

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2021

INDICE

1. PREMESSA	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	2
2.1 – Il contesto	2
2.2 – L’amministrazione	3
2.3 – I risultati raggiunti	5
2.4 – Le criticità e le opportunità	5
3. PERFORMANCE 2020	6
3.1 – Performance organizzativa	6
3.2 – Performance individuale	19
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	26
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	28
6. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	30
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	30
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	31
7. ALLEGATI	32
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	32
7.2 – Tabella della valutazione individuale	32
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	33

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2020 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 specifiche contenute nella delibera A.N.AC. n. 5/2012¹ e le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane dell'ANVUR del 2015².

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

2.1 – Il contesto

Tutto ciò che è accaduto nell'anno 2020 è stato fortemente condizionato dagli effetti della diffusione del virus Covid-19 in ogni parte del mondo, specialmente a cause delle misure di prevenzione del contagio, le quali hanno interessato l'intero territorio nazionale prevedendo limitazioni delle attività economiche e sociali che differivano in base all'andamento dell'epidemia e alle indicazioni regionali.

In Italia, in particolare, con l'aggravarsi della situazione nelle regioni settentrionali, il 23 febbraio 2020 la sezione lombarda della Conferenza dei Rettori (CRUI) ha deciso autonomamente di sospendere la modalità in presenza di tutte le attività didattiche (lezioni, laboratori, esami, colloqui, sportello segreterie, conseguimenti titolo)³, anticipando quanto sarebbe stato stabilito dal DPCM del 4 marzo 2020, ossia la sospensione, tra le altre cose, dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, comprese le università, fatta salva in ogni caso la possibilità di svolgimento di attività formative a distanza⁴. In seguito, col DPCM 26 aprile 2020⁵ e successivi decreti, la sospensione dei servizi educativi è stata confermata, salvo prevedere che, a decorrere dal 4 maggio 2020, nelle università e nelle istituzioni AFAM potevano essere svolti esami, tirocini, attività di ricerca e di laboratorio, esercitazioni, e veniva altresì consentito un utilizzo parziale dei servizi bibliotecari in presenza.

Con l'approvazione del DPCM del 7 agosto 2020 vengono stabilite, per quanto concerne le università, le misure per il nuovo anno accademico 2020/2021, disponendo che le attività didattiche e curriculari siano svolte nel rispetto delle linee guida del MIUR, di cui all'allegato 18⁶, nonché sulla base del protocollo per la gestione dei casi confermati e sospetti di Covid-19, di cui all'allegato 22⁷. In particolare, l'allegato 18 dispone, tra le altre cose, che, ove possibile, la didattica venga erogata, contemporaneamente, sia in presenza sia online, con sistemi di turnazione in caso di classi numerose, fermo restando delle misure di sicurezza, mentre l'allegato 22 prevede, oltre alla nomina di un referente di ateneo per il Dipartimento di Prevenzione, l'adozione di sistemi di registrazione degli studenti presenti in aula.

Tuttavia, a causa del prolungarsi dell'epidemia, rappresentato dai due grafici sull'andamento dei decessi e sui nuovi casi dovuti al Covid-19, il graduale ritorno delle attività universitarie in presenza è stato discontinuo e molto parziale.



Le misure di prevenzione del contagio nelle università non hanno riguardato soltanto le attività didattiche e di ricerca, ma anche tutte le attività amministrative, in base alle indicazioni dei citati DPCM, in seguito raccolte e sviluppate del Decreto Legge n.34 del 19

¹ Delibera ANAC n.5/2012 https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0536f91b0a7780427fb6fce3e01ee80

² Linee guida ANVUR <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

³ Comunicato CRUI del 23 febbraio 2020 <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/coronavirus-comunicazione-agli-atenei-e-alle-istituzioni-afam-di-emilia-romagna-lombardia-e-veneto>

⁴ DPCM del 4 marzo 2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/04/20A01475/sg>

⁵ DPCM del 26 aprile 2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/04/27/20A02352/sg>

⁶ Allegato 18 al DPCM del 26 aprile 2020 <https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/ALLEGATO%2018.pdf>

⁷ Allegato 22 al DPCM del 26 aprile 2020 <https://bit.ly/3vRDP3f>

maggio 2020 recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19⁸, prevedendo, tra le altre cose:

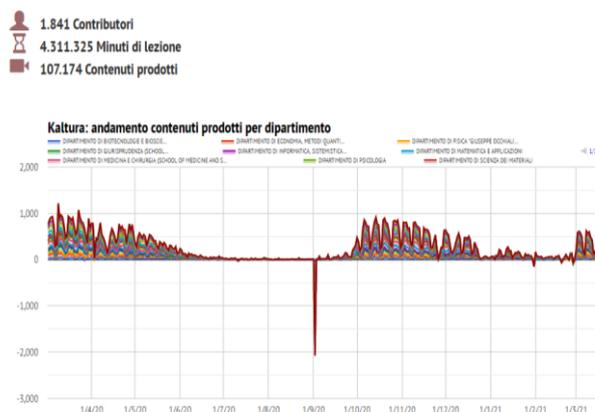
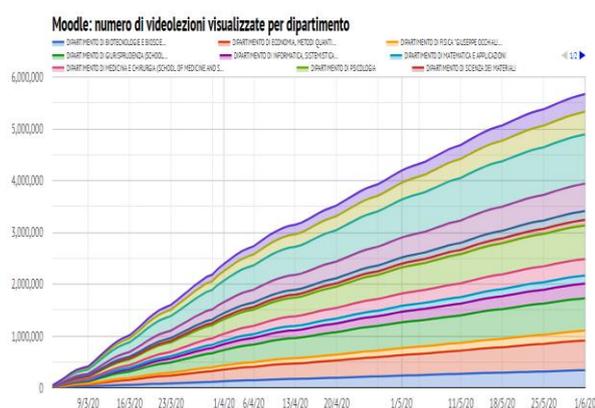
- la sospensione delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego in una prima fase e, successivamente, la semplificazione delle procedure, attraverso l'uso della tecnologia digitale e il decentramento delle sedi;
- il lavoro agile⁹ come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni per il periodo dell'emergenza;

Quest'ultima disposizione è stata poi ulteriormente prevista a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste (DL n.76 del 16 luglio 2020)¹⁰, si definiscano le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati (art.263 DL n.77 del 17 luglio 2020)¹¹, e si applichi il lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Una quota che diventa almeno pari al 30% nel 2021, o almeno il 60% se si adotta il Piano Organizzativo Lavoro Agile descritto nel medesimo articolo.

