire lo sviluppo di un sapere critico, aperto allo scambio di informazioni e all'interazione con altre culture. In conformità ai principi costituzionali, afferma il proprio carattere pluralistico e laico e la propria indipendenza da ogni condizionamento e discriminazione di carattere etnico, ideologico, religioso, politico, economico, di genere e di orientamento sessuale; assicura inoltre pari opportunità sotto ogni profilo.

5. L'Università svolge le sue funzioni istituzionali in conformità agli obiettivi generali della propria politica culturale di ricerca e di insegnamento e, nel rispetto della libertà dei singoli, predispone specifici programmi e progetti di sviluppo, tenendo conto delle esigenze delle diverse aree culturali."

3.3 Albero della performance

Come indicato nella delibera CIVIT n.112/2010⁹, l'*albero della performance* consiste in "una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse)".

Il mandato istituzionale e la missione sono già stati indicati nel precedente paragrafo 3.2. L'individuazione delle aree strategiche si basa su quanto scaturito dal *Progetto sull'Applicazione della riforma Brunetta alle Università*¹⁰, ovvero sulla cosiddetta *Catena strategica del Valore*¹¹, dalla quale emerge che le funzioni istituzionali di Ateneo (Didattica e Ricerca) sono affiancate da funzioni di supporto diretto (alla Didattica, alla Ricerca, internazionalizzazione, servizi bibliotecari) e da funzioni di sostenibilità del sistema (gestione e sviluppo delle risorse umane, finanziarie e infrastrutturali), indispensabili per il buon andamento dell'Ateneo. Gli obiettivi strategici e i piani operativi sono descritti estesamente nei successivi capitoli 5 e 6.

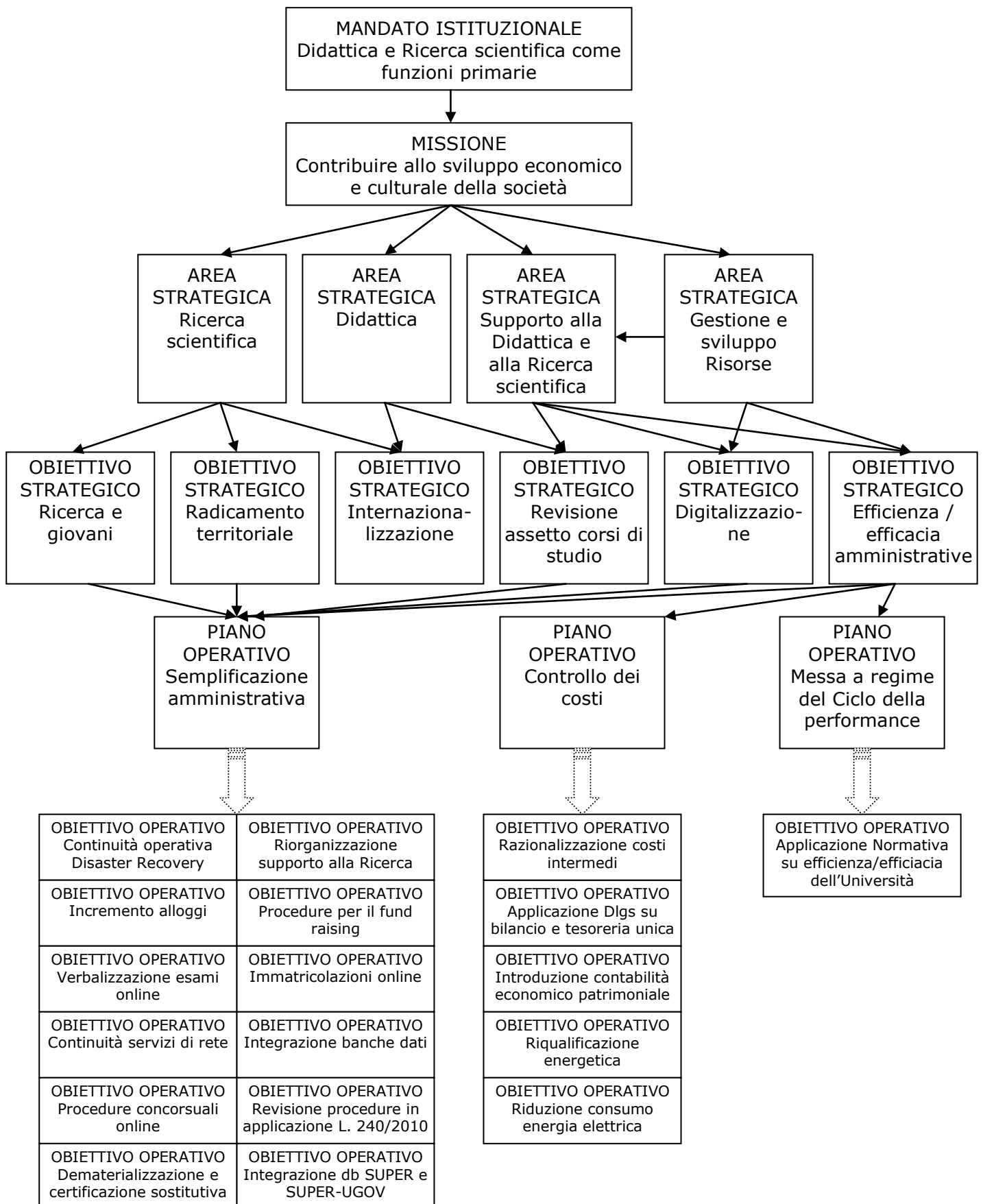
L'albero della performance per il triennio 2012-2014, che viene qui di seguito riportato, richiama sinteticamente tutti gli elementi in gioco e ne rappresenta la struttura delle relazioni.

⁹ Delibera Civit n.112/2010, p. 13: <http://www.civit.it/wp-content/uploads/Delibera-n.112.2010-PDF-A.pdf>

¹⁰ Progetto svoltosi nel corso dell'anno 2010, da un gruppo di ricerca della Scuola di Management per le Università e gli Enti di Ricerca (SUM) del Consorzio MIP Politecnico di Milano, coordinato da Bruno Dente e Michela Arnaboldi. Gli Atenei partecipanti sono stati diciannove, coprendo il 36% del personale tecnico amministrativo del Sistema Universitario Italiano (dato MIUR 2008) e il 40% degli iscritti (dato MIUR a.a. 2009/10).

¹¹ Ottenuta integrando l'analisi della catena del valore (cfr. R.E.V. Groves, M.W. Pendlebury, D.R. Stiles – *A Critical Appreciation of the Uses for Strategic Management Thinking, Systems and Techniques in British Universities – Financial Accountability & Management*, vol.13 Issue 4, November 1997, pages 239-312), adattata alle Università, con la mappa strategica (cfr. Robert S. Kaplan, David .P. Norton - *Strategy Maps: Converting Intangibles Assets into Tangibles Outcomes* - 2004)

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014



4. Analisi del contesto: gli stakeholder

L'ambiente in cui si trova ad operare l'Ateneo può essere descritto attraverso l'individuazione degli interlocutori o attori che contribuiscono al raggiungimento dei suoi scopi (*stakeholder*), sia per la capacità di influenzarne l'esito sia per il fatto di esserne interessati.

In particolare:

- la *capacità di influenza* di ciascun *stakeholder* può essere considerata in funzione della dimensione, della rappresentatività, delle risorse attuali e potenziali, delle conoscenze e competenze specifiche, della collocazione strategica;
- il *livello di interesse* di ciascun *stakeholder* può essere considerato in funzione dell'incidenza dei risultati dell'Ateneo rispetto alla sua sfera di azione e ai suoi obiettivi, nonché delle iniziative di pressione che può mettere in campo per promuovere o rivendicare i suoi interessi o per favorire la partecipazione al processo decisionale.

