

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 Aprile 2020

## INDICE

<b>1. PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b>	<b>2</b>
2.1 – Il contesto	2
2.2 – L’amministrazione	3
2.3 – I risultati raggiunti	3
2.4 – Le criticità e le opportunità	5
<b>3. PERFORMANCE 2018</b>	<b>6</b>
3.1 – Performance organizzativa	6
3.2 – Performance individuale	17
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	<b>24</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>26</b>
<b>6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>28</b>
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	28
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	29
<b>7. ALLEGATI</b>	<b>30</b>
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	30
7.2 – Tabella della valutazione individuale	30
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	31

## 1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2019 dall'Università degli Studi di Milano - Bicocca, come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009. Il testo è stato redatto tenendo in considerazione le linee guida sulla struttura e sulla modalità di redazione contenute nelle delibere A.N.AC. n. 5/2012 e le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane dell'ANVUR del 2015.

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

### 2.1 – Il contesto

Il 2019 è stato un anno caratterizzato da tre importanti eventi che hanno inciso sulla attività amministrativa e gestionale: la visita della CEV per la verifica dei requisiti di accreditamento periodico dell'Ateneo e dei corsi di studio; la conclusione del mandato del precedente Rettore e l'insediamento della nuova Rettore dal 1 ottobre 2019, eletta alla quarta votazione e scelta fra cinque candidati.

Come detto, durante la settimana dall'11 al 15 marzo 2019 si è svolta la visita della CEV (Commissione degli Esperti di Valutazioni), nominata dall'ANVUR per la verifica dei requisiti di accreditamento periodico dell'Ateneo e dei corsi di studio scegliendo dall'Albo degli Esperti per la Valutazione, in ragione dell'ambito disciplinare dei nove Corsi di studio e dei tre Dipartimenti che sono stati oggetto di valutazione. La CEV ha distribuito le proprie attività in tre commissioni ridotte, dette SottoCEV. Il Presidente, il Coordinatore e il Referente ANVUR hanno partecipato alle visite presso le sedi dei Corsi di studio e dei Dipartimenti a rotazione, in base alla seguente agenda:

11 marzo 2019	12 marzo 2019	13 marzo 2019	14 marzo 2019	15 marzo 2019
Presentazione della CEV alle autorità accademiche. Analisi degli aspetti di sistema, con audizioni per i componenti degli organi dell'Ateneo e il personale dirigente	SottoCEV A Scienze e Tecniche Psicologiche (L-24) <b>Dipartimento di Psicologia</b>	SottoCEV A Servizio Sociale (L-39)	SottoCEV A Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane (LM-57)	Incontro conclusivo in cui la CEV riassume i principali elementi emersi
	SottoCEV B Biotecnologie (L-2)	SottoCEV B Odontoiatria e Protesi Dentaria (LM-46 – Sede di Monza)	SottoCEV B Scienze e Tecnologie Chimiche (LM-54)	
	SottoCEV C Informatica (LM-18)	SottoCEV C Statistica e Gestione delle Informazioni (L-41) <b>Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi</b>	SottoCEV C Matematica (LM-40)	

La visita della CEV ha impegnato tutti gli organi di governo dell'Ateneo, i Dipartimenti e tutte le Aree dell'Amministrazione, richiedendo la collaborazione di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, costituendo l'occasione per valutare il sistema di qualità interno a ogni livello organizzativo e un forte impulso per migliorare gli strumenti esistenti (es. i processi e le procedure soggette alla certificazione di qualità o la carta dei servizi), nonché per portare a termine progetti innovativi (es. lo sviluppo dei Dipartimenti di eccellenza, il sistema di controllo di gestione, l'adeguamento alla nuova normativa sulla protezione dei dati, l'implementazione di nuove procedure informatizzate). L'esito della visita (livello B corrispondente al giudizio PIENAMENTE SODDISFACENTE, con punteggio finale pari a 7,34) contiene un particolare apprezzamento per l'architettura del sistema di Assicurazione della Qualità per la ricerca e la terza missione, programmata e monitorata per tutti i dipartimenti dell'Ateneo, la programmazione dell'offerta formativa, l'aggiornamento dei Corsi di studi e il monitoraggio dei flussi informativi tra le strutture responsabili attraverso il sistema di "business intelligence"; le efficaci linee guida del Presidio della Qualità di Ateneo per le Commissioni Paritetiche Docenti Studenti e la cabina di regia per l'Accreditamento; l'efficace attività di autovalutazione dei Corsi di studio e dei Dipartimenti, adeguatamente verificata dal Nucleo di Valutazione; il sistema per la distribuzione interna delle risorse, costantemente aggiornato e adeguatamente pubblicizzato. E questo risultato è stato possibile grazie alla professionalità e alla capacità di collaborare che hanno dimostrato tutti gli attori coinvolti.

Successivamente alla visita CEV, in vista delle elezioni del nuovo rettore, nei mesi di aprile e maggio 2019 si sono svolti numerosi incontri e dibattiti tra i cinque candidati e le varie componenti presenti in Ateneo (docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo, studenti), in occasione dei quali sono state discusse le esigenze di ciascuna, le

criticità delle modalità di gestione e di organizzazione delle attività, le future strategie di sviluppo dell'Ateneo, le relazioni col mondo degli stakeholder e le soluzioni proposte dai candidati per tali aspetti. Le elezioni si sono concluse alla quarta votazione, l'11 giugno 2019, con l'elezione della Prof.ssa Giovanna Iannantuoni, ancora una donna, quindi, dopo l'elezione della Prof.ssa Cristina Messa il 29 maggio 2013. Insediatasi il 1° ottobre 2020, con l'inizio dell'anno accademico, formalmente inaugurato con la cerimonia del 17 dicembre 2019, la Rettore ha presentato la squadra dei prorettori e dei delegati, con i quali ha avviato subito i lavori per la predisposizione del nuovo piano strategico 2020-2022 con cui perseguire le azioni programmatiche descritte e gli impegni elettorali assunti durante la campagna elettorale, comunque in coerenza col piano triennale secondo quanto richiesto dal DM 989/25.10.2019. In seguito, il piano strategico 2020-2022 è stato approvato nella seduta del 30 gennaio 2020 del Consiglio di Amministrazione<sup>1</sup>.

Si ritiene di dover segnalare altre due situazioni: la prima, riferita all'organizzazione del lavoro e in particolare all'approvazione, nel mese di marzo 2019, del regolamento che stabilisce modalità e limiti per lo svolgimento delle attività lavorative in luoghi diversi dall'ufficio (*smartworking*), con cui si è consolidata una sperimentazione avviata nel 2018 per poche unità di personale, riscuotendo molti apprezzamenti da parte dei lavoratori, delle loro rappresentanze, della dirigenza, degli organi di governo, del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo grazie alla possibilità di conciliare i tempi della vita familiare con gli impegni della vita lavorativa che tale strumento contrattuale offre.

La seconda riferita alla criticità organizzativa nella gestione dei servizi erogati dall'Area Infrastrutture e approvvigionamenti a causa della mancanza della figura dirigenziale e dell'assegnazione dell'incarico ad interim al dirigente dell'Area sistemi informativi nel periodo da gennaio ad agosto e poi ancora da novembre a dicembre.

## 2.2 – L'amministrazione

La composizione dell'amministrazione per l'anno 2019 in termini di personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale è riportata nel capitolo 1 del *Piano integrato della Performance 2019-2021*<sup>2</sup> al quale si rinvia.

In questa sede occorre sottolineare tre attività di rilievo, che hanno condizionato la performance dell'amministrazione per l'intero anno:

- I progetti "Dipartimenti di eccellenza" che hanno coinvolto ben 8 Dipartimenti (su 14) e tutte le aree dell'Amministrazione (con il coordinamento della Direzione Generale) per lo svolgimento delle attività previste per tali progetti: dalla realizzazione di laboratori alle infrastrutture tecnologiche, passando per il reclutamento di personale (docente, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi e tecnici amministrativi);
- la rinnovata attenzione all'analisi dei servizi erogati agli studenti, che ha portato all'approvazione di una nuova Carta dei Servizi<sup>3</sup>,
- il progetto della "mappatura dei processi" finalizzata ad individuare procedure comuni ed omogenee in ateneo per l'erogazione dei servizi e ad evidenziare i rischi connessi a ogni processo e a ogni fase dello stesso, sia in termini di rischio corruttivo che di rischio per la sicurezza della gestione dei dati e di altri eventuali rischi.

## 2.3 – I risultati raggiunti

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2019:

- **sviluppo della didattica e della ricerca:** il processo di accreditamento dei corsi di studio e dei corsi di dottorato si è arricchito con l'accreditamento delle Scuole di Specializzazione medica; si è proseguito nell'informatizzazione dei processi legati alla didattica (gestione carriere, gestione appelli, certificazione open badge); la progettazione e la realizzazione di nuovi spazi per aule, laboratori e residenze studentesche ha ulteriormente ampliato le risorse infrastrutturali dedicate alla didattica e alla ricerca; si è proseguito nello sviluppo dei canali di finanziamento della ricerca (es. crowdfunding, supporto al grant writing) e del suo impatto (es. progetto U4I, eventi divulgativi, polo sperimentale 0-6 anni);
- **semplificazione amministrativa:** è stata ottenuta la certificazione di almeno un processo per ciascuna area ed è stata pubblicata la Carta dei servizi di Ateneo, in formato elettronico di facile ed agevole consultazione

<sup>1</sup> Piano strategico <https://www.unimib.it/ateneo/piano-strategico>

<sup>2</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

<sup>3</sup> Carta dei servizi Piano strategico <https://www.unimib.it/ateneo/piano-strategico>

ed aggiornamento; sono state portate a termine la digitalizzazione delle procedure di concorso e l'estensione del sistema di *ticketing* a tutte le strutture dell'amministrazione; sono proseguite le attività previste dal piano triennale dell'informatica per l'informatizzazione delle aule e l'erogazione della didattica multimediale e telematica; è stata portata a regime l'implementazione dei servizi cloud di Google Suite, anche per favorire lo sviluppo dello *smartworking*; è stato predisposto il manuale di conservazione digitale ed è stata conclusa la prima fase di un vasto progetto di revisione dei processi amministrativi che coinvolgono i Centri Servizi e tutte le Aree dell'Ateneo;

- **misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** la vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento, la verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, la rotazione degli incarichi, il controllo su inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, il monitoraggio dei processi di informatizzazione e semplificazione delle attività amministrative, nonché delle misure di prevenzione derivanti da attività di *risk management* (289 misure specifiche, di cui 252 sono state attuate integralmente) hanno avuto riscontri positivi nella relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza<sup>4</sup>;
- **misure per le pari opportunità:** il Comitato Unico di Garanzia ha erogato tre corsi di formazione di durata annuale, sui temi di propria pertinenza; ha aderito ai progetti di Ateneo sullo *smartworking* e sul nido d'infanzia, ha promosso il progetto identità Alias; infine, ha garantito il funzionamento dei servizi erogati dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo e dallo Sportello di consulenza su molestie e mobbing.