2.2 – L'amministrazione

La composizione dell'amministrazione per l'anno 2020 in termini di personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale è riportata nel capitolo 1 del *Piano integrato della Performance 2020-2022*¹² a cui si rinvia.

Per quanto riguarda più specificamente l'impatto del contesto descritto nel precedente paragrafo sulle attività svolte e i servizi erogati dall'Ateneo nel corso del 2020, occorre osservare anzitutto la grande crescita dell'e-learning attraverso la piattaforma di gestione dei corsi online Moodle (*Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*)¹³ e la piattaforma di creazione e condivisione di video Kaltura¹⁴, come risulta evidente dai due grafici relativi all'andamento dei contenuti diffusi tramite le due piattaforme durante l'anno.



Dal punto di vista dei servizi amministrativi, l'Ateneo è passato dal 20% circa di lavoratori in smartworking del 2 maggio 2019, quando è stato introdotto per la prima volta in Ateneo, al 96% circa del mese di marzo 2020, per assestarsi intorno al 50% dei mesi da giugno 2020 in poi.

A fronte di tali cambiamenti, i servizi amministrativi erogati dall'Ateneo hanno mantenuto un buon livello di soddisfazione degli utenti, come si può evincere dai risultati dell'indagine sottoposta agli studenti iscritti ai corsi di laurea dal 3 luglio al 10 settembre 2020, con una scala crescente da 1 (per nulla soddisfatto/a) a 5 (del tutto soddisfatto/a), di cui si riportano qui sotto i valori medi negli ultimi tre anni per gruppo di servizi.

⁸ DL 76/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/07/16/20G00096/sg>

⁹ In base all'art.18 L. n.81/2017 https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81lvig=per_lavoro_agile_si_intende_quella_modalita_di_esecuzione_del_rapporto_di_lavoro_subordinato_stabilita_mediante_accordo_tra_le_parti_anche_con_forme_di_organizzazione_per_fasi_cicli_e_obiettivi_e_senza_precisi_vincoli_di_orario_o_di_luogo_di_lavoro_con_il_possibile_utilizzo_di_strumenti_tecnologici_per_lo_svolgimento_dellattivita_lavorativa_nella_quale_la_prestazione_lavorativa_viene_eseguita_in_parte_allinterno_di_locali_aziendali_e_in_parte_all'esterno_senza_una_postazione_fissa_entro_i_soli_limiti_di_durata_massima_dellorario_di_lavoro_giornaliero_e_settimanale.

¹⁰ DL 77/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/07/18/20G00095/sg>

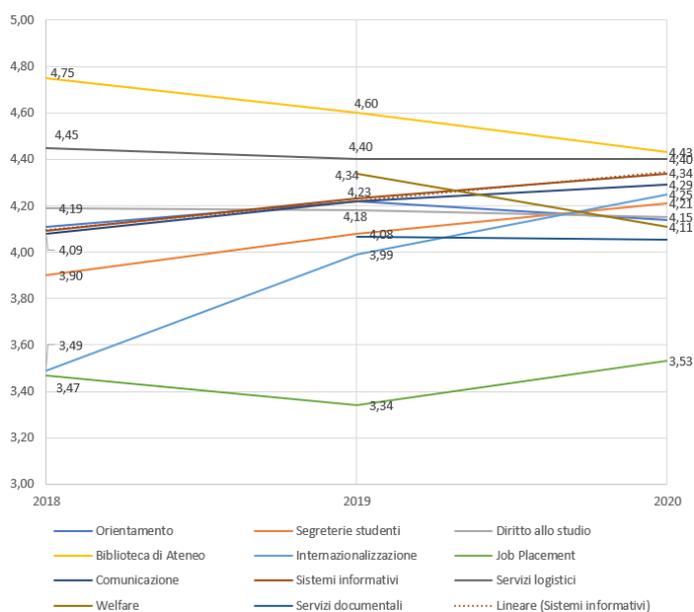
¹¹ DL 34/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>

¹² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

¹³ Homepage Moodle <https://moodle.org/>

¹⁴ Homepage Kaltura Education <https://corp.kaltura.com/education-video-platform/>

	2018	2019	2020	2020-2019
Orientamento	4,11	4,22	4,14	-0,08
Segreterie studenti	3,90	4,08	4,21	0,13
Diritto allo studio	4,19	4,18	4,15	-0,03
Biblioteca di Ateneo	4,75	4,60	4,43	-0,17
Internazionalizzazione	3,49	3,99	4,25	0,26
Job Placement	3,47	3,34	3,53	0,19
Comunicazione	4,08	4,22	4,29	0,07
Sistemi informativi	4,09	4,23	4,34	0,11
Servizi logistici	4,45	4,40	4,40	0,00
Welfare		4,34	4,11	-0,23
Servizi documentali		4,07	4,05	-0,01



D'altro canto, il grande sforzo richiesto a tutte le componenti del personale di Ateneo dalla gestione degli effetti della pandemia ha richiesto una revisione degli obiettivi individuali previsti dal Piano della Performance 2020-2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020, a seguito delle attività di monitoraggio svoltesi nel mese di giugno, il cui esito è stata la modifica dell'allegato 3 del medesimo Piano, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 luglio 2020¹⁵, i cui principali contenuti sono riassunti nella seguente tabella:

Numero obiettivi** / Aree dirigenziali	Confermati	Modificati	Rinviati	Cancellati o Sospesi	Nuovi
Direzione generale	5	5	3	1	1
Area Affari istituzionali e comunicazione	3	7	0	0	2
Area della Formazione e servizi degli studenti	3	2	0	0	0
Area del Personale	4	1	1	1	0
Area Biblioteca di Ateneo	1	3	1	1	1
Area Risorse finanziarie e bilancio	0	2	0	0	0
Area della Ricerca	1	4	0	2	0
Area Infrastrutture e approvvigionamenti	8	7	0	3	0
Area Sistemi informativi	4	14	0	1	0
Totali	29	45	5	9	4

** Gli obiettivi comuni a due o più Aree sono riportati in una sola di esse, senza essere replicati nelle altre. In particolare, si tratta di 10 obiettivi della Direzione generale, 1 obiettivo dell'Area Affari istituzionali e comunicazione, 1 dell'Area del Personale, 1 dell'Area della Ricerca, 1 dell'Area Sistemi informativi.