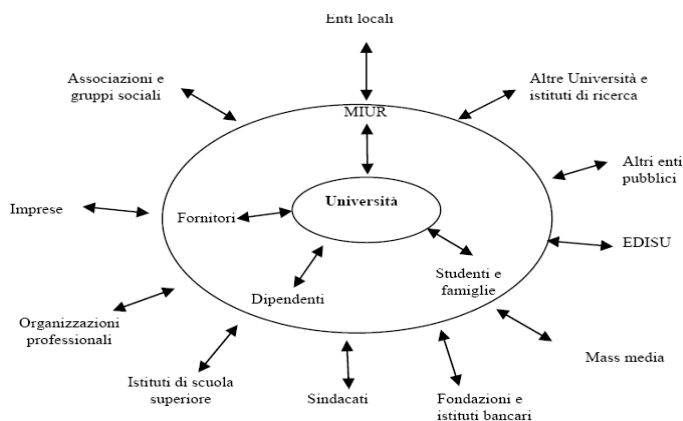
Incrociando in una matrice influenza e interesse si ottengono tre categorie di *stakeholder*:

		Influenza	
		bassa	alta
Interesse	basso		Stakeholders appetibili categorie che è opportuno coinvolgere
	alto	Stakeholders deboli categorie che è doveroso coinvolgere	Stakeholders essenziali categorie che è necessario coinvolgere

Le categorie di *stakeholder* da considerare come essenziali (in quanto esercitano un'alta influenza e detengono un alto interesse) sono gli studenti e le loro famiglie, i dipendenti (personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo), i fornitori, gli organismi governativi (in particolare, il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, il Ministero dell'Economia e delle Finanze) e i sindacati.

Le categorie di *stakeholder* da considerare come appetibili (in quanto esercitano un'alta influenza, ma detengono un interesse basso) sono le imprese e le organizzazioni professionali, gli istituti di scuola superiore, le fondazioni e istituti bancari, i mass-media, gli enti per il diritto allo studio.

Le categorie di *stakeholder* da considerare come deboli (in quanto esercitano una bassa influenza e detengono un interesse basso) sono le altre Università, gli enti locali e in generale gli altri enti pubblici, le associazioni e gruppi sociali presenti sul territorio.



Stakeholder dell'Università

4.1 Contesto esterno

Il contesto esterno dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca è caratterizzato principalmente da due *stakeholder* cosiddetti essenziali (gli organismi governativi e gli studenti) e da uno stakeholder cosiddetto appetibile (le imprese).

Il combinato disposto degli interventi legislativi del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, sta portando ad un'imponente trasformazione dell'intero sistema universitario, improntata all'introduzione della cultura della valutazione e della rendicontazione, all'adozione di modelli organizzativi economicamente efficienti ed efficaci e al rispetto di vincoli di spesa.

In particolare è possibile fare riferimento:

- al *Dlgs 150/2009* (c.d. riforma Brunetta) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- alla Legge 122/2010, modificata dal *D.L. 78/2010* (Finanziaria 2011), e in particolare all'art. 9, relativo al contenimento delle spese in materia di pubblico impiego;
- alla *Legge 240/2010* (c.d. riforma Gelmini) in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.

Per quanto riguarda gli studenti, oltre a ricordare il trend in crescita delle iscrizioni e delle immatricolazioni (paragrafo 3.1.3 del documento), vi sono due dati degni di nota: la media degli iscritti residenti in Lombardia negli ultimi cinque anni accademici è pari a circa l'89%, mentre l'incidenza degli iscritti all'a.a. 2011/12 nati dopo il 1985 è pari a circa l'83%.

Se si considera che in Italia la Lombardia è una delle sette regioni con la maggior diffusione di collegamenti ad Internet (superiore al 50% della popolazione residente)¹² e che il World Wide Web è stato concepito tra il 1989 e il 1994¹³, avendo poi ampia diffusione nella seconda metà del medesimo decennio, si può dedurre facilmente la domanda potenziale da parte degli studenti di servizi erogati in modo virtuale, da remoto, interattivi e senza soluzioni di continuità. Come afferma Paolo Ferri¹⁴, negli ultimi vent'anni la crescita della cultura digitale è stata accompagnata da una trasformazione antropologica: il *nativo digitale*, apparso in una "società multi schermo" con cui interagisce sin dalla nascita, divenendo portatore di nuove esigenze di cui l'Università deve tenere conto.

Data la forte radicazione nel territorio lombardo, il sistema imprenditoriale regionale, che si caratterizza per essere il più vasto delle regioni europee, con un rapporto tra numero di imprese e popolazione residente pari all'8,4%¹⁵, deve essere stimolo e risorsa per l'Ateneo al fine di sviluppare sinergie avanzate tra territorio e università e allo stesso tempo contribuire a trasferire questa riuscita modellizzazione tra innovazione ed applicazione. L'influenza e gli interessi delle aziende private rispetto all'Università son ben riassunti dalla Comunicazione del 2 aprile 2009 redatta dal Forum dell'Unione Europea sul dialogo Università-Imprese¹⁶, dove vengono individuate cinque sfide per gli Atenei:

- favorire l'inserimento nel mondo del lavoro
- stimolare l'imprenditorialità
- trasferire le conoscenze, cooperando con le imprese per l'innovazione
- aumentare la mobilità, internazionale e tra imprese e Università
- sviluppare la formazione permanente (*lifelong learning*)

¹² Eurostat - *Information society statistics at regional level* – March 2009

¹³ <http://www.w3.org/Consortium/facts#history>

¹⁴ Paolo Ferri – *Nativi digitali* – Bruno Mondadori editore, Milano 2011

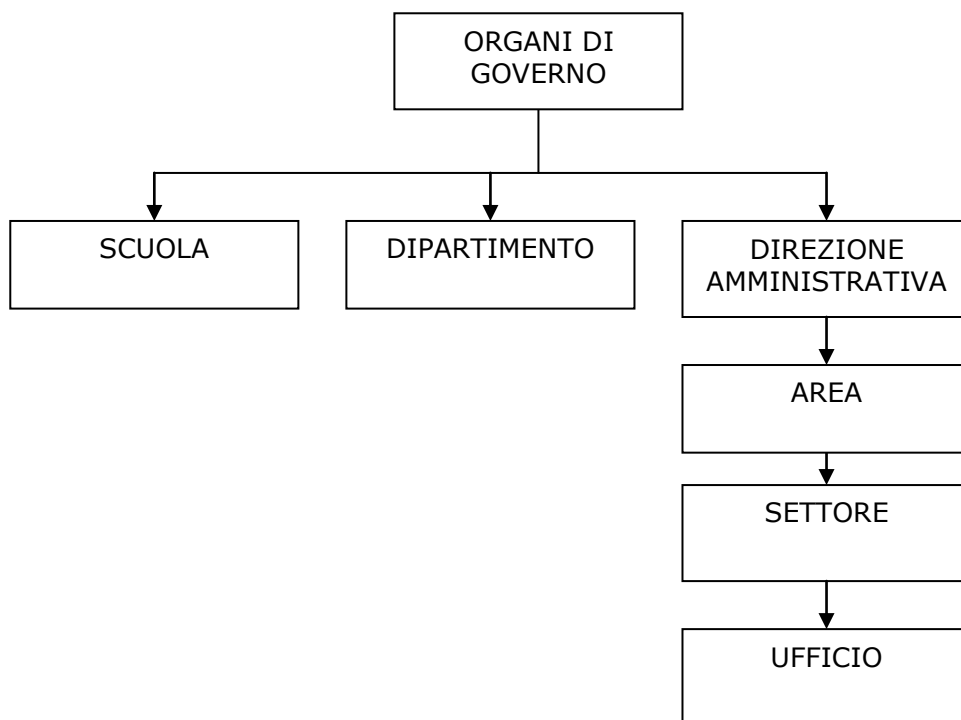
¹⁵ Dati Eurostat *Yearbook 2010*, rielaborati dalla Camera di Commercio di Milano

¹⁶ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/ef0014_it.htm

4.2 Contesto interno

4.2.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca è sintetizzata nello schema di seguito riportato.



In base a quanto stabilito dal Dlgs 165/2001, il personale tecnico amministrativo dell'Università detiene un rapporto di lavoro con l'Ateneo regolato da un contratto individuale conforme ai contratti collettivi di comparto pubblico, e viene assegnato ad una delle unità organizzative che compongono l'Amministrazione, eventualmente occupando una posizione organizzativa¹⁷. Ciascuna posizione definita all'interno di tale schema è valutata in base al modello di diagnosi organizzativa denominato *Quick Job*[®], realizzato da Next Consulting Srl¹⁸ e adattato al mondo universitario dagli Atenei partecipanti al progetto *Ev&ReST (Evaluation and Reward as a Strategy)*¹⁹.