---

<sup>4</sup> Relazione RPCT <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

## 2.4 – Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate, in particolare in occasione del monitoraggio sull'andamento degli obiettivi, effettuato nel corso dell'anno, sono elencate di seguito:

- **la chiarezza degli indicatori di risultato, rispetto all'unità di misura, agli strumenti di rendicontazione e ai relativi target:** la ricorrenza degli indicatori temporali, l'uso di alcuni indicatori definiti in modo impreciso e una vasta raccolta di strumenti di rendicontazione hanno reso laboriose sia la fase di monitoraggio, sia la fase di rendicontazione degli obiettivi di performance individuale, comportando talvolta la ricostruzione puntuale delle attività realizzate nel perseguimento dell'obiettivo. In futuro occorrerà raggiungere una maggiore chiarezza nella fase di definizione degli obiettivi;
- **il ritardo nella realizzazione di alcuni obiettivi** a causa del mancato rispetto delle scadenze dipendenti da terze parti (es. conferenze di servizi, concessioni, autorizzazioni, sviluppi ed integrazioni informatiche da parte di fornitori dei gestionali). Tale criticità può essere ridotta con una maggior attenzione alla gestione del rischio in fase di programmazione e un'attenta revisione in fase di monitoraggio intermedio, ma non è eliminabile del tutto a causa dell'inevitabile coinvolgimento di terze parti per il compimento degli obiettivi.

Le principali opportunità manifestatesi nel corso del 2019 riguardano l'estensione dello **smartworking** a tutto il personale tecnico amministrativo (su richiesta e previa approvazione di un progetto specifico) e il **finanziamento degli 8 Dipartimenti di eccellenza** (circa 89 milioni in 5 anni), con cui è stato possibile pianificare l'acquisizione di nuove risorse umane e strumentali coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo.

### 3. Performance 2019

#### 3.1 – Performance organizzativa

##### 3.1.1 Risultato degli indicatori globali di Ateneo

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2019 rispetto agli indicatori globali di Ateneo definiti nel paragrafo 3.5 del Piano integrato della Performance per il triennio 2019-2021. Si rinvia all'*Allegato 2 - Schede KPI 2019-2021* del medesimo Piano per una descrizione puntuale delle caratteristiche di tali indicatori.

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 11-1-2020	Valutazione finale
						output	input	Iniziale	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID1. Numero di OpenBadge erogati	Internal business processes	Output Scostamento percentuale	N. OpenBadge erogati agli studenti nell'anno	CINECA BESTR	/	>17000 all'anno	>18000 all'anno	>19000 all'anno	Trend	16.842 (anno 2018)	22.024 (anno 2019)	Positiva
		DID2. Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso Ateneo (AVA/IA21bis)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Immatricolati puri al CdS nel X/X+1 che al 31/12/X+1 risultano iscritti in un CdS dello stesso Ateneo sul totale degli immatricolati puri al CdS nel X/X+1	MIUR ANS	MIUR ANS	=88,1%	>88,4%	>88,7%	Trend	88,1% (media 2014-2016)	88,97% (media 2015-2017)	Positiva
		DID3. Percentuale di studenti che conseguono il titolo in N+1 anni (AVA/IA17)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Numero di studenti immatricolati puri nel CdS nell'a.a. (X/X+1)-N anni prima (con N pari alla durata normale del corso) laureati entro il 30 Aprile X+2 rispetto al Numero di studenti immatricolati puri nel CdS nell'a.a. (X/X+1)-N anni prima (con N pari alla durata normale del corso) laureati entro il 30 Aprile X+2	MIUR ANS	MIUR ANS	=55,2%	>55,5%	>55,8%	Trend	55,2% (media 2014-2016)	60,2% (media 2016-2018)	Positiva
		DID4. Percentuale di abbandoni della classe di laurea dopo N+1 anni (AVA/IA24)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Immatricolati puri che nell'a.a. X/X+1 non risultano più iscritti o laureati nel CdS rispetto al numero di Immatricolati puri al CdS nell'a.a. (X/X+1)-N, con N pari alla durata normale del CdS	MIUR ANS	MIUR ANS	=27,0%	>27,5%	>28,0%	Trend	26,9% (media 2014-2016)	24,0% (media 2015-2017)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 11-1-2020	Valutazione finale
						output	input	Iniziale	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID5. Percentuale di studenti iscritti entro la durata normale dei CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'a.s. (AVA/iA1)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Iscritti regolari come definiti nel calcolo del costo standard per studente all'a.a. X/X+1 con almeno 40 CFU nell'a.s. X+1 sul totale degli iscritti regolari all'a.a. X/X+1	MIUR ANS	MIUR ANS	=61,0%	>61,5%	>62,0%	Trend	60,4% (media 2014-2016)	61,9% (media 2015-2017)	Positiva
		DID6. Opinione degli studenti frequentanti	Customer	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Miglioramento valori medi in almeno 2 ambiti (su 3) rispetto alla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	Non inferiore a 0,1 punti sotto la media del triennio	Non inferiore alla media del triennio	Superiore alla media del triennio	Trend	Soddisfazione complessiva: 2,21 Efficacia Didattica: 2,30 Aspetti Organizzativi: 2,40  (media complessiva del triennio 14-17, pesata per il numero di questionari erogati ogni anno)	Soddisfazione Complessiva: 2,23  Efficacia Didattica: 2,33  Aspetti Organizzativi: 2,44	Positiva
		DID7. Opinioni dei laureati e dei laureandi (AVA/iA18, iA25)	Customer	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Incidenza dei Laureati che hanno risposto "decisamente si" o "più si che no" alla domanda "Ti iscriveresti di nuovo all'università?" e alla domanda "È complessivamente soddisfatto del corso di studio?" dell'indagine "Profilo dei laureati"	DW di Ateneo	/	=2016	Almeno un indicatore >0,1% rispetto al 2016	Entrambi gli indicatori >0,1% rispetto al 2016	Trend	iA18: 72,8% (2016) iA25: 89,4% (2016)	iA18: 75,0% (2018) iA25: 90,4% (2018)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 11-1-2020	Valutazione finale
						output	input	Iniziale	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID8. Numero di Open Badge erogati ai docenti per certificazione di competenze sulla didattica e sull'uso delle tecnologie digitali di supporto all'apprendimento	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	N. OpenBadge erogati ai docenti nell'anno	CINECA BESTR	/	Non meno di 100 all'anno	Non meno di 125 all'anno	Non meno di 150 all'anno	Trend	126 (anno 2018)	59 (anno 2019)	Negativa
		DID9. Percentuale di Laureati occupati a un anno dal titolo: LM, LMCU (AVA/iA26ATER, iA26BTER, iA26CTER)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dall'acquisizione del titolo rispetto al totale dei laureati intervistati	MIUR Alma Laurea	MIUR Alma Laurea	Nessun decremento nei tre scarti UNIMIB-Nord-Ovest	Nessun decremento nei tre scarti UNIMIB-Nord-Ovest e almeno uno scarto incrementato di almeno 0,1%	Nessun decremento nei tre scarti UNIMIB-Nord-Ovest e almeno due scarti incrementati di almeno 0,1%	Trend	Media valori 2015 e 2016: iA26ATER: 77,0% iA26BTER: 73,7% iA26CTER: 64,5%  Nord Ovest d'Italia: iA26ATER: 76,2% iA26BTER: 73,1% iA26CTER: 60,2%  Scarti UNIMIB-NordOvest: iA26ATER: 0,8% iA26BTER: 0,6% iA26CTER: 4,3%	Anno 2018  iA26ATER: 80,6% iA26BTER: 73,7% iA26CTER: 69,0%  Nord Ovest d'Italia: iA26ATER: 78,9% iA26BTER: 77,0% iA26CTER: 65,7%  Scarti UNIMIB-NordOvest: iA26ATER: 1,7% iA26BTER: -3,3% iA26CTER: 3,3%	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 11-1-2020	Valutazione finale
						output	input	Iniziale	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID10. Indice di qualità media dei collegi di dottorato (AVA/IA_C_2)	Internal business processes	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	Somma indicatore $A=(R+X)$ corsi accreditati nell'a.a. $X/X+1$ rapportata al Numero di corsi accreditati a.a. $X/X+1$	MIUR Programmazione triennale	MIUR Programmazione triennale	=2,78	degli ultimi due cicli >2,8	media degli ultimi due cicli >2,85	Trend	3,0 (media 30° e 31° ciclo)	3,2 (32° ciclo)	Positiva
	B. Sviluppo dell'internazionalizzazione	DID11. Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale dei corsi (AVA/IA10, iC10)	Internal business processes	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	CFU conseguiti all'estero dagli iscritti regolari a.a. $X/X+1$ nell'a.s. $X+1$ sul totale dei CFU conseguiti dagli iscritti regolari a.a. $X/X+1$ nell'a.s. $X+1$	MIUR ANS	MIUR ANS	=1,19%	>1,23%	>1,27%	Trend	1,19% (media 2014-2016)	1,41% (2017)	Positiva
RICERCA E TERZA MISSIONE	C. Internazionalizzazione e sviluppo ricerca scientifica D. Sviluppo del radicamento territoriale	FIN1. Andamento delle fonti di finanziamento diverse dall'FFO	Financial	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	Contribuzione studentesca+ Finanziamenti alla ricerca+ Conto terzi rispetto al valore medio dell'ultimo triennio	Bilancio di Ateneo	Bilancio di Ateneo	0%	+0,5%	+1%	Trend	56.792 k€ (media 2015-2017)	65.343 k€ (2019)	Positiva
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	E. Sviluppo della cultura del personale	BENOR. Indice di soddisfazione complessiva per ciascuna delle 15 dimensioni in cui è misurato il Benessere organizzativo	Learning and growth	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Miglioramento valori medi in almeno 9 ambiti (su 14) rispetto alla media del triennio precedente	Rapporto Nucleo di valutazione	/	Uguale alla media del triennio	Uguale alla media del triennio	Superiore alla media del triennio	Trend	Cfr. dati storici su Amministrazione Trasparente	Miglioramento in 13 ambiti su 14 (anno 2019 rispetto alla media triennio 2016-2018)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 11-1-2020	Valutazione finale
						output	input	Minimo	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	F. Semplificazione amministrativa e miglioramento della qualità dei servizi	FIN2. Indice di indebitamento (ex art. 6 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome Scostamento percentuale	Spese complessive su Entrate complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	<=10%	<=10%	<=10%	Standard	<=10%	1,23% (PROPER 2018)	Positiva
		FIN3. Indice di sostenibilità economico finanziaria (ex art. 7 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome Scostamento percentuale	Entrate complessive su spese complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	Tra 1 e 1,05 80%	Tra 1,06 e 1,09 90%	Se >=1,1 100%	Standard	>=1%	1,4% (PROPER 2018)	Positiva
		FIN4. Spesa sui consumi intermedi al netto dell'inflazione annuale	Financial	Efficienza Media valori Scostamento percentuale	Spesa consumi intermedi al netto dell'inflazione per l'anno	Bilancio di Ateneo	/	Tra -5% e +15% di 26.715 k€	Tra -3% e +8% di 26.715 k€	Tra -5% e +10% di 26.715 k€	Trend	26.715 k€ (media 2015-2017)	25.256 k€ (2019) -1,7%	Positiva
		TEMP. Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Internal business processes	Efficienza Media valori Scostamento percentuale	Somma per ciascuna fattura dei giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	DB contabilità di Ateneo	/	1-10 gg 90% 11-15 gg 80% 16-20 gg 70% 21-25 gg 60%	26-30 gg: 50% (Se >= 31 gg, allora 0%)	0 gg: 100%	Standard	15,6 gg (media 2016, 2017)	0,81 gg (2019)	Positiva