¹⁵ Piano della performance <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

2.3 – I risultati raggiunti

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2020:

- **Gestione dell'emergenza Covid-19:** l'epidemia che ha colpito tutto il mondo a partire dal dicembre 2019 e che è, peraltro, ancora in corso ha indotto l'Ateneo ad adottare una serie di iniziative di prevenzione e contenimento del contagio che sono state al centro di alcuni obiettivi di performance individuale (B06, D06, IA06), per cui sono stati introdotti nuovi provvedimenti che hanno interessato l'accesso e le modalità di utilizzo degli spazi universitari, degli strumenti informatici, dei servizi offerti, nonché il monitoraggio delle attività e la comunicazione con tutti gli stakeholder interessati da tali iniziative;
- **Semplificazione amministrativa:** l'impatto dell'epidemia ha accelerato le iniziative volte alla semplificazione e alla digitalizzazione, portando a realizzare progetti di fascicolazione elettronica (D01), certificazione di qualità dei processi (D03), revisione dei regolamenti (AIC08, P04), dematerializzazione dei provvedimenti amministrativi (D16, AIC06), sviluppo delle procedure online (P01);
- **Valorizzazione della ricerca scientifica:** nel 2020 sono stati numerosi i risultati in termini di sviluppo della ricerca scientifica, ad esempio ampliando le reti di collaborazione tra ricercatori (R01, R03, R05), migliorando la performance sui finanziamenti pubblici e privati (R04, D12), integrando le banche dati (S08, S09, S17), potenziando le infrastrutture (IA01);
- **Misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** la vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento, la rotazione degli incarichi, i monitoraggi relativi al conflitto di interesse, alle attività e incarichi extraistituzionali, all'inconferibilità e all'incompatibilità degli incarichi dirigenziali, ai tempi procedurali, alla prevenzione del pantouflage, nonché l'attuazione delle misure di prevenzione derivanti da attività di *risk management* (387 misure specifiche, di cui 312 sono state attuate integralmente) hanno avuto riscontri positivi nella relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza¹⁶;
- **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 effettuato la mappatura dei Bilanci di genere universitari, in preparazione della redazione di un analogo Bilancio di Ateneo; ha garantito il suo supporto allo sviluppo dello smartworking, peraltro reso necessario dalla pandemia, e del 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.

2.4 – Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate durante l'anno 2020 riguardano l'impatto dell'epidemia Covid-19 già descritto nei precedenti paragrafi di questo capitolo e la conseguente necessità di rimodulare gli obiettivi di performance in occasione del monitoraggio intermedio, i cui esiti sono riassunti dalla tabella riportata in fondo al paragrafo 2.2 del presente documento.

La principale opportunità manifestatasi nel corso del 2020 non può che riguardare nuovamente la gestione dell'epidemia Covid-19 e in particolare la virtualizzazione di tutte le attività (didattiche, di ricerca, amministrative) dell'Ateneo in tempi molto ridotti, che è stata resa possibile, oltre che dall'impegno del personale a vario titolo coinvolto, dallo sfruttamento dei progetti di informatizzazione realizzati negli anni passati, quali, ad esempio, il progetto Aule tecnologiche multimediali, il progetto Cloud (G Suite) per tutti i repository di Ateneo, la realizzazione delle Segreterie Studenti Online, lo sviluppo della Biblioteca digitale, l'Implementazione del sistema PagoPA, il progetto Protocollo informatico, il progetto PICA (Piattaforma Integrata Concorsi Atenei).

¹⁶ Relazione RPCT <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

3. Performance 2020

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 2020 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	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 09-01-2021	Valutazione finale
						output	input	2020	2021	2022	Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	DID1. Numero di OpenBadge erogati	Internal business processes	Output Scostamento percentuale	N. OpenBadge erogati agli studenti nell'anno	CINECA BESTR	/	>16000 all'anno	>18000 all'anno	>20000 all'anno	Trend	22.024 (anno 2019)	23.566 (anno 2020)	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	=88,8%	>88,9%	>89,0%	Trend	89,27% (media 2016-2018)	89,70% (media 2017-2019)	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	>=50,0%	>53,0%	>54,0%	Trend	58,4% (media 2015-2017)	61,5% (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	+0,5%	+0,5%	+0,5%	Trend	21,5% (media 2016-2018)	18,8% (media 2017-2019)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 09-01-2021	Valutazione finale
						output	input	2020	2021	2022	Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	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	>=58,5%	>59,0%	>59,5%	Trend	63,0% (media 2016-2018)	64,5% (media 2017-2019)	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: 7,40 Efficacia Didattica: 7,73 Aspetti Organizzativi: 8,07 (media del triennio 2016-18)	Soddisfazione complessiva: 7,64 (+0,24) Efficacia Didattica: 8,00 (+0,27) Aspetti Organizzativi: 7,79 (-0,28) (2019)	Positiva per 2 criteri su 3
		DID7. Opinioni dei laureati e dei laureandi (AVA/iA18, iA25)	Customer	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Incidenza dei Laureati che hanno risposto "decisamente sì" o "più sì 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	/	>= anno precedente	Almeno un indicatore >0,1% rispetto all'anno precedente	Entrambi gli indicatori >0,1% rispetto all'anno precedente	Trend	iA18: 75,0% (2018) iA25: 90,4% (2018)	iA18: 75,3% (2019) iA25: 91,9% (2019)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 09-01-2021	Valutazione finale
						output	input	2020	2021	2022	Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	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)	0 (anno 2020)	Negativa
		DID9. Percentuale di Laureati occupati a un anno dal titolo: LM, LMCU: indicatori AVA - iA26ATER area medico sanitaria; - iA26BTER: area scientifico tecnologica; - iA26CTER: area umanistico sociale	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 2017-2018: iA26ATER: 79,9% iA26BTER: 75,0% iA26CTER: 68,4% Nord Ovest d'Italia: iA26ATER: 74,9% iA26BTER: 76,2% iA26CTER: 65,1% Scarti UNIMIB-NordOvest: iA26ATER: +5,0% iA26BTER: -1,2% iA26CTER: +3,3%	Anno 2019 iA26ATER: 80,9% iA26BTER: 78,9% iA26CTER: 71,6% Nord Ovest d'Italia: iA26ATER: 78,7% iA26BTER: 80,6% iA26CTER: 66,8% Scarti UNIMIB-NordOvest: iA26ATER: 2,2% iA26BTER: -1,7% iA26CTER: 3,8%	Negativa