Il personale docente e ricercatore dell'Università mantiene il regime di diritto pubblico del rapporto di lavoro, godendo di un proprio stato giuridico, definito dal DPR 382/1980 e sottoposto recentemente a riforma dalla Legge 240/2010, afferisce ad una Facoltà (per lo svolgimento delle attività didattiche) e ad un Dipartimento (per lo svolgimento delle attività di ricerca) e gode dell'elettorato passivo e attivo per le cariche elettive previste dallo Statuto.

¹⁷ Per posizione intendiamo l'insieme dei requisiti di accesso e delle responsabilità che contraddistinguono una funzione all'interno dell'organizzazione, a prescindere dalle caratteristiche della specifica persona che effettivamente occupa tale posizione, tant'è che più persone possono occupare la medesima posizione. Il rapporto tra diverse posizioni di una medesima organizzazione ne determinano la struttura organizzativa.

¹⁸ Metodologia che condivide i principi alla base del *Guide Chart-Profile Method* proposto da Hay Group

¹⁹ Progetto avviato dalle Università di Torino, Padova, Sassari, Palermo, IUAV e dal Politecnico di Milano

4.2.2 Risorse umane

In considerazione del mandato istituzionale dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca, la risorsa principale dell'Ateneo è costituita dal capitale umano²⁰, inteso come l'insieme delle competenze (conoscenze, esperienze e atteggiamenti) che concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione, generando valore per l'utente.

Nell'ambito del progetto *Good Practice*²¹, l'Amministrazione ha svolto sino ad oggi due indagini sul clima organizzativo interno, in base alle quali è stato possibile registrare un incremento della soddisfazione complessiva (dato 2009: 2,16/4, pari a +17% rispetto al 2007 e -2% rispetto alla media delle altre Amministrazioni).

In occasione dell'edizione 2011 del medesimo progetto l'indagine non è stata replicata, ma è stato possibile – grazie all'analisi di alcune domande del questionario di customer satisfaction (allegato 4.2.2.1) - rilevare un miglioramento rispetto alla gestione delle procedure di valutazione del personale tecnico amministrativo, sia dal punto di vista del personale Dirigente o titolare di posizione organizzativa (valore medio dei giudizi per il nostro Ateneo pari a 3,46 su 4, corrispondente a +19% rispetto alla media degli altri Atenei) che dal punto di vista del restante personale tecnico amministrativo (valore medio dei giudizi per il nostro Ateneo pari a 3,2 su 4, corrispondente a +10% rispetto alla media degli altri Atenei).

Si riportano i valori degli indicatori relativi alle risorse umane, così come previsti dalla delibera CiVIT 112/2010 (quando non è diversamente indicato, i dati si riferiscono al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2011).

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi	
Indicatore	valore
Età media del personale TA	42 anni
Età media dei dirigenti	51 anni
Tasso di crescita unità di personale	al 31/12/2011: 669; al 31/12/2010: 679 al 31/12/2009: 687; al 31/12/2008: 695
% di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	totale ore anno 2011: 13.335 n. partecipanti: 457
Turnover del personale	anno 2011: 3 assunzioni a tempo indeterminato 13 interruzioni del rapporto di lavoro
Costi di formazione/spese del personale	anno 2011: 170.000 €

Analisi benessere organizzativo	
Indicatore	valore
Tasso di assenze (escluse ferie, incluse maternità)	anno 2011: 8,75%
Tasso di dimissioni premature	anno 2011: 5
Tasso di richieste di trasferimento	anno 2011: 11
Tasso di infortuni	anno 2011: 4
Stipendio medio percepito dai dipendenti	per cassa 2011: 56.443 €
% di personale assunto a tempo indeterminato	al 31/12/2011: 95%

²⁰ Espressione introdotta da Arthur C. Pigou - *A Study in Public Finance* (1928) Macmillan, London, il cui uso nella moderna teoria economica risale a Gary S. Becker - *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (1964) Chicago, University of Chicago Press

²¹ Progetto giunto alla settima edizione (anno 2011), promosso dal CNVSU e realizzato da un gruppo di ricerca della Scuola di Management per le Università e gli Enti di Ricerca (SUM) del Consorzio MIP Politecnico di Milano, coordinato dal Prof. Giovanni Azzone, con lo scopo di valutare e confrontare il grado di efficienza e di efficacia delle attività amministrative degli Atenei partecipanti.

Analisi di genere	
Indicatore	valore
% di dirigenti donne	al 31/12/2011: 33%
% di donne rispetto al totale del personale	al 31/12/2011: 56%
% di personale donna a tempo indeterminato	al 31/12/2011, 93%
Età media del personale femminile dirigente	al 31/12/2011, 55 anni
Età media del personale femminile non dirigente	al 31/12/2010, 42 anni
Media ore di formazione personale femminile	anno 2010, 28 ore

4.2.3 Risorse strumentali

L'Ateneo dispone di infrastrutture informatiche per la gestione della contabilità (SUFIN di Data Management SpA), del patrimonio (ARCHIBUS di Netno srl), del personale (SUPER di Data Management SpA) e dell'offerta formativa (U-GOV Programmazione Didattica di Kion SpA), che una volta integrate con il processo di contabilità analitica (G.ECO di Data Management SpA) consentiranno l'adozione di un sistema di controllo per centri di costo.

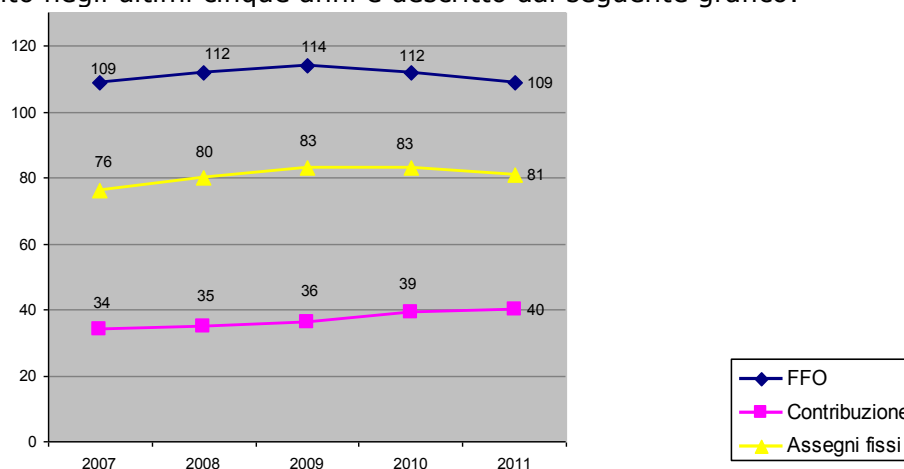
Inoltre, l'analisi delle attività amministrative universitarie svolte nell'ambito del *Progetto sull'Applicazione della riforma Brunetta alle Università*²² ha consentito la realizzazione di un ampio check-up del sistema di valutazione²³ del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, in base al quale si evince un discreto sviluppo di tale sistema rispetto agli altri Atenei partecipanti al progetto, collocandolo in una fascia medio - alta sia per i sistemi a supporto che per gli strumenti di valutazione. D'altra parte, se ne evince la duplice necessità di sviluppare le precondizioni organizzative e tecnologiche, e di completare le procedure di valutazione, alla luce dell'implementazione del ciclo della performance.

4.2.4 Risorse finanziarie

L'attuale situazione economico-finanziaria impone attenzioni e riflessioni alle risorse di cui il sistema universitario in generale e l'Ateneo in particolare dispongono.

Il Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO) stanziato per il 2011 è tornato ai livelli del 2007, subendo un calo pari al 2,7% rispetto al 2010. La contribuzione studentesca è vincolata all'FFO. Le spese di personale devono essere costantemente monitorate, essendo legate a rigidi limiti normativi (vincoli sul turn-over, tetto massimo dell'incidenza sull'FFO).

Per l'Università degli Studi di Milano - Bicocca in particolare, la composizione delle entrate e il loro andamento negli ultimi cinque anni è descritto dal seguente grafico:



²² Per il quale si rinvia alla nota 11 di pagina 13

²³ Gli ambiti di analisi del sistema di valutazione sono stati: il quadro organizzativo (deleghe e responsabilità), la programmazione (obiettivi strategici e standard di servizio), i sistemi di supporto (misura delle prestazioni, controllo di gestione, auditing, risk management), la gestione del personale (valutazione delle posizioni, formazione), la valutazione della performance del personale, trasparenza e imparzialità del sistema.