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2016	2017	2018	Media 2016-2018	2019	Variazione
<b>Tasso di risposta</b>	<b>32,3%</b>	<b>38,3%</b>	<b>43,0%</b>	<b>37,9%</b>	<b>50,8%</b>	<b>+12,9 punti</b>
A. L'ambiente di lavoro	4,54	4,44	4,15	4,38	4,13	-5,64%
B. Le discriminazioni	4,72	4,68	4,90	4,77	5,02	+5,31%
C. L'equità	2,9	3,00	2,96	2,95	3,08	+4,29%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,70	2,76	2,82	2,76	2,90	+5,07%
E. Il mio lavoro	4,36	4,31	4,16	4,28	4,29	+0,31%
F. I miei colleghi	4,18	4,11	4,21	4,17	4,33	+3,92%
G. Il contesto del mio lavoro	3,10	3,12	3,25	3,16	3,44	+8,98%
H. Il senso di appartenenza	3,91	3,93	3,91	3,92	4,05	+3,40%
I. L'immagine della mia amministrazione	4,31	4,28	n/a	4,30	n/a	n/a
L. La mia organizzazione	2,82	2,88	2,95	2,88	3,13	+8,55%
M. Le mie performance	3,05	3,14	3,42	3,20	3,64	+13,63%
N. Il funzionamento del sistema	2,59	2,72	3,01	2,77	3,29	+18,63%
O. Il mio capo e la mia crescita	3,85	3,92	3,91	3,89	4,12	+5,82%
P. Il mio capo e l'equità	3,83	3,84	3,86	3,84	4,06	+5,64%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	n/a	n/a	3,59	3,59	3,95	+10,03%

Per quanto riguarda la sezione A, le domande con i valori più bassi riguardano la percezione di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) con 3,52/5 e la soddisfazione circa le caratteristiche del proprio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) con 3,81/5.

### 3.1.2 Risultati conseguiti in base al Piano triennale per prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021<sup>5</sup> prevede numerose misure di prevenzione di cui si riassumono qui di seguito gli esiti delle misure generali, tratti dalla Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativamente all'anno 2019<sup>6</sup>, alla quale si rinvia per ogni approfondimento:

#### 1) Codice di comportamento.

Il codice di comportamento è stato adottato nel 2014. Nel corso dell'anno 2019 sono state adottate le seguenti misure che garantiscono l'attuazione del Codice di comportamento: sono state ad es. declinate le procedure per l'attuazione delle disposizioni in materia di regali, conflitto di interessi e partecipazione ad associazioni ed organizzazioni avuto riguardo all'organizzazione universitaria.

#### 2) Rotazione degli incarichi.

L'atto organizzativo programmato in materia di rotazione nel PTPCT 2018-2020 non è stato riprogrammato nel PTPCT 2019-2021 in quanto l'Ateneo nel corso del 2019 sarebbe stato interessato dal cambio della governance dovuto all'elezione del nuovo Rettore e all'elezione del nuovo CDA che avrebbe potuto comportare una rivisitazione dei propri criteri organizzativi.

#### 3) Misure in materia di conflitti di interessi.

Nel PTPC sono esplicitate le direttive per l'attribuzione di incarichi dirigenziali e la verifica di insussistenza di cause ostative:

- inconfiribilità: sono pervenute 4 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconfiribilità. A seguito delle verifiche effettuate, sono state accertate 0 violazioni. Le verifiche effettuate a seguito di segnalazioni pervenute ammontano a 1. A seguito delle verifiche effettuate, sono state accertate 0 violazioni. Inoltre, risultano 0 procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT;

- incompatibilità: sono pervenute 19 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità. A seguito delle verifiche effettuate, sono state accertate 0 violazioni. Le verifiche effettuate a seguito di segnalazioni pervenute ammontano a 0. Infine, risultano 0 procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT;

- incarichi extra-istituzionali: non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

#### 4) Formazione in materia di prevenzione della corruzione.

È stata erogata formazione sul tema della prevenzione della corruzione e/o tecnica/specialistica sui processi particolarmente esposti al rischio ai seguenti soggetti:

- RPCT per un numero medio di ore pari a 12
- Staff del RPCT per un numero medio di ore pari a 34
- Referenti per un numero medio di ore pari a 8
- Dirigenti per un numero medio di ore pari a 8
- Funzionari per un numero medio di ore pari a 57
- Impiegati amministrativi - categoria C per un numero medio di ore pari a 8

#### 5) Whistleblowing

Le segnalazioni possono essere inoltrate tramite: documento cartaceo, e-mail, sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato.

<sup>5</sup> Approvato in data 22/01/2019 e consultabile alla pagina <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct>

<sup>6</sup> Relazione RPCT 2019 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

## 6) Trasparenza

Sono stati svolti monitoraggi quotidiani sulla pubblicazione dei dati così come previsti nel PTPC. I monitoraggi non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

L'amministrazione ha, in parte, realizzato l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico 'semplice' è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale. Nel 2019 sono pervenute 4 richieste di accesso civico "semplice", delle quali, 0 hanno dato luogo ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico 'generalizzato' è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale. Nell'anno di riferimento del PTPC sono pervenute richieste di accesso civico 'generalizzato'. In particolare, sono pervenute 5 richieste di accesso civico 'generalizzato'. Queste, sono state evase con il seguente esito: 3 richieste con "informazione fornita all'utente", 2 richieste con "informazione non fornita all'utente".

## 7) Pantouflage

Dal controllo finalizzato ad accertare il corretto adempimento delle indicazioni operative a garanzia dell'applicazione della norma è emerso il rispetto delle previsioni normative. Con riferimento a tutti i soggetti cessati non risultano violazioni della norma da parte di ex dipendenti per quanto conosciuto o conoscibile dall'Ateneo. La maggior parte dei dipendenti cessati risulta trasferito presso altra amministrazione o in quiescenza.

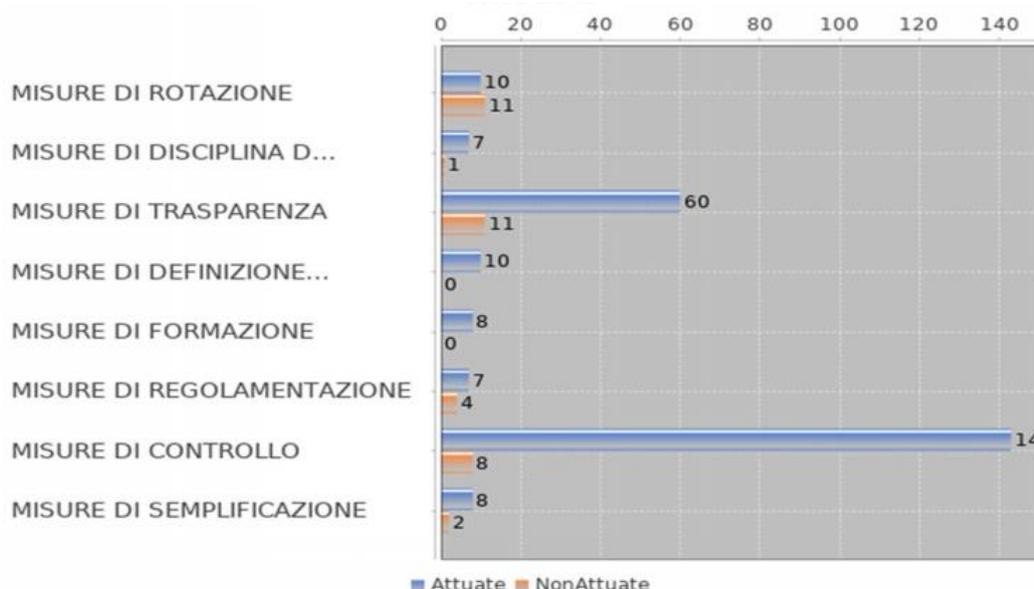
## 8) Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001.

## 9) Patti di integrità

Le clausole dei Patti di Integrità sono state inserite in 55 bandi. Sono stati stipulati Patti di Integrità con 44 soggetti. Non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche, nell'anno in corso, sono state programmate 289 misure specifiche. Lo stato della loro attuazione è descritto nel seguente grafico:



### 3.1.3 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

Nel corso dell'anno 2019, la nuova Carta dei Servizi di Ateneo è stata definitivamente validata e pubblicata sul sito istituzionale<sup>7</sup>, come previsto dal *Piano integrato 2019/2020*<sup>8</sup>.