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 09-01-2021	Valutazione finale
						output	input	2020	2021	2022	Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	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	$\geq 3,12$	degli ultimi due cicli $>3,1$	media degli ultimi due cicli $>3,15$	Trend	3,12 (media del 32° e 33° ciclo)	3,34 (34° ciclo)	Positiva
		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	$\geq 1,32\%$	$>1,35\%$	$>1,38\%$	Trend	1,49% (media 2016-2018)	1,65% (2019)	Positiva
RICERCA E TERZA MISSIONE	Ricerca: impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico	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	61.720 k€ (media 2016-2018)	62.808 k€ (2020)	Positiva
		RIC1. Proporzion degli iscritti al primo anno a un corso di dottorato provenienti da un'altra Regione o dall'estero	Internal business processes	Efficacia oggettiva Media valori Scostamento percentuale	Avvii di carriere al I anno di un corso di dottorato nell'a.a. $X/X+1$ che risiedono in una regione differente a quella dove è erogato il corso / Avvii di carriere al I anno di un corso di dottorato nell'a.a. $X/X+1$	MIUR ANS	MIUR ANS	$\approx 37,5\%$	$\geq 38\%$	$\geq 39\%$	Trend	40,7% (media 2017-2019)	41,5% (2020)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato Dati al 09-01-2021	Valutazione finale
						output	input	Minimo	Intermedio	Finale	Tipo	Valore		
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	Welfare: un ateneo per la comunità	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	Si registra un miglioramento per 12 sezioni su 14 (cfr. tabella successiva)	Positiva
	Bilancio: strumento di equità e sviluppo	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%	1,25% (PROPER 2019)	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%	1,35% (PROPER 2019)	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 26.632 k€	Tra -3% e +8% di 26.632 k€	Tra -5% e +10% di 26.632 k€	Trend	26.632 k€ (media 2017-2019)	25.442 k€ (2020) -4,5%	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	11,3 gg (media 2016, 2017)	-4,13 gg (2020)	Positiva

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2017	2018	2019	Media 2017-2019	2020	Variazione
Tasso di risposta	38,3%	43,0%	50,8%	44,03%	55,92%	+11,89 punti
A. L'ambiente di lavoro	4,44	4,15	4,13	4,37	4,23	-3,20%
B. Le discriminazioni	4,68	4,90	5,02	4,81	5,15	+7,14%
C. L'equità	3,00	2,96	3,08	2,99	3,06	+2,23%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,76	2,82	2,90	2,79	2,95	+5,86%
E. Il mio lavoro	4,31	4,16	4,29	4,32	4,26	-1,39%
F. I miei colleghi	4,11	4,21	4,33	4,21	4,37	+3,88%
G. Il contesto del mio lavoro	3,12	3,25	3,44	3,22	3,56	+10,56%
H. Il senso di appartenenza	3,93	3,91	4,05	3,96	4,15	+4,71%
L. La mia organizzazione	2,88	2,95	3,13	2,94	3,33	+13,14%
M. Le mie performance	3,14	3,42	3,64	3,28	3,79	+15,67%
N. Il funzionamento del sistema	2,72	3,01	3,29	2,87	3,47	+21,05%
O. Il mio capo e la mia crescita	3,92	3,91	4,12	3,96	4,21	+6,22%
P. Il mio capo e l'equità	3,84	3,86	4,06	3,91	4,18	+6,91%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	n/a	3,59	3,95	3,95	4,04	+2,28%

Per quanto riguarda la sezione A, la domanda con i valori più bassi riguarda 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 una valutazione pari a 3,59/6.

Per quanto riguarda la sezione E, la domanda con i valori più bassi riguarda il senso di realizzazione personale nello svolgere le attività assegnate, con una valutazione pari a 3,68/6.

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 2020/2022¹⁷ (PTPCT) 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 2020¹⁸, alla quale si rinvia per ogni approfondimento:

1) Codice di comportamento.

L'Ateneo ha adottato in data 25 marzo 2014 il "Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Milano - Bicocca", aggiornato nel 2015, estendendo gli obblighi di condotta ai collaboratori e consulenti ed ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università, come previsto all'art. 2 c. 3 e 4.

Dal monitoraggio sul rispetto del Codice di comportamento si è riscontrato un generalizzato rispetto delle norme da esso previste, considerato il gran numero di destinatari, con residuali scostamenti.

Al fine di attuare quanto previsto nell'Aggiornamento 2017 al PNA, con D.R. n. 1672/2018 del 30.3.2018 è stato costituito un tavolo tecnico composto da professionalità con competenze multidisciplinari e coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), con il compito di redigere un documento unico che coniughi le finalità del Codice etico e del Codice di comportamento adottato dall'Università.

Nel corso dell'anno 2020, non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e successive integrazioni.

2) Rotazione degli incarichi.

La rotazione ordinaria del personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la necessità di garantire la continuità dell'attività amministrativa in termini di efficacia ed efficienza, è stata attuata nei seguenti termini:

- nel mese di dicembre si è insediato il nuovo Direttore Generale;
- a seguito del trattamento di quiescenza del titolare dell'incarico dirigenziale di Capo Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti, tale incarico, a far data dal 1.7.2020 è stato conferito ad interim al Dirigente già titolare dell'incarico di Capo Area del Personale;
- la rotazione ordinaria è stata realizzata in quattro Aree e in alcune Strutture della Direzione Generale; la rotazione "funzionale" nell'ambito dello stesso Ufficio o di Uffici diversi ma afferenti alla stessa Area ha interessato quasi tutte le strutture;
- la maggioranza delle strutture competenti ha effettuato la rotazione del RUP nelle procedure di appalto per lavori, servizi e forniture poste in essere, a eccezione dei Centri Servizi per i quali il Regolamento di Ateneo che ne disciplina le funzioni individua come RUP i Responsabili dei Centri Servizi

3) Conflitto di interessi.

In attuazione dell'art 216, c. 12, D.lgs. 50/2016, in data 15/10/2020 sono state emanate le "Linee guida per la formazione delle commissioni di gara". Il tema del conflitto d'interessi in ambito universitario, inoltre, è oggetto di studio del Tavolo tecnico istituito ad ottobre 2020 tra l'Università degli Studi di Milano, l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e l'Università dell'Insubria di Varese.

Dalle risultanze del monitoraggio finalizzato ad accertare il rispetto delle norme che disciplinano la materia del conflitto di interessi non sono emerse particolari criticità. È stato segnalato un solo caso di potenziale conflitto di interessi nell'ambito di una Struttura della Direzione Generale risolto con l'assegnazione della pratica ad altro componente dell'Ufficio.