Il ritardo con cui si veniva a conoscenza dei criteri per la ripartizione dei fondi ordinari e della conseguente quota di finanziamento, rendeva difficile la governabilità del sistema. Nell'anno in corso, il cambio di gestione del ministero, ha portato ad una maggiore e più tempestiva comunicazione delle informazioni, agevolando la predisposizione di documenti programmatori, pur comunque nell'incertezza generale del sistema paese nelle assegnazioni delle risorse finanziarie.

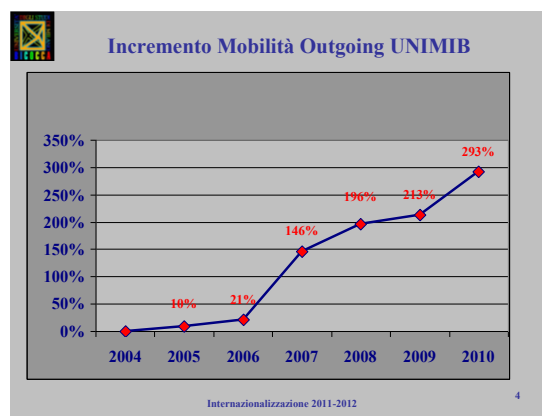
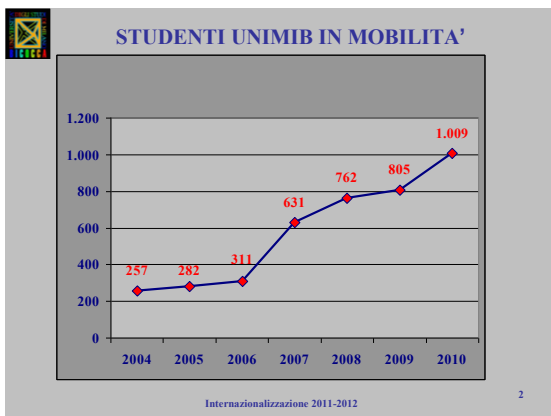
5. Obiettivi strategici

In base all'analisi del contesto esterno descritta nel §4.1 e secondo quanto stabilito dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione in sede di programmazione triennale²⁴, gli obiettivi strategici dell'Ateneo per il triennio 2012-2014 sono:

- *Ricerca e Giovani* come strategia prioritaria. L'Ateneo si assume la responsabilità di sostenere le iniziative più accreditate e promettenti per raggiungere risultati di eccellenza nella ricerca scientifica attraverso l'innovazione dei processi, l'investimento sui giovani Ricercatori, il loro empowerment e il consolidamento di una competenza bioetica-normativa, lo sviluppo delle infrastrutture, il potenziamento e l'utilizzo dei sistemi e delle strutture di valutazione, il cofinanziamento dei progetti di ricerca, con risorse di Ateneo, il finanziamento per l'acquisto di grandi apparecchiature scientifiche, il trasferimento tecnologico, incentivando la creazione di reti con il mondo produttivo/imprenditoriale;
- *Didattica* : l'Ateneo è impegnato nella revisione dell'assetto dei corsi di studio, con l'obiettivo primario di: a) razionalizzare l'organizzazione dei corsi, trasformando i curricula in un insieme di attività formative a scelta, regolate da propedeuticità e vincoli; b) favorire una maggiore omogeneità di contenuti e programmi degli insegnamenti, riducendo il numero dei moduli; c) destinare i compiti didattici istituzionali dei docenti alle attività formative di base e comunque a quelle obbligatorie, tenendo conto del carico didattico degli stessi; d) realizzare le procedure necessarie per l'attivazione dei processi di accreditamento e valutazione delle sedi e dei corsi di studio ai sensi del D.Lgs 19/12;
- *Internazionalizzazione*. Anche l'internazionalizzazione risponde con le sue attività alle tre missioni dell'Università: studio e formazione, ricerca, servizio alla società. In linea quindi con le direttive del Ministero dell'Università e della Ricerca, che indica la mobilità degli studenti e dei laureati quale obiettivo strategico della programmazione triennale, impegnando le istituzioni ad attuare iniziative finalizzate ad un regolare incremento di tale mobilità in vista dell'obiettivo fissato dal Processo di Bologna per il 2020, l'Ateneo è costantemente impegnato a sviluppare e rafforzare il proprio network di Istituzioni di alta formazione e di Centri di ricerca, che ad oggi comprende più di 150 accordi quadro di cooperazione in tutto il mondo e oltre 300 accordi nei 27 paesi europei per il coinvolgimento di docenti e studenti nei programmi Erasmus. Grazie a questa rete di contatti e mediante l'attivazione di programmi specifici, l'Ateneo ha fortemente incrementato la mobilità di studenti e docenti in ambito UE e extra-UE. A seguito dell'attuazione del piano triennale e delle attività a sostegno dell'internazionalizzazione, è notevolmente aumentato ed è in continua crescita il numero assoluto degli studenti che hanno partecipato ai programmi di mobilità. Nell'anno accademico 2009-10, l'Ateneo Milano-Bicocca si è posizionato al 6° posto tra le università italiane per numero, in valore assoluto, di studenti in mobilità internazionale in uscita (dati MIUR). La mobilità outgoing, nell'anno accademico 2010-11, è ancora incrementata raggiungendo quota 1009 (3,3% degli iscritti), di cui la maggioranza con borsa di studio. L'Ateneo Milano-Bicocca si adopera per mantenere

²⁴ Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2012 e Bilancio Pluriennale triennio 2012-2014, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 5 e del 14 dicembre 2011

questa posizione, confermando tutti i programmi di mobilità attivati, anche attraverso lo stanziamento di spesa per la mobilità studentesca internazionale.



L'Ateneo si adopera inoltre per aumentare il numero degli studenti stranieri iscritti alle proprie Lauree Magistrali e scuole di Dottorato, attraverso attività di orientamento e rafforzamento delle proposte formative, percorsi di doppia laurea, svolgimento delle tesi di dottorato all'estero, dottorati in co-tutela. L'Ateneo si propone altresì la progettazione di azioni per l'ampliamento della presenza di *faculty* internazionale.

- *Digitalizzazione*. Dopo aver introdotto modalità virtuali di erogazione della didattica, l'Ateneo continuerà a sviluppare la digitalizzazione dei servizi destinati agli studenti e al personale.
- *Radicamento territoriale*. L'Ateneo si propone di essere attivo sul territorio, anche nel sostegno di Spin-off e nell'apertura di Centri di ricerca in partenariato con aziende e nella collaborazione con associazioni e amministrazioni locali.
- *Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa*. Nel perseguimento dei propri obiettivi, l'Ateneo perseguirà il completamento della digitalizzazione dei servizi amministrativi e la semplificazione di tutti i relativi procedimenti; manterrà alta l'attenzione sia sul contenimento della spesa²⁵ (in particolare, sviluppando un'analisi più accurata dei costi e delle possibili economie di spesa) che sulla qualità dei servizi erogati.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Considerando gli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2012-2014 alla luce della situazione del contesto interno descritta nel § 4.2, vengono definiti qui di seguito gli indicatori globali di Ateneo tramite i quali sarà valutata la performance organizzativa²⁶ (§ 6.1) e i piani operativi con cui l'Amministrazione contribuirà alla realizzazione delle strategie (§ 6.2).

6.1 Indicatori globali di Ateneo triennio 2012-2014

Di seguito si riporta una tabella con i principali obiettivi strategici come rinvenibili dalla programmazione triennale 2010-2012 per l'Ateneo e che da questa scaturiscono ed i relativi indicatori individuati nel documento di programmazione o in documenti di analisi del sistema universitario (§4.2.3).