In tale ambito, l'Ateneo ha provveduto a rilevare la soddisfazione per i servizi previsti, utilizzando l'indagine predisposta nell'ambito dell'undicesima edizione del progetto *Good Practice* (GP2018) e rivolta agli studenti iscritti al primo anno e/o agli anni successivi dei corsi di laurea nell'a.a.2018/2019.

Per un approfondimento degli esiti delle indagini si rinvia alle pagine del sito istituzionale dedicate alla *Carta dei Servizi*, mentre si offre qui di seguito una sintesi dei principali risultati (in termini di valore medio del giudizio espresso per ciascun servizio, su una scala compresa tra 1-per nulla soddisfatto e 6-del tutto soddisfatto).

<b>SERVIZI PER LA DIDATTICA</b>	<b>Segreterie studenti</b>	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,08 (GP17: 3,91) Media Atenei: 3,89 (GP17: 3,82) Ranking Bicocca: 6°/25 (GP17: 13°/28)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 3,93 (GP17: 3,76) Media Atenei: 3,78 (GP17: 3,68) Ranking Bicocca: 9°/26 (GP17: 13°/29)
	<b>Diritto allo studio</b>	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,19 (GP17: 4,19) Media Atenei: 4,20 (GP17: 4,18) Ranking Bicocca: 12°/24 (GP17: 12°/27)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 4,16 (GP17: 3,99) Media Atenei: 4,03 (GP17: 3,90) Ranking Bicocca: 8°/24 (GP17: 12°/27)
	<b>Orientamento</b>	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,22 (GP17: 4,12) Media Atenei: 4,05 (GP17: 3,91) Ranking Bicocca: 8°/25 (GP17: 8°/28)	<b>Job placement</b> Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 3,34 (GP17: 3,47) Media Atenei: 3,36 (GP17: 3,47) Ranking Bicocca: 20°/23 (GP17: 14°/27)
<b>Internazionalizzazione</b>		
Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 3,99 (GP17: 3,49) Media Atenei: 3,97 (GP17: 3,80) Ranking Bicocca: 13°/24 (GP17: 21°/27)	<b>Supporto alla didattica</b> Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,02 (GP17: 3,89)	

<sup>7</sup> <https://www.unimib.it/carta-dei-servizi-ateneo>

<sup>8</sup> <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

<b>SERVIZI BIBLIOTECARI</b>	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,60 (GP17: 4,75) Media Atenei: 4,56 (GP17: 4,54) Ranking Bicocca: 12°/24 (GP17: 7°/28)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 4,60 (GP17: 4,69) Media Atenei: 4,49 (GP17: 4,40) Ranking Bicocca: 16°/24 (GP17: 2°/29)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,33 (GP17: 4,67)	

<b>SERVIZI DI COMUNICAZIONE</b>	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,22 (GP17: 4,08) Media Atenei: 4,00 (GP17: 3,92) Ranking Bicocca: 6°/23 (GP17: 7°/28)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 3,97 (GP17: 3,86) Media Atenei: 3,79 (GP17: 3,69) Ranking Bicocca: 16°/22 (GP17: 13°/28)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,74 (GP17: 3,56)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 57% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,70 (GP17: 3,42)

<b>SUPPORTO ALLA RICERCA</b>	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,68 (GP17: 3,82)
------------------------------	---

<b>SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE</b>	<b>Sistemi informativi</b>	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,22 (GP17: 4,09) Media Atenei: 4,03 (GP17: 4,00) Ranking Bicocca: 8°/24 (GP17: 13°/28)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 3,97 (GP17: 3,77) Media Atenei: 3,80 (GP17: 3,70) Ranking Bicocca: 16°/23 (GP17: 14°/28)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,11 (GP17: 4,00)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 57% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 4,33 (GP17: 4,09)
	<b>Servizi generali e logistici</b>	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.596 pari al 23% (GP17: 27%) Media UNIMIB: 4,40 (GP17: 4,45) Media Atenei: 4,25 (GP17: 4,20) Ranking Bicocca: 10°/24 (GP17: 7°/28)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.069 pari al 19% (GP17: 24%) Media UNIMIB: 4,12 (GP17: 4,10) Media Atenei: 3,96 (GP17: 3,89) Ranking Bicocca: 13°/23 (GP17: 12°/27)
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,66 (GP17: 3,65)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 57% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,50 (GP17: 3,54)	

SERVIZI DI BACK-OFFICE	Gestione del personale docente	Gestione del personale TA
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,50 (GP17: 3,51)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 57% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,67 (GP17: 3,56)
SERVIZI PER LA DIDATTICA	Servizi documentali	
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 663 pari al 35% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,85	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 57% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,59

Per quanto riguarda la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi per la didattica, è possibile considerare anche gli esiti un'indagine che coinvolge una tipologia di *stakeholder* diversa dagli studenti, ovvero i genitori degli iscritti potenziali che partecipano alle iniziative di orientamento (rilevate in occasione dei ricorrenti *Open Day*<sup>9</sup> dell'Ateneo) e le aziende che partecipano alle giornate del Career Day:

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Career Day, 17-18 ottobre 2019	Career Day, 17 ottobre 2019
	N. studenti partecipanti: 4.000 N. studenti rispondenti: 547 È soddisfatto delle informazioni ricevute: 83,8% Le aule e le attrezzature utilizzate per le presentazioni e/o per i seminari sono state adeguate: 92,3% È complessivamente soddisfatto del supporto offerto dall'Ufficio Job Placement nelle varie fasi: 90,1% È complessivamente soddisfatto del Career Day: 80,8%	N. aziende partecipanti: 82 N. aziende rispondenti: 61 È soddisfatto dell'affluenza all'evento: 68,9% È soddisfatto del numero di candidature raccolte o del numero di candidati incontrati: 67,2% È complessivamente soddisfatto del servizio prestato dall'Ufficio Job Placement: 90,2% È complessivamente soddisfatto di come si è svolta la giornata: 91,8% Sarebbe interessato a partecipare alla prossima edizione: 90,2%
	Open Day, 16 febbraio 2019	
	N. questionari raccolti: 131 È rimasto soddisfatto delle informazioni ricevute: 99,23% È stato soddisfatto della presentazione dei docenti: 100,00% La durata della presentazione rispetto agli argomenti trattati è stata soddisfacente: 93,13% È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 94,66%	

<sup>9</sup> <https://www.unimib.it/servizi/orientamento-stage-e-placement/iniziative-orientamento/iniziative-studenti-delle-scuole-superiori/open-day-ateneo>

## 3.2 – Performance individuale

## 3.2.1 Risultati conseguiti dal personale dirigente

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2019/2021*<sup>10</sup>, la valutazione del personale dirigente è legata ai seguenti tre criteri:

**A. la valutazione dei seguenti indicatori di performance organizzativa (peso 50% per il Direttore generale e 45% per i Capi Area):**

Area	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
Supporto amministrativo	FIN1	33%	Autofinanziamento	Capacità dell'Ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Variazione rispetto alla media del triennio precedente	Valore uguale o maggiore alla media 2015-2017: 32,33%	34,82% (2019)	100%
Supporto amministrativo	FIN3	34%	Sostenibilità economico finanziaria	Rapporto tra E (0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi – Fitti passivi) e F(Spese di Personale a carico ateneo + Oneri ammortamento)	Positivo se valore >= 1 Negativo se valore < 1	Se >=1 e < 1,1: 70% Se >=1,1 e < 1,2: 80% Se >=1,2 e < 1,3: 90% Se >=1,3: 100%	1,40% (ultimo dato disponibile: 2018)	100%
Supporto amministrativo	TEMP	33%	Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Somma per ciascuna fattura dei giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	N. gg di ritardo	0 gg: 100% 1-10 gg: 90% 11-15 gg: 80% 16-20 gg: 70% 21-25 gg: 60% 26-30 gg: 50% >31 gg: 0	0,81 (2019)	90%

<sup>10</sup> Piano integrato della Performance 2018/2020 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

**B. la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (peso 30%), che risultano raggiunti come di seguito indicato:**

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali <sup>11</sup>	% di realizzazione
<b>A.</b> Miglioramento dell'efficacia didattica e dell'occupabilità dei laureati	B06. Riorganizzazione spazi e collezioni B07. Realizzazione di attività di information literacy e sulla valutazione delle fonti  F01. Accredimento corsi di studio e scuole di specializzazione F03. Informatizzazione per la didattica F04. Iniziative per l'inclusione  A02. Infrastrutture per la didattica ed i servizi agli studenti	B06. 100% B07. 100%  F01. 100% F03. 98% F04. 100%  A02. 100%
<b>B.</b> Sviluppo dell'internazionalizzazione	F05. Internazionalizzazione della didattica: corsi di studio in inglese. Obiettivo cancellato in corso d'anno perché le attività previste sono risultate già a regime.	
<b>C.</b> Internazionalizzazione e sviluppo della ricerca scientifica	D07. Dipartimenti di eccellenza  A01. Potenziamento infrastrutture per la Ricerca  R01/A. Miglioramento capacità raccolta e gestione finanziamenti e contratti /tender R01/B. Miglioramento performance su sponsorizzazioni e donazioni R02. Sviluppo ricadute della ricerca: polo 0-6 anni	D07. 100%  A01. 100%  R01/A. 100% R01/B. 100% R02. 100%
<b>D.</b> Sviluppo del radicamento territoriale	B08. Prosecuzione collaborazione con altre strutture dell'Ateneo per attività di terza missione nell'ambito del Distretto Bicocca B09. Consolidamento delle attività e dei servizi del PAST (Polo di Archivio Storico)  C01. Distretto Bicocca C02. Promozione prodotti UniMIB  R03 Sviluppo rapporti con il territorio: polo 0-6 anni	B08. 100% B09. 100%  C01. 100% C02. 100%  R03. 100%
<b>E.</b> Sviluppo della cultura del personale	P02. Revisione delle procedure di formazione del personale	P02. 100%
<b>F.</b> Semplificazione amministrativa (continua)	D01. Sviluppo dell'amministrazione digitale D02. Protezione dei dati personali e sensibili- DPR 445/2000 D03. Semplificazione e miglioramento della qualità dei servizi amministrativi D04. Performance Organizzativa D05. PTPC D06. Sicurezza sul luogo di lavoro D08. Centri di Servizi  B01. Mantenimento standard di servizio B02. Ampliamento dei servizi a pagamento per utenti esterni B03. Servizio fotocopiatrice e stampa B04. Individuazione e acquisto di un nuovo software per la gestione dei servizi della Biblioteca (ex B10) B05. Introduzione RFID  C03/A. Miglioramento Linee Guida Comunicazione C03/B. Valorizzazione rassegna stampa C04. Informatizzazione per la didattica  F02. Servizio Ticketing; Student Advisor; Process Mining  A03 Centrale di committenza A04. Fascicolo di Edificio e Fascicolo del Fabbricato: edificio U5 D03/A1. Certificazione di qualità dell'Area  P01/A. Procedure online: estensione UGOV P01/B. Procedure online: controllo di gestione D03/P1. Certificazione processo Bandi di concorso; Commissioni ASN; Accredimento Scuole Specializzazione Medica  RIS01. Ricognizione Patrimoniale RIS02. Monitoraggio crediti commerciali e avvio procedure per il recupero crediti  S01/A. Sistema Informativo: piano triennale informatica S01/B. Sistema Informativo: servizi cloud S01/C. Sistema Informativo: PICA2 S01/D. Sistema Informativo: ticketing	D01. 100% D02. 100% D03. 100% D04. 100% D05. 93% D06. 100% D08. 100%  B01. 75% B02. 100% B03. 100% B04. 100% B05. 100%  C03/A. 100% C03/B. 100% C04. 87%  F02. 100%  A03 100% A04. 100% D03/A1. 100%  P01/A. 100% P01/B. 100% D03/P1. 100%  RIS01. 100% RIS02. 100%  S01/A. 100% S01/B. 100% S01/C. 100% S01/D. 100%