Nella relazione annuale della centrale di committenza di Ateneo avente ad oggetto eventuali situazioni (criticità, varianti e proroghe) emerse durante lo svolgimento delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in corso di svolgimento e/o concluse nell'anno 2020, di importo pari o superiore a € 40.000,00 e di importo inferiore a € 40.000 sono state evidenziate alcune situazioni di potenziali conflitti di interesse, risultate poi insussistenti.

Non sono state riscontrate violazioni dell'obbligo di comunicare situazioni di conflitto di interessi.

4) Attività e incarichi extraistituzionali

È in corso di approvazione il nuovo regolamento di Ateneo che disciplina il conferimento di incarichi extraistituzionali ed il cumulo di incarichi per il personale tecnico amministrativo. Dal monitoraggio è emerso che non è stato effettuato un controllo su eventuali incarichi extraistituzionali svolti dal personale non previamente autorizzato per mancanza di strumenti e strutture. Con riferimento al personale PTA, si rappresenta comunque che i Dirigenti non hanno segnalato alcuna violazione della normativa da parte dei dipendenti afferenti alle rispettive Strutture

¹⁷ 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-ptpct>

¹⁸ Relazione RPCT 2019 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

5) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice (D.lgs. 39/2013)

Nel corso del 2020 sono stati conferiti:

- l'incarico amministrativo di vertice al nuovo Direttore Generale;
- l'incarico dirigenziale ad interim di Capo Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti al Dirigente già titolare dell'incarico di Capo Area del Personale;
- l'incarico dirigenziale di Capo Area Affari Istituzionali e Comunicazione ad un Dirigente in ruolo presso l'Ateneo;
- l'incarico dirigenziale di RPD e di Responsabile dell'URP ad un Dirigente in ruolo presso l'Ateneo.

Per ognuno di tali incarichi sono state acquisite e pubblicate in Amministrazione trasparente le relative dichiarazioni ex art. 20 D.Lgs. 39/2013.

Per quanto concerne gli incarichi già in corso nel 2020 (Dirigenti e Direttori di Dipartimento già in carica), sono state acquisite le relative dichiarazioni annuali sull'assenza di cause di incompatibilità.

Dai controlli effettuati sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite non sono emerse criticità, pur essendo stata evidenziata dagli uffici competenti la difficoltà del controllo con particolare riferimento alle cause di incompatibilità.

6) 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 trasferita presso altre amministrazioni.

7) formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi

Dalle risultanze del monitoraggio risulta essere stata rispettata la disciplina prevista dall'art. 35bis D.Lgs. 165/2001 mediante acquisizione di autocertificazioni. È stato effettuato il controllo della veridicità delle dichiarazioni acquisite generalmente in una percentuale del 10%. Dai controlli non sono emerse criticità

8) Tutela del whistleblower

Nelle more dell'emanazione delle Linee Guida ANAC, su impulso del RPCT e in attuazione di quanto programmato nel PTPCT 2019-2021 si è proceduto ad acquisire un software per la gestione delle segnalazioni di illecito dei dipendenti che fosse in linea con i criteri della L. 179/2017. Dal 1° ottobre 2019 tale software ha sostituito la piattaforma informatica precedentemente attivata e gestita dall'Area Sistemi Informativi di Ateneo

9) Formazione in materia di prevenzione della corruzione

Nel 2020 la formazione, sia interna che esterna, è stata garantita privilegiando la modalità on line, in considerazione della situazione emergenziale in atto.

È stato organizzato un corso di formazione in house di livello generale dal titolo "Corso base in materia di anticorruzione e trasparenza" rivolto a tutto il personale dell'Università. Il corso della durata di 2 ore è stato reso disponibile sulla piattaforma e-learning di Ateneo dal 15 giugno 2020 al 28 febbraio 2021. Alla data del 31 gennaio 2021 la media di gradimento complessivo del corso è stata di 4,54 su una scala da 1 a 6.

Alle attività formative organizzate internamente, si è aggiunta la formazione esterna erogata da soggetti pubblici e privati di cui sono stati destinatari in primis alcuni dipendenti afferenti agli uffici a maggior rischio nonché il personale delle strutture di supporto al RPCT.

10) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Dal 2015 la casella di posta elettronica anticorruzione@unimib.it rappresenta il canale telematico di riferimento per l'utenza per eventuali segnalazioni relative a fenomeni di *mala gestio*. Nel corso del 2020 è pervenuta una segnalazione da parte di un Dirigente riguardante un potenziale conflitto di interessi alla quale è stato dato riscontro con parere dell'RPCT. Sono inoltre pervenute due segnalazioni all'RPCT, una riguardante presunte incompatibilità da parte dei componenti delle commissioni di due procedure concorsuali, l'altra avente ad oggetto la procedura riguardante la selezione per il TFA sostegno. Ad entrambe le segnalazioni sono stati forniti i dovuti riscontri.

Nell'attività di ricezione dei reclami, di varia natura, che l'Ufficio Privacy e gestione dati, svolgendo le funzioni dell'URP, è chiamato a gestire, è stata confermata la pronta trasmissione alle competenti strutture degli stessi al fine di fornire spiegazioni o informazioni richieste. Non sono emersi casi di rimostranze successive alle spiegazioni o risposte fornite dall'Ufficio Privacy e gestione dati, né fenomeni di *maladministration* all'esito delle istruttorie poste in essere dagli uffici competenti.

11) Monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali

Il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali ha evidenziato solo alcuni ritardi nella conclusione dei procedimenti disciplinari per mancata restituzione dei libri presso la Biblioteca di Ateneo che sono stati interrotti o non avviati a causa dell'emergenza sanitaria.

12) Monitoraggio rapporti tra amministrazione e soggetti esterni

Dal monitoraggio condotto risulta che tutte le Aree, per quanto di competenza, hanno provveduto all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive dalle quali non sono emerse situazioni di criticità e pertanto non è stato necessario porre in essere azioni correttive.