²⁵ Da considerare nell'ambito più ampio del programma nazionale di *Spending Review* avviato con la finanziaria 2007 (articolo 1, comma 480, primo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

²⁶ Per cui si vedano l'art. 8 del Dlgs. 150/2009 e la delibera CiVIT n. 112/2010, nella quale viene intesa come espressione del "risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei cittadini"

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

OBIETTIVO STRATEGICO	TIPO MISURA	TITOLO DELLA MISURA	SPECIFICHE
Ricerca e Giovani	Stato risorse	Età media docenti di ruolo	Somma età dei docenti e ricercatori universitari (esclusi TD e fuori ruolo) / numero di docenti (esclusi TD e fuori ruolo)
Ricerca e Giovani	Efficacia Oggettiva	Protocolli di ricerca con parere favorevole del Comitato Etico	Identificati i protocolli di ricerca per cui è obbligatorio e/o auspicabile il parere del CE: numero dei protocolli presentati/ numero dei protocolli valutati positivamente
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa - Ricerca e Giovani	Efficienza	Costo personale/FFO	Spese fisse per il personale (personale docente e pta) anno 20XX/Valore FFO anno 20XX
Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa	Stato risorse	Valore debito/Entrate correnti	Valore debito al 31/12/20XX/ valore complessivo entrate correnti anno 20XX
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa - Ricerca e Giovani - Radicamento Territoriale	Stato risorse	Indice di autofinanziamento	Valore delle entrate da ricerca, conto terzi e contribuzione studentesca anno 20XX/totale entrate anno 20XX
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa	Stato risorse	Incidenza avanzo libero su totale entrate	Valore al 31/12/20XX dell'avanzo libero/entrate totali anno 20XX
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa	Stato risorse	Disponibilità spazi	Metri quadri aule + laboratori didattici + sale studio
Internazionalizzazione	Efficacia Oggettiva	Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non)	Pro3
Internazionalizzazione	Efficacia Oggettiva	Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale	Pro3
Internazionalizzazione	Efficacia Oggettiva	Proporzione di studenti che hanno ricevuto premi di studio per progetti di mobilità internazionale	Studenti che hanno ricevuto premi di studio per mobilità internazionale/Studenti in mobilità internazionale
Internazionalizzazione	Efficacia	Posizionamento dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca nel ranking delle migliori 100 Università del mondo con meno di 50 anni	Times Higher Education Ranking
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa	Efficacia Oggettiva	Diritto allo Studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca
- Digitalizzazione	Efficacia Oggettiva	Integrazione applicativi	Check-list sull'esistenza di scambio automatico di dati tra applicazioni differenti
- Efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa - Ricerca e Giovani - Internazionalizzazione - Digitalizzazione	Efficacia Percepita	Indagini sulla soddisfazione	Good Practice 2011

6.2 Piani operativi triennio 2012-2014

I Piani Operativi con cui l'Amministrazione contribuirà al perseguimento degli obiettivi strategici per il triennio 2012-2014 sono descritti in dettaglio nei successivi paragrafi ed elencati nella seguente tabella.

I Piani operativi e le relative declinazioni di seguito riportate riprendono quelli già indicati nel piano 2011-2013 con la fase di realizzazione posticipata al 2014; in alcuni casi si tratta di rinvii, in altri di posticipi, dovuti alla correlazione delle azioni a norme legislative in itinere (primi tra tutti i decreti attuativi della Legge 240/10) definite con tempistiche più lunghe del previsto.

Piano Operativo	Obiettivo Strategico di riferimento	Realizzazione
Messa a regime del ciclo di gestione della performance	Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	breve periodo (2012/2014)
Semplificazione amministrativa	Digitalizzazione. Radicamento territoriale ²⁷ . Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.	medio/lungo periodo (2012-2014)
Controllo dei costi	Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	lungo periodo (2012-2014)

6.2.1 Messa a regime del ciclo di gestione

In base al check-up organizzativo²⁸ effettuato dall'Ateneo, prendendo in esame il sistema di valutazione e i sistemi di supporto organizzativo su cui questo si fonda, sono state osservate le aree di miglioramento del sistema di valutazione (vedi Piano delle Performance 2011-2013 – Piano operativo 2011).

Nel corso del 2011 queste aree hanno subito una fase di rallentamento per fattori contingenti esogeni ed endogeni (decreti attuativi della Legge 240/10, adattamenti delle normative interne). Di seguito si riportano le aree come definite e le nuove tempistiche :

SISTEMI DI VALUTAZIONE

- chiara attribuzione di deleghe ed incarichi (entro 31/12/2014)
- monitoraggio e feed-back in itinere (entro 31/12/2014);
- formazione dei valutatori (entro 31/12/2014);
- tempestività della rendicontazione (entro 31/12/2014);
- definizione degli standard di qualità dei servizi (entro 31/12/2014).

SISTEMI DI SUPPORTO AMMINISTRATIVO

- l'integrazione dei sistemi con la valutazione delle posizioni (entro 31/12/2014);
- l'adozione di un sistema di gestione della formazione (entro 31/12/2013);
- tempestività e completezza del reporting (entro 31/12/2013);
- integrazione con il sistema di controllo dei costi, completamento del sistema di contabilità economico patrimoniale e costruzione di un sistema sperimentale di controllo di gestione (entro 31/12/2014).

²⁷ In modo indiretto, come già indicato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione nel *Dossier sulla semplificazione amministrativa per le imprese anni 2010-2012*.

²⁸ Per cui si veda il § 4.2.3

6.2.2 *Semplificazione amministrativa*

In un contesto di crescente competizione, l'Ateneo intende mantenere alta l'attenzione sulla qualità dei servizi offerti ai propri principali *stakeholders* esterni (studenti, imprese, istituzioni) ed interni (personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo). Infatti, allo scopo di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa, di aumentare l'efficienza dei propri servizi e di razionalizzare l'utilizzo delle risorse economico finanziarie ed umane, l'Amministrazione proseguirà nel triennio 2012-2014 il processo di semplificazione amministrativa già avviato in precedenza, sia tramite l'analisi e la revisione delle procedure esistenti che tramite la dematerializzazione²⁹ delle attività, proseguendo un processo di informatizzazione che ad oggi risulta essere già molto avanzato, ad esempio per:

- la procedura di immatricolazione integralmente online,
- la procedura di verbalizzazione degli esami superati integralmente online,
- l'utilizzo dei canali comunicativi Web 2.0,

Nello specifico, l'Amministrazione sarà impegnata nel:

- completamento dell'adozione del protocollo informatico (31/12/2014);
- implementazione delle procedure per la richiesta e la consegna dei certificati interamente online (entro 31/12/2013)
- completamento delle analisi dei flussi ed implementazione di sistemi per lo svolgimento delle procedure concorsuali online (31/12/2014);
- completamento della certificazione dei corsi di studio secondo le indicazioni ANVUR (entro l'anno accademico 2013-2014 a meno di deroghe o modifiche)

6.2.3 *Controllo dei costi*

Sino ad oggi, l'Ateneo ha esercitato il controllo della spesa rispetto ai vincoli di bilancio e alle rilevazioni storiche. Per il triennio 2012-2014, pur non intendendo rinunciare a tali controlli, comunque necessari e in parte persino dettati da vincoli normativi, l'Amministrazione sarà impegnata nell'evoluzione dal controllo della spesa al controllo dei costi. Tale passaggio comporterà:

- l'implementazione del bilancio unico finanziario (31/12/2012) e quindi di un sistema di contabilità generale secondo i tempi dettati dalla normativa in vigore e in fase di approvazione (avvio studio di sistema settembre 2012);
- l'attivazione contestuale di misure atte a diffondere la cultura e i concetti fondamentali della contabilità economico-patrimoniale e a formare il personale che opera nell'organizzazione (dirigenti, funzionari amministrativi, operatori contabili e figure tecniche) (2012-2014);
- l'evoluzione del sistema di contabilità generale in un sistema di contabilità analitica che permetta, tramite l'individuazione di indicatori, l'assegnazione di costi diretti ed indiretti ai centri di responsabilità e ai prodotti della catena del valore dell'Università (31/12/2014);
- infine, lo sviluppo di un sistema di controllo di gestione obiettivo di medio lungo periodo.