<sup>11</sup> Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.4 del presente documento.

- C. la valutazione delle **competenze professionali e organizzative** che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2019 (peso 20% per il Direttore generale e 25% per i Capi Area), determinando i seguenti risultati (calcolati con la media dei giudizi ottenuti lungo una scala che misura la frequenza di tali riscontri: da 1-mai a 5-sempre):
- C1. Capacità di coordinamento delle attività e dei collaboratori: 4,86/5;
  - C2. Capacità di valutare i collaboratori, differenziando i giudizi: 4,29 /5;
  - C3. Orientamento al risultato: 5/5;
  - C4. Consapevolezza e impegno per l'organizzazione: 5/5;
  - C5. Coinvolgimento degli stakeholder: 4,43/5.

### 3.2.2 Risultati conseguiti dal personale di categoria B, C, D, EP

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2019/2021*, la valutazione del personale che ricopre il ruolo di Capo Settore o del personale EP che ricopre un'altra posizione organizzativa è legata ai seguenti tre criteri:

- A) la valutazione degli *indicatori di performance organizzativa* (peso 40%) descritti al punto A) del paragrafo 3.1.1;
- B) la valutazione del grado di raggiungimento degli *obiettivi specifici* (peso 30%) definiti in modo coerente e, per la maggior parte dei casi, coincidente con le fasi in cui si articolano gli obiettivi del personale dirigente, descritti al punto B) del paragrafo 3.1.1;
- C) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2019 (peso 30%), che concorre a definire il grado di differenziazione delle valutazioni, per cui si veda la tabella in fondo a questo paragrafo.

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2019/2021*, la valutazione del personale B, C, D o EP che non ricopre una posizione organizzativa è legata ai seguenti due criteri:

- A) il risultato degli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area di afferenza (peso 40%) descritti al punto B) del paragrafo 3.1.1;
- B) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2019 (peso 60%), che concorre a definire il grado di differenziazione delle valutazioni, per cui si veda la tabella in fondo a questo paragrafo.

Le attività di valutazione sono state avviate il 2 marzo 2020 e si sono ultimate il 3 aprile 2020.

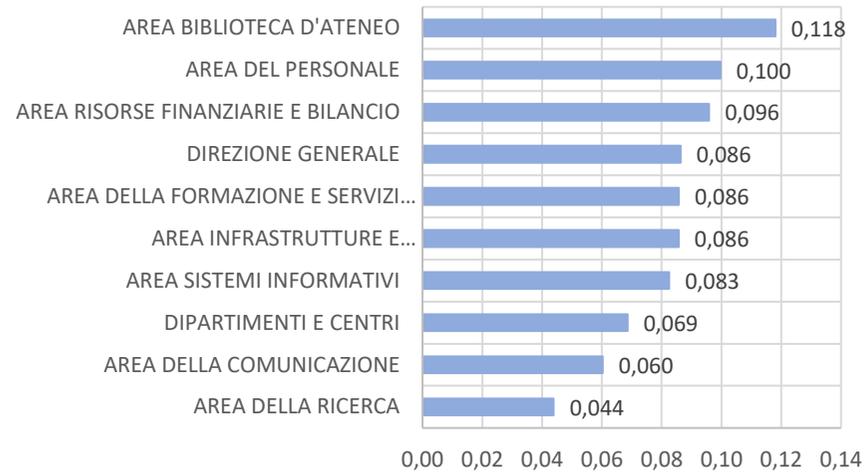
La differenziazione delle valutazioni, calcolata relativamente alla valutazione delle competenze professionali, viene indicata nella tabella seguente.

Anno 2019	Deviazione standard delle valutazioni	Valutazione media (scala 1-5)	Totale personale <sup>12</sup>
AREA BIBLIOTECA D'ATENEO	0,118	4,44	40
AREA DEL PERSONALE	0,100	4,65	77
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	0,096	4,60	39
AREA DELLA FORMAZIONE	0,086	4,63	190
DIREZIONE GENERALE	0,086	4,71	138
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	0,086	4,43	56
AREA SISTEMI INFORMATIVI	0,083	4,66	100
AREA DELLA COMUNICAZIONE	0,060	4,79	42
DIPARTIMENTI	0,069	4,86	121
AREA DELLA RICERCA	0,044	4,88	28
ATENEO	0,089	4,67	831

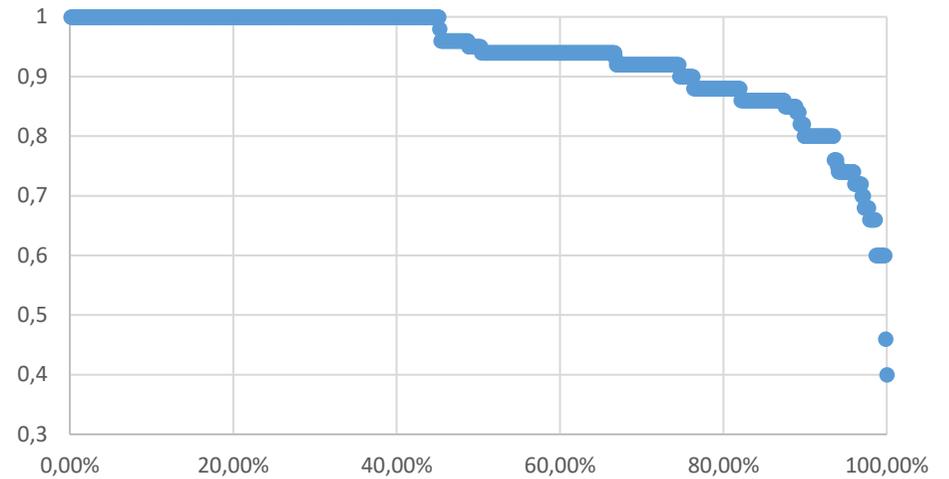
Nelle pagine seguenti si riportano i grafici relativi alla distribuzione delle valutazioni per ciascuna struttura. L'istogramma iniziale rappresenta la deviazione standard per struttura, mentre i successivi diagrammi di dispersione mostrano la distribuzione per punteggio di valutazione ottenuto (da 0 a 1, sull'asse verticale) della percentuale di personale afferente a ciascuna struttura (sull'asse verticale).

<sup>12</sup> Si contano le valutazioni per ciascuna struttura, per cui la stessa persona può essere conteggiata più volte se ha lavorato in più strutture durante periodi diversi dell'anno

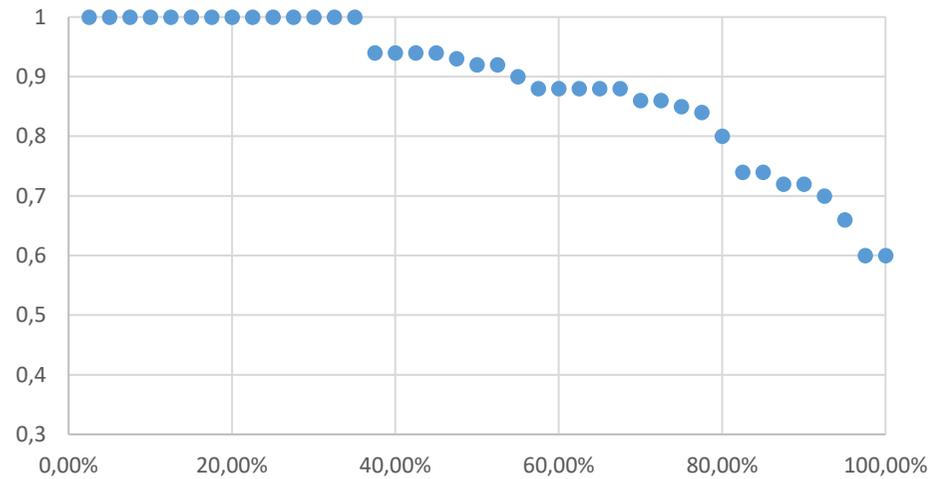
### Deviazione standard delle valutazioni