13) Trasparenza

Si evidenzia un buon livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale d'Ateneo che quindi risulta generalmente conforme, sia nell'architettura che nei contenuti, alle disposizioni normative e alle linee guida ANAC. Il costante aggiornamento della pagina è facilitato per le sezioni che sono alimentate da un flusso informatizzato dei dati richiesti. Tali automatismi riguardano una parte delle informazioni per le quali il D.lgs. 33/2013 prevede l'obbligo di pubblicazione mentre per i restanti dati è stata adottata una procedura decentrata di aggiornamento a cura di ciascuna Struttura competente, stante la supervisione e il controllo dell'intera alberatura da parte del Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Tale procedura, per come è strutturata, consente una pubblicazione dei dati meno celere rispetto alla procedura automatizzata. Pur registrandosi una generalizzata attuazione degli obblighi di pubblicazione da parte dei soggetti responsabili, dai regolari monitoraggi sulla pubblicazione dei dati svolti su base almeno mensile, si rilevano alcune criticità relative alla difficoltà di aggiornamento di particolari sezioni dell'alberatura per le quali è in corso una verifica in ordine alla completezza delle informazioni presenti e al livello di aggiornamento.

14) Patti di integrità

Dal monitoraggio svolto è emerso il rispetto della previsione normativa da parte delle Aree competenti, con la conferma del richiamo al rispetto dei patti di integrità nella documentazione relativa alle procedure di aggiudicazione degli appalti realizzate nel 2020

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche, per l'anno 2020 ne sono state programmate 387, di cui 312 sono state attuate, 6 attuate parzialmente con motivazione, 13 non attuate con motivazione, 50 non attuate per mancato verificarsi della fattispecie, 2 non attuate per trasferimento di competenza, 4 non programmate.

3.1.3 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

In base alla Carta dei Servizi di Ateneo, pubblicata sul sito istituzionale¹⁹, 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* (GP2019) e rivolta agli studenti iscritti al primo anno e/o agli anni successivi dei corsi di laurea nell'a.a.2019/2020.

Per un approfondimento degli esiti delle indagini si rinvia alla sopra citata pagina web dedicata 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).

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Segreterie studenti	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,21 (GP18: 4,08) Media Atenei: 4,01 (GP18: 3,89) Ranking Bicocca: 9°/33 (GP18: 6°/25)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,18 (GP18: 3,93) Media Atenei: 3,83 (GP18: 3,78) Ranking Bicocca: 7°/34 (GP18: 9°/26)
	Diritto allo studio	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,16 (GP18: 4,19) Media Atenei: 4,31 (GP18: 4,20) Ranking Bicocca: 23°/31 (GP18: 12°/24)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,24 (GP18: 4,16) Media Atenei: 4,15 (GP18: 4,03) Ranking Bicocca: 13°/31 (GP18: 8°/24)
	Orientamento	Job placement
Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,14 (GP18: 4,22) Media Atenei: 4,12 (GP18: 4,05) Ranking Bicocca: 19°/33 (GP18: 8°/25)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 3,53 (GP18: 3,34) Media Atenei: 3,57 (GP18: 3,36) Ranking Bicocca: 20°/32 (GP18: 20°/23)	
Internazionalizzazione	Supporto alla didattica	
Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,26 (GP18: 3,99) Media Atenei: 3,94 (GP18: 3,97) Ranking Bicocca: 8°/33 (GP18: 13°/24)	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,54 (GP17: 3,89) Media Atenei: 4,52 (GP17: 4,29) Ranking Bicocca: 18°/37 (GP17: 28°/33) N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,82 (GP19: 4,54)	

SUPPORTO ALLA RICERCA	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,54 (GP17: 3,82) Media Atenei: 4,52 (GP17: 4,05) Ranking Bicocca: 18°/37 (GP17: 22°/33)
	N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,39 (GP19: 4,54)

¹⁹ <https://www.unimib.it/carta-dei-servizi-ateneo>

SERVIZI BIBLIOTECARI	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,60 (GP18: 4,60) Media Atenei: 4,56 (GP18: 4,56) Ranking Bicocca: 12°/24 (GP18: 12°/24)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,60 (GP18: 4,60) Media Atenei: 4,49 (GP18: 4,49) Ranking Bicocca: 16°/24 (GP18: 16°/24)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,81 (GP17: 4,67) Media Atenei: 4,69 (GP17: 4,66) Ranking Bicocca: 14°/37 (GP17: 20°/33)	
N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,90 (GP19: 4,81)		

SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE	Sistemi informativi	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,34 (GP18: 4,54) Media Atenei: 4,18 (GP18: 4,26) Ranking Bicocca: 9°/33 (GP18: 7°/37)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,28 (GP18: 3,97) Media Atenei: 3,99 (GP18: 3,80) Ranking Bicocca: 6°/33 (GP18: 16°/23)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 4,54 (GP17: 4,00) Media Atenei: 4,26 (GP17: 4,16) Ranking Bicocca: 7°/37 (GP17: 20°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 58% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 4,37 (GP17: 4,09) Media Atenei: 4,26 (GP17: 4,10) Ranking Bicocca: 13°/37 (GP17: 18°/31)
	N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,78 (GP19: 4,54)	N. rispondenti GP20: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB GP20: 4,56 (GP19: 4,37)
	Servizi generali e logistici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,44 (GP18: 4,40) Media Atenei: 4,32 (GP18: 4,25) Ranking Bicocca: 12°/32 (GP18: 10°/24)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,33 (GP18: 4,12) Media Atenei: 4,03 (GP18: 3,96) Ranking Bicocca: 9°/32 (GP18: 13°/23)
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,76 (GP17: 3,40) Media Atenei: 3,86 (GP17: 3,75) Ranking Bicocca: 22°/37 (GP17: 26°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 58% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,53 (GP17: 3,54) Media Atenei: 3,71 (GP17: 3,56) Ranking Bicocca: 26°/37 (GP17: 17°/31)	
N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,07 (GP19: 3,76)	N. rispondenti GP20: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB GP20: 3,91 (GP19: 3,53)	

SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,29 (GP18: 4,22) Media Atenei: 4,17 (GP18: 4,00) Ranking Bicocca: 11°/33 (GP18: 6°/23)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,20 (GP18: 3,97) Media Atenei: 3,92 (GP18: 3,79) Ranking Bicocca: 8°/33 (GP18: 16°/22)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,85 (GP17: 3,56) Media Atenei: 3,95 (GP17: 3,79) Ranking Bicocca: 22°/37 (GP17: 26°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 58% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,69 (GP17: 3,42) Media Atenei: 3,89 (GP17: 3,62) Ranking Bicocca: 29°/36 (GP17: 24°/31)
	N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,16 (GP19: 3,85)	N. rispondenti GP20: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB GP20: 3,98 (GP19: 3,69)