²⁹ Avendo primo riferimento, il *Codice dell'Amministrazione Digitale*, DLgs. 30 dicembre 2010, n.235

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

6.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale – anno 2012

Funzione: **DIRETTORE AMMINISTRATIVO**
 Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **DIREZIONE AMMINISTRATIVA**
 Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	20%	Continuità Operativa (CO) Disaster Recovery(DR)	<p>Il Codice della Amministrazione Digitale (art 50 bis del DLgs. N. 82/2005) prevede che ciascuna pubblica amministrazione adotti e gestisca nel tempo un Piano di continuità operativa, piano redatto sulla base di un dettagliato studio di fattibilità tecnica e sul quale è obbligatoriamente acquisito il parere di DigitPA. A tali fini, le pubbliche amministrazioni definiscono: a) il piano di continuità operativa, b) il piano di disaster recovery. La delicatezza della materia e la sua rilevanza in un quadro di crescente utilizzo delle tecnologie ICT spiega perché sia indispensabile (e complesso) predisporre uno studio di fattibilità propedeutico all'attuazione del Piano, perché questo sia redatto secondo schemi e regole tecniche condivise, in particolar modo per avere una visione di sistema delle reti e dei sistemi informativi pubblici e una loro gestione integrata.</p> <p>Strutture coinvolte e relative attività</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direzione amministrativa: coordinamento del progetto, e studio di fattibilità. - Area sistemi informativi: analisi dei servizi e stesura del documento - Area risorse immobiliari: individuazione delle strutture esistenti ed implementazioni necessarie a garanzia del DR 	Documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.12	Non disponibile	Non definibile	Rispetto della scadenza normativa : definizione delle procedure entro il 31.12.12

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **DIRETTORE AMMINISTRATIVO**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **DIREZIONE AMMINISTRATIVA**
Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
	25%	Introduzione dei sistemi e procedure interne per l'applicazione dei decreti legislativi in materia di efficienza delle università	Studio e realizzazione dei sistemi e procedure per l'introduzione del sistema di accreditamento periodico delle università secondo quanto stabilito dal Dlgs. N.19/27.01.12 e decreti applicativi.	Elaborazione di un documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.12	-----	-----	Elaborazione di un documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.2012
	55%	Adeguamento dei sistemi e procedure interne ai decreti legislativi in materia di bilancio e tesoreria unica	Studio e realizzazione dei sistemi e procedure per l'adeguamento alle nuove norme emanate in tema di Tesoreria Unica e del Bilancio Unico Finanziario. Nella realizzazione di questo progetto saranno coinvolte l'Area risorse finanziarie e bilancio e la direzione amministrativa.	N. strutture coinvolte nella unificazione del sistema ed adeguamento procedure entro il 31.12.12	Non definibile	N. strutture	Realizzazione sistemi ed adeguamento procedure entro il 31.12.12 per il 50% delle strutture
B)	15%						
Comportamenti organizzativi	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	3
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	3
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	3
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	3
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	integrazione banche dati e procedure informatizzate			1-4	3
						1-4	3
						1-4	3
						1-4	3

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **DIRETTORE AMMINISTRATIVO**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **DIREZIONE AMMINISTRATIVA**
Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **DI GIROLAMO**

Struttura: **BIBLIOTECA DI ATENEO**
Nome: **MAURIZIO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	50%	Ridefinizione della struttura organizzativa in ottica del miglioramento dei servizi finalizzati all'attività di supporto alla ricerca, specie quella in ambito comunitario.	<p>Progetto volto alla predisposizione di uno studio di fattibilità di un centro servizi della ricerca e sperimentazione delle attività. Il progetto consiste nella creazione della nuova struttura che potenzi l'attuale area della ricerca e che dovrà operare, a parità di risorse umane e finanziarie, con i docenti e le strutture dipartimentali.</p> <p>Il progetto prevede la creazione e sperimentazione di una struttura amministrativo-gestionale (un centro servizi) che fornisca supporto ai dipartimenti per la predisposizione delle pratiche amministrative. Nella fase sperimentale il nuovo centro servizi gestirà tutti i progetti comunitari ed i fondi verranno incamerati sul bilancio di ateneo (non più gestiti dalle strutture dipartimentali). Il personale amministrativo assegnato al centro servizi dovrà collaborare con i docenti nella predisposizione delle pratiche amministrative (buoni d'ordine, richieste di attivazione di incarichi/assegni ed affini e simili) e fare da tramite tra gli uffici dell'area della area risorse finanziarie e bilancio e l'area del personale e i docenti.</p> <p>La gestione di tutte le procedure di rendicontazione verranno gestite dal centro servizi in coordinamento con gli uffici dell'area risorse finanziarie e bilancio e l'area del personale e i docenti.</p> <p>Da svolgersi in coordinamento con l'area della ricerca, l'area risorse finanziarie e bilancio, l'area del personale e l'area affari legali e istituzionali.</p>	Definizione del documento entro il 31.12.2012 in tutte le sue fasi.	Non definibile	Tempistica	Realizzazione del progetto entro il 31.12.2012 in tutte le sue fasi.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **DI GIROLAMO**

Struttura: **BIBLIOTECA DI ATENEO**
Nome: **MAURIZIO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
			<p><u>FASI DEL PROGETTO:</u> Dott. Di Girolamo - analisi dello stato attuale - individuazione delle buone prassi confrontandosi con altre esperienze universitarie - collegamento con gli obiettivi strategici di ateneo - descrizione della nuova struttura: organigramma, deleghe e autonomie, procedure, strumenti - esiti della sperimentazione. Dott. Sinicropi : concentrare particolarmente l'attenzione sulla fase di gestione dei fondi di ricerca (impatto sul bilancio di Ateneo, gestione dei flussi, meccanismi delle deleghe e autonomie, al fine di definire l'impatto in termini di risorse aggiuntive sia umane che finanziarie, necessarie per la corretta gestione del centro servizi.</p>			Tempistica	
	50%	Predisposizione procedure per il supporto al fund raising.	Stesura di un progetto complessivo volto a definire le procedure amministrative di supporto ai docenti da un lato nella ricerca dei finanziamenti (ricerca bandi, gare ecc...) e dall'altro nella presentazione delle domande di partecipazione ai progetti nazionali ed internazionali. Da svolgere in coordinamento con l'Area della Ricerca	Realizzazione dello studio di fattibilità entro il 31.12.12		Tempistica	Realizzazione dello studio di fattibilità entro il 31.12.12
B)	15%						
Comportamenti organizzativi	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	3
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	3
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	3
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	3

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **DI GIROLAMO**

Struttura: **BIBLIOTECA DI ATENEO**
Nome: **MAURIZIO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	miglioramento procedure informatizzate esistenti e gestite dall'area della biblioteca			1-4	3
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SINICROPI**

Struttura: **AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO**

Nome: **GIUSEPPE**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Bench mark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	50%	Ridefinizione della struttura organizzativa in ottica del miglioramento dei servizi finalizzati all'attività di supporto alla ricerca, specie quella in ambito comunitario.	<p>Progetto volto alla predisposizione di un centro servizi della ricerca e avvio delle attività. Il progetto consiste nella creazione della nuova struttura che potenzi l'attuale 'area della ricerca e che dovrà operare, a parità di risorse umane e finanziarie, con i docenti e le strutture dipartimentali.</p> <p>Il progetto prevede la creazione e sperimentazione di una struttura amministrativo-gestionale (un centro servizi) che fornisca supporto ai dipartimenti per la predisposizione delle pratiche amministrative. Nella fase sperimentale il nuovo centro servizi gestirà tutti i progetti comunitari ed i fondi verranno incamerati sul bilancio di ateneo (non più gestiti dalle strutture dipartimentali). Il personale amministrativo assegnato al centro servizi dovrà collaborare con i docenti nella predisposizione delle pratiche amministrative (buoni d'ordine, richieste di attivazione di incarichi/assegni ed affini e simili) e fare da tramite tra gli uffici dell'area risorse finanziarie e bilancio e l'area del personale e i docenti. La gestione di tutte le procedure di rendicontazione verranno gestite dal centro servizi in coordinamento con gli uffici dell'area risorse finanziarie e bilancio, l'area del personale e i docenti. Da svolgersi in coordinamento tra l'area della ricerca, l'area risorse Finanziarie e bilancio, l'area del personale e l'area affari legali e istituzionali</p> <p><u>FASI DEL PROGETTO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - analisi dello stato attuale - individuazione delle buone prassi confrontandosi con altre esperienze universitarie - collegamento con gli obiettivi strategici di ateneo - descrizione della nuova struttura: organigramma, deleghe e autonomie, procedure, strumenti - esiti della sperimentazione. 	Realizzazione del progetto entro il 31.12.2012 in tutte le sue fasi.	Non disponibile	Tempistica	Realizzazione del progetto entro il 31.12.2012 in tutte le sue fasi.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SINICROPI**