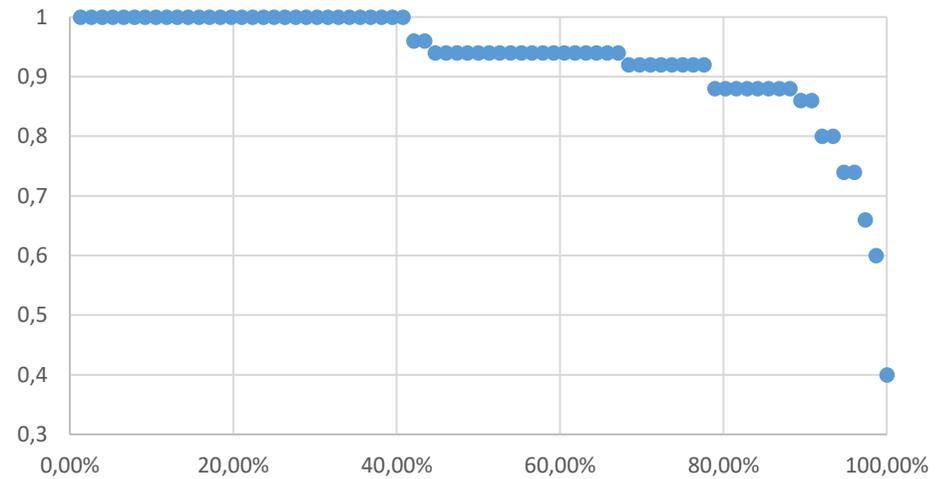
### Ateneo



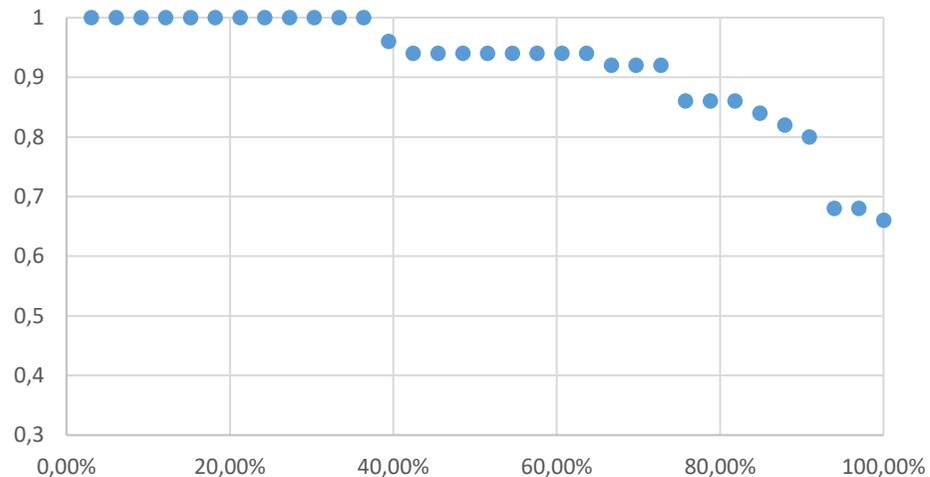
### Area Biblioteca di Ateneo



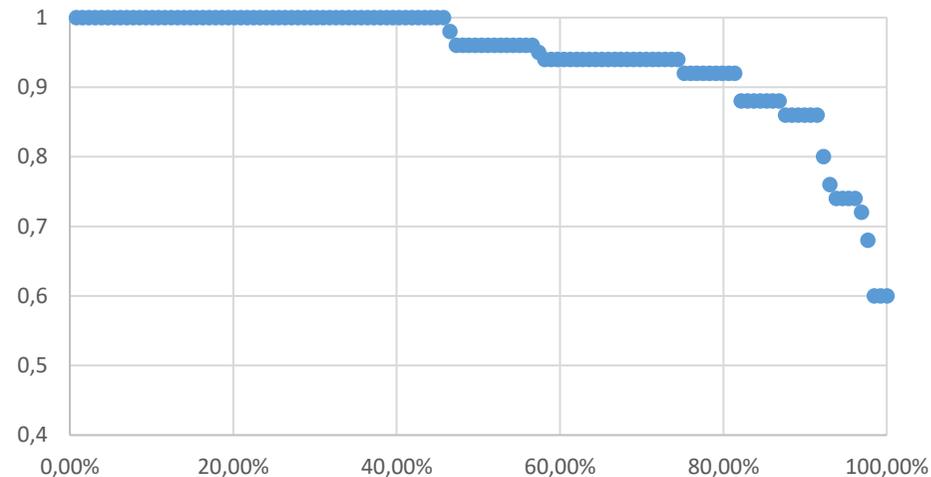
### Area del Personale



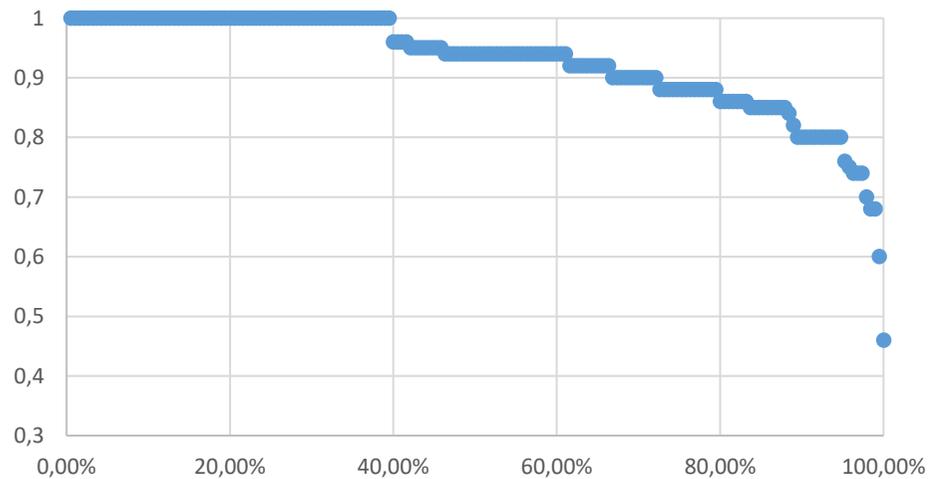
Area Risorse finanziarie e bilancio



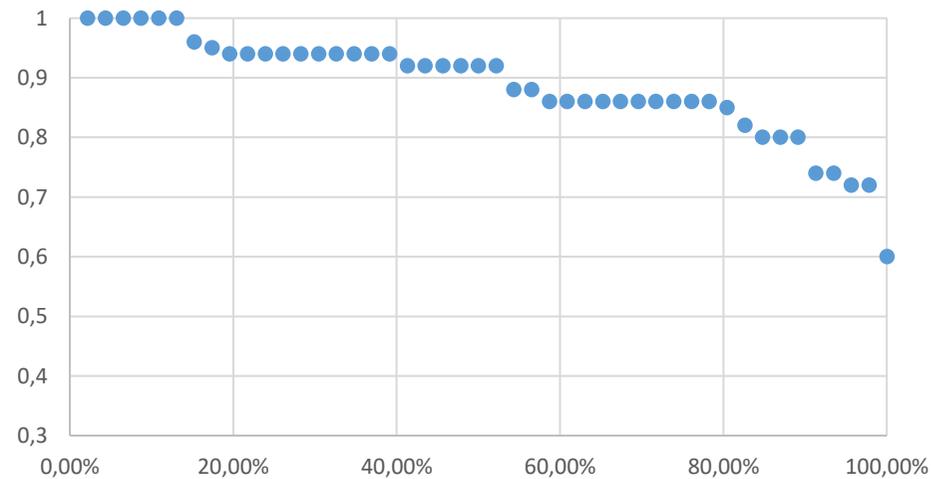
Direzione generale



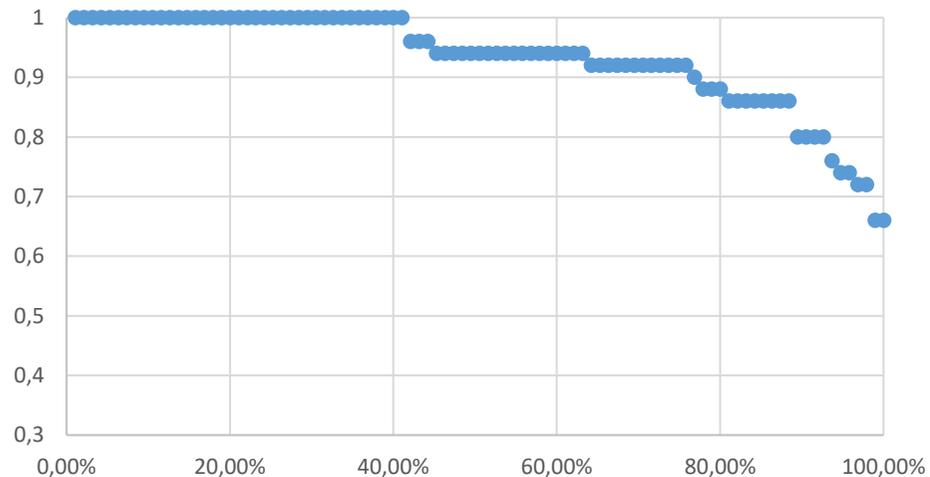
Area della Formazione



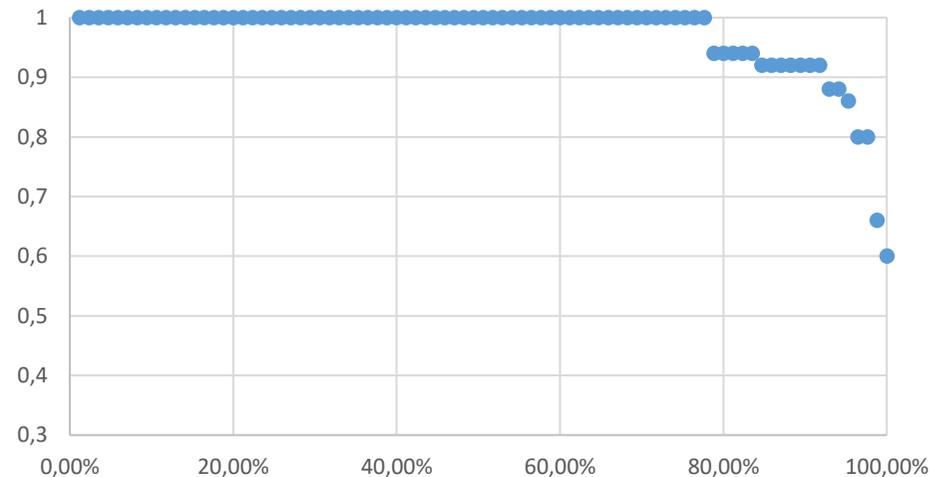
Area Infrastrutture e approvvigionamenti



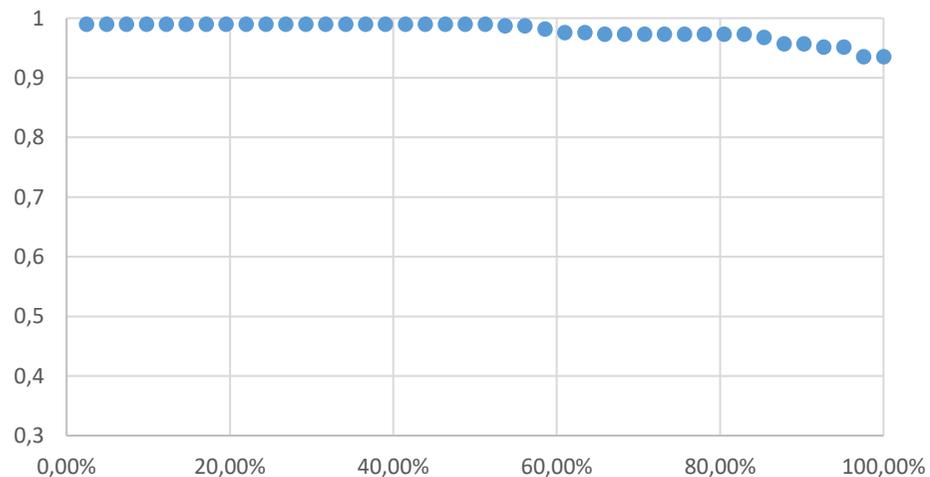
Area Sistemi informativi



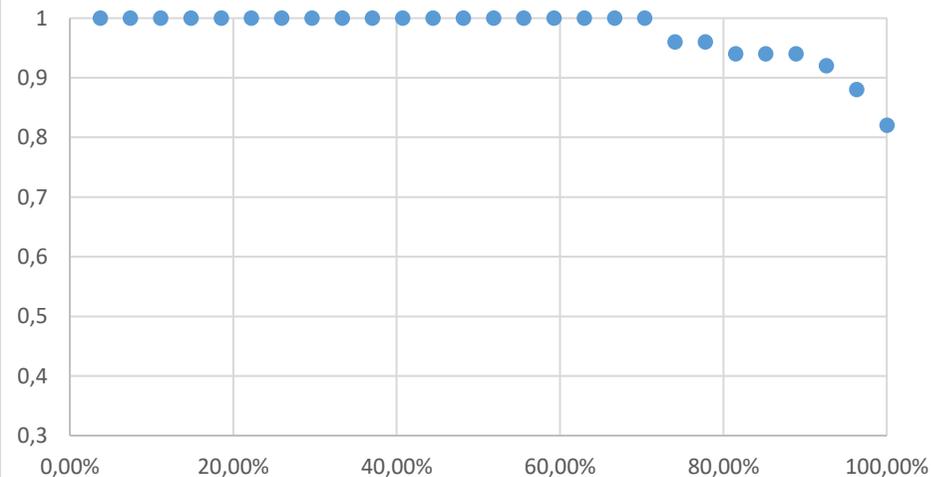
Dipartimenti e Centri di ricerca



Area della Comunicazione



Area della Ricerca



#### 4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2019 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, di cui si riporta qui di seguito una sintesi, ottenuta utilizzando dati provvisori e passibili di aggiornamento.

Il Bilancio è stato redatto in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 18 del 27 gennaio 2012 – "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera b), e comma 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240", dal Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze n.19 del 14 gennaio 2014 – "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università", nonché dalla prima edizione del Manuale Tecnico Operativo predisposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e pubblicato a maggio 2019.

A) Proventi operativi 2019	2019	2018	Incidenza
<b>I Proventi propri, di cui:</b>	<b>€ 65.343.491,05</b>	<b>€ 63.472.319,72</b>	<b>25,03%</b>
1) Proventi per la didattica	€ 44.114.251,67	€ 45.577.451,82	
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 5.539.701,50	€ 4.944.675,91	
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 15.689.537,88	€ 12.950.191,99	
<b>II Contributi, di cui:</b>	<b>€ 160.852.955,26</b>	<b>€ 152.115.486,84</b>	<b>66,30%</b>
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 151.208.442,4	€ 142.430.238,45	
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 2.560.607,24	€ 2.949.192,57	
3) Contributi altre Amministrazioni locali	€ 9.184,17	€ 7.458,06	
4) Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali	€ 62.258,13	€ 66.241,47	
5) Contributi da Università	€ 603.218,95	€ 1.116.636,87	
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 4.583.404,79	€ 3.421.804,21	
7) Contributi da altri (privati)	€ 1.825.839,58	€ 2.131.373,27	
<b>III Proventi per attività assistenziale</b>	<b>€ 6.621.364,22</b>	<b>€ 5.586.026,53</b>	<b>2,54%</b>
<b>IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU</b>	<b>€ 8.942.781,86</b>	<b>€ 5.031.745,66</b>	<b>3,43%</b>
<b>V Altri proventi e ricavi diversi</b>	<b>€ 7.061.278,71</b>	<b>€ 9.061.909,43</b>	<b>2,70%</b>
<b>Totale Proventi operativi</b>	<b>€ 248.821.871,10</b>	<b>€ 235.274.946,24</b>	

I contributi ministeriali per il 2019 sono distribuiti nel modo seguente:

Descrizione	2019	2018
Fondo Funzionamento Ordinario (comunicazione ministeriale)	132.984.960,93	€ 125.632.840,98
<i>di cui quota premiale</i>		€ 32.202.753,00
Cofinanziamento MIUR Borse Post Laurea	3.663.233,00	€ 3.341.443,00
<b>Totale Contributi ministeriali</b>	<b>136.648.193,93</b>	<b>€ 128.974.283,98</b>

Il totale dei proventi da ricerche commissionate nel 2019 ammonta complessivamente a € 5.539.701,50, in aumento rispetto al totale dei proventi 2018 (€4.944.675,91).

Il totale per proventi per la didattica nel 2019 € 44.114.251,67 diminuisce rispetto al 2018 (€ 45.577.451,82).

I proventi per la gestione diretta degli interventi in materia di Diritto allo Studio conseguente alla presa in carico di una parte dei servizi precedentemente gestiti dal consorzio interuniversitario CiDIS, e sono cresciuti rispetto all'anno precedente, passando da € 5.031.745,66 a € 8.942.781,71.

La composizione dei costi operativi del 2019 è la seguente:

B) Costi operativi	2019	2018
VIII. Costi del personale	<b>€ 129.746.186,93</b>	<b>€ 121.231.413,43</b>
IX. Costi della gestione corrente	<b>€ 97.395.117,53</b>	<b>€ 93.262.840,82</b>
X. Ammortamenti e svalutazioni	<b>€ 10.992.327,20</b>	<b>€ 9.953.130,54</b>
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 4.971.666,56	€ 1.298.403,63
XII. Oneri diversi di gestione	€ 1.650.856,55	€ 1.520.060,87
<b>Totale Costi (B)</b>	<b>€ 244.756.154,77</b>	<b>€ 227.265.849,29</b>

Il risultato dell'esercizio 2019 è il seguente:

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 4.065.716,33	€ 9.529.454,54
C) Proventi e oneri finanziari	- € 17.997,10	€ 57.196,45
E) Proventi e oneri straordinari	- € 12.482.737,49	- € 910.550,71
Risultato prima delle imposte (A - B - C + E)	€ 16.530.456,72	€ 8.561.707,38
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 7.437.015,30	€ 6.916.072,35
<b>Risultato dell'esercizio</b>	<b>€ 9.093.441,42</b>	<b>€ 1.645.635,03</b>

## 5. Pari opportunità e bilancio di genere

Con Decreto Rettorale n.1324 del 29 aprile 2014, l'Ateneo ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia CUG<sup>13</sup>, che ha sostituito i precedenti organi (Comitato Pari Opportunità CPO, Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) proseguendo le attività, secondo quanto è descritto nel Piano triennale delle Azioni Positive per il periodo 2015/2018<sup>14</sup>.

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)<sup>15</sup> ha conservato pienamente le proprie funzioni.

### 5.1.1 Dimensione delle pari opportunità.

Il CUG ha focalizzato l'attenzione sulle dimensioni riguardanti il genere, le discriminazioni sul posto di lavoro, il mobbing e il benessere organizzativo. Tuttavia, sin dal 1999 l'Ateneo si è dotato di una struttura adibita all'assistenza degli studenti disabili, ai quali sono rivolti numerosi servizi.

### 5.1.2 Prospettiva di riferimento.

Le attività del Comitato Unico di Garanzia sono rivolte a tutto il personale dipendente e agli studenti iscritti. Mentre le attività del Servizio per gli studenti con disabilità e DSA sono rivolte soltanto agli studenti.

### 5.1.3 Obiettivi e tipologia di impatto.

In data 20 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato su proposta del CUG il Piano di azioni positive 2019-2022, dove sono definiti i seguenti obiettivi:

- favorire il benessere organizzativo (integrità fisica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca);
- garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- promuovere le pari opportunità e gli studi di genere.

### 5.1.4 Indicatori e target, azioni, risorse e risultati

Tale Piano si è sviluppato in azioni indirizzate prevalentemente alla prevenzione dei fattori di rischio di discriminazioni e alla rimozione degli ostacoli per la realizzazione degli obiettivi indicati nel precedente paragrafo.

In particolare, le tre linee di azione del 2019 sono state:

#### 1. Formazione

- Undicesima edizione del Corso di formazione *"Genere, politica e istituzioni"*. Il progetto - tipicamente connesso alla terza missione dell'Università - nasce come azione positiva promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha cofinanziato l'iniziativa, a livello nazionale, dal 2005 al 2013. Dopo il 2013 l'Ateneo di Milano-Bicocca ha continuato a finanziare il corso in autonomia. Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ne cura gli aspetti organizzativi ed amministrativi. Obiettivo del corso è mettere a disposizione delle frequentanti un insieme di conoscenze finalizzate a promuovere, non solo una cultura delle pari opportunità e gender sensitive, ma anche competenze specifiche per l'inserimento attivo delle donne nella vita politica, economica e sociale. A questa edizione hanno partecipato 56 persone, di cui 50 donne e 6 uomini. Le lezioni si sono svolte tra aprile e giugno 2019. Il corso, della durata di 48 ore (16 incontri di 3 ore ciascuno), è terminato a novembre con la realizzazione degli esami.
- Seconda edizione del Corso di Perfezionamento *"La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno"*. Il Corso ha l'obiettivo di formare con un approccio multidisciplinare le diverse figure professionali che a vario titolo si occupano di prevenire e contrastare la violenza contro le donne. Il corso è rivolto a laureati e diplomati universitari di qualsiasi disciplina, ha una durata di 112 ore e si è svolto presso l'Ateneo, dal 9 novembre 2018 al 6 maggio 2019.