Struttura: **AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO**

Nome: **GIUSEPPE**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
			L'area risorse finanziarie dovrà concentrare particolarmente l'attenzione sulla fase di gestione dei fondi di ricerca (impatto sul bilancio di Ateneo, gestione dei flussi, meccanismi delle deleghe e autonomie, al fine di definire l'impatto in termini di risorse aggiuntive sia umane che finanziarie, necessarie per la corretta gestione del centro servizi.				
	20%	Razionalizzazione e riduzione dei costi intermedi nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.	Prosiegua e completamento attività iniziate nel 2011 in collaborazione con l'area affari legali ed istituzionali e relative all'obiettivo di massimizzare l'efficienza delle procedure e degli affidamenti per ridurre la mole di lavoro e migliorare l'efficienza attraverso la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi aggregando la domanda con i Dipartimenti.	Totale acquisti strutture decentrate con autonomia contabile delle categorie analizzate tramite gare centralizzate rispetto al totale acquisti delle categorie analizzate delle strutture con autonomia contabile	triennio 2009-2011	Euro	aumento del 10% degli acquisti effettuati con procedure centralizzate
	30%	Adeguamento dei sistemi e procedure interne ai decreti legislativi in materia di bilancio e tesoreria unica	Studio e realizzazione dei sistemi e procedure per l'adeguamento alle nuove norme emanate in tema di Tesoreria Unica e del Bilancio Unico Finanziario. Nella realizzazione di questo progetto saranno coinvolte l'Area risorse finanziarie e bilancio e la direzione amministrativa.	N. strutture coinvolte nella unificazione del sistema ed adeguamento procedure entro il 31.12.12	Non definibile	N. strutture	Realizzazione sistemi ed adeguamento procedure entro il 31.12.12 per il 50% delle strutture

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SINICROPI**

Struttura: **AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO**

Nome: **GIUSEPPE**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
B)	15%						
Comportamenti organizzativi	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Direttore Amministrativo in base ai comportamenti osservati		1-4	3
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	3
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	3
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	3
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	Con la Direzione Amministrativa attività necessarie per l'adeguamento all'introduzione del bilancio unico (D.lgs. 19/2012 - Sezione Bilancio Unico). Analisi stato attuale delle strutture autonome, verifica e controllo dei bilanci e di tutte le situazioni contabili esistenti.	N. strutture analizzate Tempistica di controllo per struttura	Non definibile	- N. strutture - Giorni	*Almeno il 50 % di quelle esistenti * 45 gg a struttura

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SINICROPI**

Struttura: **AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO**

Nome: **GIUSEPPE**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Bench mark	Misura	Target
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **CAVALLOTTI**

Struttura: **AREA RISORSE IMMOBILIARI E STRUMENTALI**
Nome: **MARCO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	20%	Continuità Operativa - DISASTER RECOVERY -	Il Codice della Amministrazione Digitale (art 50 bis) prevede che ciascuna pubblica amministrazione adotti e gestisca nel tempo un Piano di continuità operativa, piano redatto sulla base di un dettagliato studio di fattibilità tecnica e sul quale è obbligatoriamente acquisito il parere di DigitPA. A tali fini, le pubbliche amministrazioni definiscono: a) il piano di continuità operativa, b) il piano di disaster recovery. La delicatezza della materia e la sua rilevanza in un quadro di crescente utilizzo delle tecnologie ICT spiega perché sia indispensabile (e complesso) predisporre uno studio di fattibilità propedeutico all'attuazione del Piano, perché questo sia redatto secondo schemi e regole tecniche condivise, in particolar modo per avere una visione di sistema delle reti e dei sistemi informativi pubblici e una loro gestione integrata. In collaborazione con l'Area sistemi informativi, con il settore servizi informatici a supporto della didattica e il servizio prevenzione e protezione e l'area risorse immobiliari.	Documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.12	Non disponibile	Non definibile	Rispetto della scadenza normativa : definizione delle procedure entro il 31.12.12
	25%	Introduzione dei sistemi e procedure interne per l'applicazione dei decreti legislativi in materia di efficienza delle università	Studio e realizzazione dei sistemi e procedure per l'introduzione del sistema di accreditamento periodico delle università secondo quanto stabilito dal Dlgs. N.19/27.01.12 e decreti applicativi.	Elaborazione di un documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.12	-----	-----	Elaborazione di un documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.2012
	10%	Adeguamento dei sistemi e procedure interne ai decreti legislativi in materia di bilancio e tesoreria unica	Studio e realizzazione dei sistemi e procedure per l'adeguamento alle nuove norme emanate in tema di Tesoreria Unica e del Bilancio Unico Finanziario. Nella realizzazione di questo progetto saranno coinvolte l'Area risorse finanziarie e bilancio e la direzione amministrativa.	N. strutture coinvolte nella unificazione del sistema ed adeguamento procedure entro il 31.12.12	Non definibile	N. strutture	Realizzazione sistemi ed adeguamento procedure entro il 31.12.12 per il 50% delle strutture

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **CAVALLOTTI**

Struttura: **AREA RISORSE IMMOBILIARI E STRUMENTALI**

Nome: **MARCO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
	15%	Riqualificazione energetica mediante interventi migliorativi di strutture trasparenti	Riqualificazione energetica mediante interventi migliorativi di strutture trasparenti	Superficie strutture oggetto della riqualificazione	_____	mq	100% delle superfici da riqualificare
	15%	Riduzione consumo energia elettrica - Adeguamento security	Riduzione consumo energia elettrica - Adeguamento security	Superficie area interessata	_____	_____	Parcheggio U6-U7 Aumento di efficienza dell'illuminazione - sicurezza
	15%	Incremento posti alloggi - residenze Aler	Incremento posti alloggi - residenze Aler	N. Posti alloggio	_____	_____	Incremento n.72 posti
B)	15%						
Comportamenti organizzativi	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	4
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	4
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	4
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	4

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **CAVALLOTTI**

Struttura: **AREA RISORSE IMMOBILIARI E STRUMENTALI**
Nome: **MARCO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	integrazione banche dati e implementazione procedure			1-4	4
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni fissi/FFO	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **AREA SEGRETERIE STUDENTI**
Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	50%	Prosiegua delle attività legate al processo di verbalizzazione on-line	Implementazione delle procedure di verbalizzazione on-line e risoluzione delle problematiche di tipo tecnico ed organizzativo legate alla procedura	Interventi manuali nelle verbalizzazioni	-----	-----	% interventi manuali: < o uguale al 10%
	50%	Prosiegua e miglioramento dell'informatizzazione del processo di immatricolazione/iscrizione	Miglioramento del processo di immatricolazione/iscrizioni on-line ed adeguamento alle nuove normative ed alle indicazioni normative	riduzione interventi manuali nel processo delle immatricolazioni. Riduzione degli afflussi agli sportelli			% interventi manuali: < o uguale al 5% delle immatricolazioni/iscrizioni
B) Comportamenti organizzativi	15%						
	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	3
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	3
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	3
25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	3	
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	ESSE3 - UGOV			1-4	4

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Struttura: **AREA SEGRETERIE STUDENTI**

Cognome: **BELLANTONI**

Nome: **CANDELORO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SIRONI**

Struttura: **AREA SISTEMI INFORMATIVI**

Nome: **LUISELLA**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi							
	50%						
	50%	Garantire la continuità del funzionamento dei servizi di rete	Il Codice della Amministrazione Digitale (art 50 bis) prevede che ciascuna pubblica amministrazione adotti e gestisca nel tempo un Piano di continuità operativa, piano redatto sulla base di un dettagliato studio di fattibilità tecnica e sul quale è obbligatoriamente acquisito il parere di DigitPA. A tali fini, le pubbliche amministrazioni definiscono: a) il piano di continuità operativa, b) il piano di disaster recovery. La delicatezza della materia e la sua rilevanza in un quadro di crescente utilizzo delle tecnologie ICT spiega perché sia indispensabile (e complesso) predisporre uno studio di fattibilità propedeutico all'attuazione del Piano, perché questo sia redatto secondo schemi e regole tecniche condivise, in particolare modo per avere una visione di sistema delle reti e dei sistemi informativi pubblici e una loro gestione integrata. In collaborazione con l'Area sistemi informativi, con il settore servizi informatici a supporto della didattica e il servizio prevenzione e protezione e l'area risorse immobiliari.	Documento condiviso e definizione procedure entro il 31.12.12	Non disponibile	Non definibile	Rispetto della scadenza normativa : definizione e delle procedure entro il 31.12.12
	50%	Integrazione Banche Dati di Ateneo (SUPER/SURPLUS/SUFIN/ESSE3)		% elaborazioni flussi extra procedure		%	40
B) Comportamenti organizzativi							
	15%						
	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	3
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	3
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	3
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	3