<sup>13</sup> <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

<sup>14</sup> [https://www.unimib.it/sites/default/files/Piano%20di%20Azioni%20Positive%202015\\_2018\\_CDA\\_1.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/Piano%20di%20Azioni%20Positive%202015_2018_CDA_1.pdf)

<sup>15</sup> <https://www.unimib.it/servizi/disabilit%C3%A0-e-dsa>

## 2. Ricerca:

- Donne Migranti e reti di solidarietà a Milano. Il Centro di ricerca interuniversitario “Culture di Genere” (che coinvolge sei atenei milanesi, tre pubblici – Bicocca, Statale e Politecnico - e tre privati – Bocconi, IULM, Vita e Salute/San Raffaele) ha svolto una ricerca empirica sulla ridefinizione del concetto di solidarietà tra le donne. L’indagine - che ha coinvolto un gruppo di donne migrate e di donne autoctone ha la finalità di analizzare e descrivere la rete di solidarietà che si crea tra donne migranti che condividono le medesime origini. La ricerca è stata realizzata all’interno del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale in collaborazione con la Casa della Carità (don Virginio Colmegna) e la Casa della Cultura.

## 3. Welfare e servizi:

Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing. Gestito dalla Consigliera di Fiducia, lo Sportello si pone l’obiettivo di fornire consulenza gratuita alle persone oggetto di molestie sessuali, morali o di mobbing che lavorano e studiano a qualunque titolo all’Università di Milano-Bicocca. Il Comitato Unico di Garanzia supporta l’azione della Consigliera da un punto di vista amministrativo e di coordinamento del servizio. Nel corso del 2019 sono stati effettuati 11 ricevimenti e si sono rivolte alla Consigliera 30 persone, di cui 22 donne e 8 uomini.

- Organizzazione del lavoro flessibile. L’Ateneo dispone di diversi istituti per la conciliazione dei tempi di vita con i di tempi di lavoro, di cui si offre una rapida sintesi con i dati relativi all’anno 2019. Il lavoro a tempo parziale coinvolge circa il 12% dei dipendenti e risulta più diffuso tra le donne (16,8% contro il 3,8% degli uomini). Il telelavoro non è uno strumento che ha avuto un’ampia diffusione all’interno delle organizzazioni pubbliche e anche in Ateneo le postazioni messe a disposizione nel 2019 corrispondono solo al 2,4% dei dipendenti e di questi il 70% (14 su 20) è di genere femminile. La gestione flessibile degli orari di lavoro riguarda la maggioranza dei/delle dipendenti (il 72,5% ovvero 596 su 822), con una porzione di donne (il 74,3% ovvero 376 su 506) maggiore rispetto agli uomini (il 69,6% ovvero 220 su 316). Infine, dal maggio del 2019 l’Ateneo ha avviato lo smart working, senza fissare un limite numerico ai possibili fruitori, ma stabilendo che possa essere utilizzato per un giorno alla settimana soltanto. Questa misura ha riscontrato una elevata adesione: 164 dipendenti, di cui 109 donne e 55 uomini.
- Servizi dedicati all’infanzia. Il Nido Bambini Bicocca, nato nel 2005 in virtù di un consorzio interaziendale e di una convenzione col Comune di Milano, può accogliere 64 bambini dai 3 mesi ai 3 anni ed è aperto a dipendenti e studenti dell’Ateneo. La Scuola dell’Infanzia comprende due sezioni che possono accogliere da 20 a 25 bambini ciascuna. Il progetto educativo della Scuola, in continuità con quello del Nido Bambini Bicocca, è realizzato dal Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione “R. Massa” che ha istituito il Polo Infanzia Sperimentale. Nel 2019, tra il personale dell’Ateneo si sono registrate 20 iscrizioni al Nido e 16 iscrizioni alla Scuola dell’Infanzia.
- Identità “Alias”. Nel 2019, L’ateneo di Milano-Bicocca ha adottato un’importante misura di antidiscriminazione a tutela di studenti/studentesse transgender. Coloro che intraprendono un percorso di transizione di genere e rettificazione di attribuzione di sesso hanno infatti la possibilità di adottare e utilizzare all’interno dell’Università una “identità alias”, ovvero un nome diverso da quello anagrafico e corrispondente alla nuova identità in fase di acquisizione. Tale assegnazione, provvisoria e transitoria, comporta quindi il rilascio di una tessera di riconoscimento personale ulteriore rispetto a quella risultante dai dati anagrafici con la quale la/il titolare può, ad esempio, accedere agli esami universitari e, comunque, usufruire di altri servizi erogati dall’Ateneo. Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso tale iniziativa e si è adoperato per sensibilizzare il contesto universitario alla realtà trans gender.

## 4. Networking.

- Rete dei CUG degli Enti pubblici della Lombardia. Il CUG dell’Ateneo di Milano-Bicocca ha aderito al progetto di costituire una rete dei Comitati degli Enti pubblici attivi sul territorio lombardo, La rete, proposta dal gruppo di lavoro ARPA e Comune di Milano, si pone l’obiettivo di ottimizzare le singole risorse e professionalità, nonché scambiare buone pratiche e valorizzare la ricerca scientifica presente nelle università locali e regionali.

## 6. Processo di redazione della Relazione sulla performance

### 6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	GEN	FEB	MAR	APR
Raccolta dei dati sulla performance organizzativa (estrazioni, incontri con la Direzione) da parte degli uffici				
Valutazione della performance organizzativa (indicatori di Ateneo) da parte della Direzione Generale				
Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2019, inviata alla Direzione Generale				
Valutazione della performance del personale cat. B, C, D, EP da parte del responsabile di struttura				
Predisposizione della Relazione della Performance 2019 da parte della Direzione Generale				
Predisposizione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice (Direzione Generale) da parte dell'OIV				
Validazione della Relazione della Performance 2019 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)				
Approvazione della Relazione della Performance 2019 da parte del Consiglio di Amministrazione				

## 6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

A seguito dell'esame del ciclo di gestione della performance 2019 risulta consolidata l'integrazione del *Sistema di misurazione e valutazione* dell'Università degli Studi di Milano Bicocca con gli altri strumenti di programmazione e controllo delle attività dell'Ateneo, quali il *Piano strategico*, il *Piano delle Opere pubbliche*, il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, il *Piano delle Azioni positive*, i documenti di programmazione della didattica e lo sviluppo della ricerca, i documenti di valutazione dei risultati della didattica e della ricerca.

Inoltre, tale esame ha evidenziato come la collaborazione tra tutti gli attori coinvolti (organi di governo, Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo, Nucleo di Valutazione) abbia determinato una maggior consapevolezza del *Sistema di misurazione e valutazione* da parte del personale tecnico amministrativo, come risulta dagli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo che si è svolta nel mese di settembre 2019 (ottenendo un tasso di risposta pari al 50,8%), relativamente alle quattro sezioni di domande su tale argomento: la sezione L (La performance organizzativa) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,13 (+0,17 rispetto al 2018), la sezione M (Le mie performance) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,64/5 (+0,21 rispetto al 2018), la sezione N (Il funzionamento del Sistema) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,29 (+0,29 rispetto al 2018), la sezione Q (Il mio responsabile e il sistema di valutazione) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,95/5 (+0,36 rispetto al 2018).

Si registra inoltre una particolare attenzione alla fase di monitoraggio intermedio, svoltasi nei mesi di giugno e luglio 2019, che si è confermata molto utile per l'identificazione dei principali ostacoli alla realizzazione degli obiettivi, determinando in alcuni casi la revisione delle tempistiche o dei target relativi agli indicatori di risultato e, comunque, contribuendo a diffondere la consapevolezza nell'uso delle procedure e degli strumenti previsti dal *Sistema di misurazione e valutazione*.

L'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di pianificazione economica (budget) mantiene le criticità dovute alla necessità di adeguare l'uso degli applicativi gestionali e di estendere la contabilizzazione dei costi al di là delle risorse umane impegnate, per cui nel 2020 si prevede una prima sperimentazione tramite il calcolo dei costi dei servizi erogati dall'Ateneo e indicati nella nuova Carta dei Servizi.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder avviene con la pubblicazione di ogni documento del ciclo di gestione della performance e alla consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati, per la quale si registra una crescita del tasso di risposta per il personale tecnico amministrativo (giunto al 57%) e per il personale docente, ricercatore, assegnisti e dottorandi (giunto al 35%), il mantenimento di quello relativo agli studenti (dato medio pari al 20%).

## 7. Allegati

### 7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Data di pubblicazione	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	23/01/2018	30/01/2020	30/01/2020	<a href="https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance">https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance</a>
Piano della <i>performance</i> , triennio 2019-2021	22/01/2019	23/07/2019	24/07/2019	<a href="https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a>
Piano della <i>performance</i> , triennio 2020-2022	30/01/2020	-----	30/01/2020	<a href="https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2019-2021	22/01/2019	22/01/2019	30/01/2019	<a href="https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct">https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2020-2022	30/01/2020	-----	30/01/2020	<a href="https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct">https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct</a>

### 7.2 – Tabella della valutazione individuale

Tabella 7.2.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	Personale valutato (valore assoluto)	Periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---	---	---	----
Dirigenti di II fascia e assimilabili	7(di cui 1 DG)	Marzo 2020	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	831	Marzo 2020	NO	100%	----	----

Tabella 7.2.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti di II fascia e assimilabili	45 / 50 (DG)	-----	10 di 25	30	-----	-----	25
Non dirigenti	-----	40	-----	-----	-----	-----	60

Tabella 7.2.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	Personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---
Dirigenti di II fascia e assimilabili	7 (di cui 1 DG)	---	---
Non dirigenti	650	179	2

Tabella 7.2.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X	-----	Cfr. <i>accordo di contrattazione integrativa</i> che applica i criteri della tabella 8 del <i>Sistema</i> al calcolo della retribuzione di risultato	-----	12/02/2019
Non dirigenti	X	-----	Cfr. <i>accordo di contrattazione integrativa</i> che applica i criteri delle tabelle 8 e 9 del <i>Sistema</i> al calcolo dell'indennità di produttività	-----	12/02/2019

Tabella 7.2.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X (con l'approvazione del nuovo Sistema, il 23/01/2018 e le successive modifiche approvate il 20/11/2018 e il 30/01/2020)	-----

### 7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale

Si veda la raccolta di schede allegata al presente documento.