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**

Cognome: **SIRONI**

Struttura: **AREA SISTEMI INFORMATIVI**

Nome: **LUISELLA**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target					
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	integrazione banche dati e procedure informatizzate	Valutazioni finali		1-4	4					
						1-4	4					
						1-4	4					
						1-4	4					
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore					
						33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
											33%	Spese per il personale
A+B+C+D =	100%											

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **AREA DEL PERSONALE**
Nome: **CANDELORO**

Critério	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi	50%						
	20%	Flusso informativo delle procedure concorsuali on-line	Analisi e modifiche alla procedura SUPER	Analisi: stato dell'arte obiettivi prassi migliori azioni		percentuale flussi analizzati / flussi esistenti	copertura flussi =100
	20%	Revisione flussi e procedure finalizzate all'introduzione efficiente della Riforma Gelmini per gli aspetti di competenza dell'Area	Analisi e modifiche alla procedura SUPER	Analisi: stato dell'arte obiettivi prassi migliori azioni		percentuale flussi analizzati	100
	20%	Predisposizione nuovo regolamento conto terzi e compensi al personale interno	Definizione delle nuove regole per il pagamento del personale interno nell'ambito dei progetti conto terzi	Definizione Regolamento			Stesura entro dicembre 2012
	20%	Semplificazione amministrativa	Proseguimento delle attività di semplificazione delle procedure amministrative e della razionalizzazione delle spese finalizzate al recepimento delle disposizioni normative in materia di dematerializzazione, certificazione e dichiarazioni sostitutive, ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 183/2011;	documenti semplificati	Interno Storico 2010-2011	N.documenti	+ 20% sulla media storica 2010-2011
20%	Integrazione banche dati.	Analisi processi di integrazione tra SUPER CONTABILE E GIURIDICO. Proseguo delle attività legate all'integrazione dei dati tra SUPER e UGOV.	N. processi e n. flussi analizzati	Interno Storico 2010-2011	n. flussi e processi	+ 10% sulla media storica 2010-2011	

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **AREA DEL PERSONALE**
Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
B)	15%						
Comportamenti organizzativi	25%	Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Si veda la declaratoria dei comportamenti organizzativi riportata a pagina 45 del presente documento	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati		1-4	4
	25%	Sviluppo degli altri [DEV]				1-4	4
	25%	Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]				1-4	4
	25%	Pensiero analitico [AT]				1-4	4
C) Contributo fornito ai processi innovativi	15%	Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti	Analisi processi di integrazione tra SUPER CONTABILE E GIURIDICO. Prosegui delle attività legate all'integrazione dei dati tra SUPER e UGOV.			1-4	4

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Funzione: **CAPO AREA**
Cognome: **BELLANTONI**

Struttura: **AREA DEL PERSONALE**
Nome: **CANDELORO**

Critero	Peso	Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
D) Qualità del lavoro svolto con riferimento agli adempimenti istituzionali specifici dell'incarico	20%						
	34%	Autofinanziamento	Capacità dell'ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
	33%	Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10
A+B+C+D =	100%						

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Declaratoria Comportamenti Organizzativi

Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione		Indicatore	Benchmark	Misura
Sensibilità interpersonale - Ascolto [IU-B]	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati	1 - Manca di empatia. Offende gli altri 2 - Cerca di capire i problemi altrui 3 - Prevede le reazioni degli altri 4 - Aiuta concretamente le persone a risolvere i problemi		1-4	4
Sviluppo degli altri [DEV]	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati	1 - Scoraggia gli altri, si esprime per stereotipi, è autoritario 2 - Esprime giudizi positivi sulle potenzialità degli altri. Offre spiegazioni e consigli 3 - Rassicura e incoraggia dopo un insuccesso. Commenta negativamente un comportamento, non la persona. Prevede formazione specifica per lo sviluppo degli altri. 4 - Delega pienamente e premia lo sviluppo ben riuscito		1-4	4
Lavoro di gruppo e cooperazione [TW]	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati	1 - Non coopera 2 - Partecipa volentieri ai gruppi di lavoro, condivide le informazioni, nutre aspettative positive verso gli altri 3 - Sollecita contributi ed opinioni, valorizzando gli altri 4 - Si adopera per creare un ambiente cordiale, risolve i conflitti		1-4	4
Pensiero analitico [AT]	Valutazione del Responsabile in base ai comportamenti osservati	1 - Scompone i problemi in elementi semplici, riconosce i rapporti fondamentali tra di essi, individua le priorità 2 - Riconosce i rapporti multipli tra gli elementi di un problema, prevedendo gli ostacoli e predisponendo le soluzioni 3 - Svolge analisi di problemi complessi, anche utilizzando tecniche diverse 4 - Organizza, dispone in sequenza e analizza sistemi interdipendenti estremamente complessi.		1-4	4

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

7. Descrizione del processo e azioni di miglioramento

7.1.1 Fasi, soggetti coinvolti e tempi di realizzazione

Dove non specificatamente indicato, il soggetto coinvolto in ciascuna fase è la Direzione Amministrativa con il supporto del Settore Programmazione e Controllo.

Responsabilità	Attività	Scadenza											
		gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Ateneo – Direzione Amministrativa	Approvazione Piano Performance												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Approvazione Piano Trasparenza												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Approvazione Carta dei Servizi												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Valutazione Risultati del personale Dirigente												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Valutazione Risultati del personale cat. EP e B/C/D												
Nucleo di Valutazione - OIV	Relazione sul sistema Valutazione, Trasparenza, Integrità e Controlli												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Approvazione Relazione sulla Performance												
Nucleo di Valutazione - OIV	Proposta valutazione Risultati dei Dirigenti												
Nucleo di Valutazione - OIV	Validazione Relazione sulla Performance												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Eventuale aggiornamento Sistema Misurazione e Valutazione												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Monitoraggio della Performance organizzativa e individuale												
Ateneo – Direzione Amministrativa	Approvazione Bilancio di Previsione												

7.1.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Come indicato nel § 5, gli obiettivi strategici sono stati definiti tenendo conto delle politiche di bilancio riepilogate nel Bilancio di Previsione Triennale 2012-2014 e da essi sono derivati gli indicatori globali di Ateneo (di cui al § 6.1), i piani operativi (di cui al § 6.2) e gli obiettivi operativi del personale di qualifica dirigenziale (di cui al § 6.3).

7.1.3 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

Ad un anno dalla prima adozione di un Piano delle Performance (per il triennio 2011-2013, approvato il 21/06/2011), si può certamente affermare che l'introduzione di questi nuovi strumenti "normativi" sono stati visti dall'Ateneo come nuovi strumenti di lavoro ed opportunità per razionalizzare e condividere dei processi esistenti ma non ben organizzati.

Questo processo di cambiamento non è certo stato facile e senza difficoltà; ma l'averlo avviato è stato considerato già un grande successo, come ribadito in più occasioni (riunioni del Nucleo di Valutazione e della commissione del Personale).

I margini di miglioramento sono ampi e su più fronti, per il prossimo triennio ed in particolare per il 2012-2013 le principali azioni di miglioramento che si pensa di mettere in campo sono :

- il miglioramento della tempistica e l'adeguamento al ciclo di gestione dell'ateneo nel rispetto delle tempistiche riportate al I paragrafo 6.1.1.
- un maggior impegno nel coinvolgimento degli attori coinvolti nel ciclo della performance, a cominciare dalle parti coinvolte nel processo della pari opportunità: in attesa della costituzione del CUG – Comitato Unico di Garanzia - verranno coinvolti le aree, gli uffici, gli organi interessati nella garanzia del pari trattamento per genere, per disabilità, per orientamento sessuale, politico, religioso, sindacale;
- una maggiore e più tempestiva comunicazione a tutti gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance e la richiesta di maggiore partecipazione delle parti.