	Gestione del personale docente	Gestione del personale TA
SERVIZI DI BACK-OFFICE	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,04 (GP17: 3,51) Media Atenei: 4,40 (GP17: 4,35) Ranking Bicocca: 36°/37 (GP17: 33°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 58% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,60 (GP17: 3,56) Media Atenei: 3,94 (GP17: 3,76) Ranking Bicocca: 33°/37 (GP17: 26°/31)
	N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,00 (GP19: 3,04)	N. rispondenti GP20: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB GP20: 3,78 (GP19: 3,60)
	Servizi documentali	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.571 pari al 37% (GP18: 23%) Media UNIMIB: 4,11	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.978 pari al 26% (GP18: 19%) Media UNIMIB: 4,05
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 653 pari al 34% (GP17: 32%) Media UNIMIB: 3,85	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 467 pari al 58% (GP17: 39%) Media UNIMIB: 3,59
	N. rispondenti GP20: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB GP20: 4,29 (GP19: 3,85)	N. rispondenti GP20: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB GP20: 3,82 (GP19: 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*²⁰ dell'Ateneo) e le aziende che partecipano alle giornate del Career Day:

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Bicocca Job Fair, dal 28 ottobre al 13 novembre 2020	
	N. studenti partecipanti: 1860 N. studenti rispondenti: 283	N. aziende partecipanti: 65 N. aziende rispondenti: 42
	<p>Valutazione degli aspetti organizzativi (valore medio risposte, scala 1-5):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semplicità nella gestione dei colloqui online con le aziende 3,7 - Ricerca di opportunità professionali e aziende in piattaforma 3,2 - Fruibilità e semplicità dell'utilizzo della piattaforma 4,0 - Soddisfazione supporto offerto dall'Ufficio Job Placement nelle varie fasi: 3,4 - Soddisfazione complessiva del Career Day: 3,3 	<p>Valutazione degli aspetti strategici (valore medio risposte, scala 1-5):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soddisfazione per la presentazione aziendale in termini di partecipanti e loro coinvolgimento: 4,1 - Soddisfazione per il numero di candidature raccolte o del numero di candidati incontrati: 4,0 - Soddisfazione per il servizio prestato dall'Ufficio Job Placement: 4,3 - Soddisfazione per il modo in cui si è svolta la giornata: 4,1 - Interesse a partecipare alla prossima edizione: positivo per 41/42 (97,7%)
Open Day, 15 febbraio 2020		
<p>N. questionari raccolti: 90 È rimasto soddisfatto delle informazioni ricevute: 95,56% È stato soddisfatto della presentazione dei docenti: 96,67% La durata della presentazione rispetto agli argomenti trattati è stata soddisfacente: 95,56% È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 95,56%</p>		

²⁰ <https://www.unimib.it/servizi/orientamento-stage-e-placement/iniziativa-orientamento/iniziativa-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 2020/2022*²¹, 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 25% per i Capi Area):

Area	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
Supporto amministrativo	FIN1	50%	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 2016-2018: 34,30%	34,41% (2020)	100%
Supporto amministrativo	FIN3	50%	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 $\geq 1,1$ e $< 1,2$: 80% Se $\geq 1,2$ e $< 1,3$: 90% Se $\geq 1,3$: 100%	1,35% (ultimo dato disponibile: 2019)	100%

- B. la valutazione degli indicatori di performance a livello di unità organizzativa (peso 25% per i Capi Area)

Area	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
Supporto amministrativo	TEMP	100%	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	-4,13 gg (2020)	100%

²¹ Piano integrato della Performance 2020/2022 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

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

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali ²²	% di realizzazione
Linea programmatica SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	B06/D. Gestione dell'emergenza COVID B06/F. Gestione dell'emergenza COVID B06/S. Gestione emergenza Covid D01. Sviluppo dell'amministrazione digitale D02. Protezione dei dati personali e sensibili- DPR 445/2000 D03. Semplificazione e miglioramento della qualità dei servizi amministrativi D05. Anticorruzione e Trasparenza D08. Monitoraggio dei debiti commerciali e dei tempi di pagamento D10. Mappatura processi – <i>Obiettivo cancellato (Monitoraggio giugno 2021)</i> D11. Internal Audit – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i> D16. Dematerializzazione AIC08 Regolamento Generale di Ateneo D03/F. Semplificazione procedure della didattica F02/A. Servizio Ticketing F02/B. Student Advisor P01. Procedure on-line P04. Revisione dei regolamenti di ateneo P05. Carta dei servizi P06. Abilitazione Scientifica Nazionale B04. Attività di supporto alla semplificazione amministrativa IA05. Digitalizzazione archivi Area INAP D03/S. Implementazione servizi online S19. Cruscotto per il monitoraggio dipartimentale	B06/D. 100% B06/F. 100% B06/S. 100% D01. 100% D02. 100% D03. 100% D05. 98,1% D08. 100% D16. 100% AIC08. 100% D03/F. 100% F02/A. 100% F02/B. 100% P01. 100% P04. 100% P05. 100% P06. 100% B04. 100% IA05. 100% D03/S 100% S19. 100%
Linea programmatica INTERNAZIONALIZ- ZAZIONE	D14. Internazionalizzazione – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i> D15. Expo2020 – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i> F04. Iniziative per l'inclusione – <i>Obiettivo cancellato (Monitoraggio giugno 2021)</i> S18. Realizzazione sito di Ateneo in inglese	S18. 100%
Linea programmatica GOVERNANCE	AIC06. Informatizzazione gestione delibere Cda e Senato, seconda fase progetto S01. Piano Triennale IT e sicurezza S02. Implementazione servizi online S07. Catalogo dei servizi ITILv4	AIC06. 100% S01. 100% S02. 100% S07. 100%
Strategia RICERCA: IMPATTO, VALORIZZAZIONE. INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	D04. HR Excellence in Research award – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i> D07. Dipartimenti di eccellenza D09. Audit Ricerca D12. Miglioramento della performance su contratti, tender, sponsorizzazioni e donazioni B02. Attività e servizi a supporto della ricerca R01. Miglioramento della performance nella gestione dei network e degli enti partecipati R02. Research Magazine R03. Promuovere un maggiore coinvolgimento dei ricercatori in azioni di protezione della proprietà intellettuale R04. Miglioramento della performance su Grant e Dottorato R05. Scienza Partecipata R06. Supporto a innovazione e imprenditorialità R07. Cruscotto ricerca: definizione di analisi routinarie sulla ricerca IA01. Potenziamento infrastrutture per la Ricerca IA02. Residenze studentesche IA03. Censimento spazi IA04. Valutazione esigenze di spazi S08. Servizi di calcolo S09. Servizi archivio dati e backup S10. Upgrade tecnologico infrastruttura di connettività di rete wireless S11. Upgrade tecnologico infrastruttura di connettività di rete wired S15. Mappatura delle competenze S16. Nuovo sistema di gestione delle strumentazioni (singoli strumenti o piattaforme interdipartimentali) S17. Nuovo sistema di gestione dei dati della ricerca	D07. 100% D09. 100% D12. 100% B02. 100% R01. 100% R02. 100% R03. 100% R04. 100% R05. 100% R06. 100% R07. 100% IA01. 100% IA02. 50% IA03. 97% IA04. 100% S08. 100% S09. 100% S10. 100% S11. 100% S15. 100% S16. 100% S17. 100%
Strategia COMUNICAZIONE, TERZA MISSIONE, RAPPORTI CON IL TERRITORIO E SOSTENIBILITÀ	D13. Ateneo Campus – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i> AIC01. Piano di comunicazione triennale B06/C. Azioni Comunicazione emergenza Covid B03. Attività e servizi a supporto della Terza Missione B05. Biblioteca dei bambini – <i>Obiettivo cancellato (Monitoraggio giugno 2021)</i> AIC02. Sviluppo di un nuovo servizio per le Liste di spedizione AIC03. Valorizzazione rassegna stampa AIC04. Sviluppo Distretto Bicocca AIC05. Campagna "Smoking free" S12. Progettazione di un'app per i servizi agli studenti B06/S. Covid Progetto di adozione di un sistema per la gestione rischi	AIC01. 100% B06/C. 100% B03. 100% AIC02. 100% AIC03. 100% AIC04. 100% AIC05. 100% S12. 100% B06/S. 100%

²² Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.4 del presente documento.

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali ²³	% di realizzazione
Strategia DIDATTICA, ORIENTAMENTO E ALTA FORMAZIONE	AIC07. Azioni Comunicazione emergenza Covid AIC09. Incremento della partecipazione ai progetti Bbtween e Ibicocca AIC10. Orientamento in itinere e in uscita: formazione trasversale B01. Attività e servizi a supporto della didattica B06/B. Gestione dell'emergenza COVID F01. Offerta Formativa Corsi di studio F03. Informatizzazione per la didattica S03. Laboratori informatici "As-a-Service": Virtual Lab S04. Laboratori informatici "As-a-Service": Assessment – <i>Obiettivo cancellato (Monitoraggio giugno 2021)</i> S05. Lifelong learning – <i>Obiettivo cancellato (Monitoraggio giugno 2021)</i> S06. Laboratori informatici Avanzati – <i>Obiettivo rinviato (Monitoraggio giugno 2021)</i>	AIC07. 100% AIC09. 100% AIC10. 100% B01. 100% B06/B. 100% F01. 100% F03. 100% S03. 100%
Strategia WELFARE: UN ATENEO PER LA COMUNITÀ	D06. Sicurezza sul luogo di lavoro P02. Revisione delle procedure di formazione del personale P03. Welfare IA06. Sicurezza	D06. 89% P02. 100% P03. 100% IA06. 50%
Strategia BILANCIO: STRUMENTO DI EQUITÀ E SVILUPPO	RIS01. Ricognizione Patrimoniale RIS02. Monitoraggio crediti commerciali e avvio procedure per il recupero crediti	RIS01. 100% RIS02. 100%

D. la valutazione delle **competenze professionali e organizzative** che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2020 (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: 4,80/5;
- C2. Capacità di valutare i collaboratori, differenziando i giudizi: 4,40 /5;
- C3. Orientamento al risultato: 4,90/5;
- C4. Consapevolezza e impegno per l'organizzazione: 5,00/5;
- C5. Coinvolgimento degli stakeholder: 4,70/5.

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 2020/2022*,

- la valutazione della performance individuale di Capi Area, Capi Settore, responsabili di Centro Servizi e Capi Ufficio (purché di categoria EP) considera i seguenti 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.
- la valutazione della performance individuale dei Capi Ufficio (purché di categoria C o D) e quella del personale dell'amministrazione centrale che non ricopre una posizione organizzativa indicata nell'organigramma considera i seguenti 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%).
- La valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo (purché dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati) afferente ai Dipartimenti considera i seguenti criteri:

²³ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.4 del presente documento.

- A) il risultato degli obiettivi specifici assegnati dal responsabile diretto (peso 60% per il profilo prevalentemente gestionale, 50% per il profilo prevalentemente tecnico);
- B) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2020 (peso 40% per il profilo prevalentemente gestionale, 50% per il profilo prevalentemente tecnico).

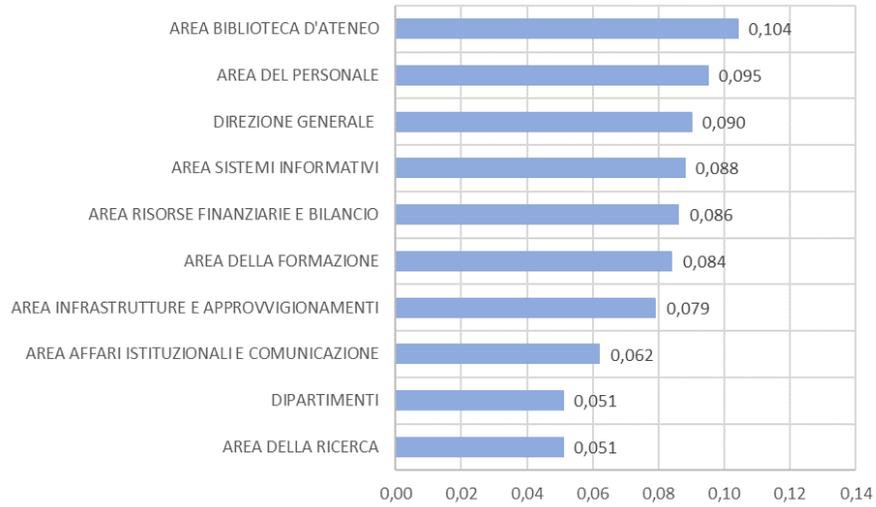
Le attività di valutazione sono state avviate il 1 marzo 2021 e si sono ultimate il 2 aprile 2021.

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

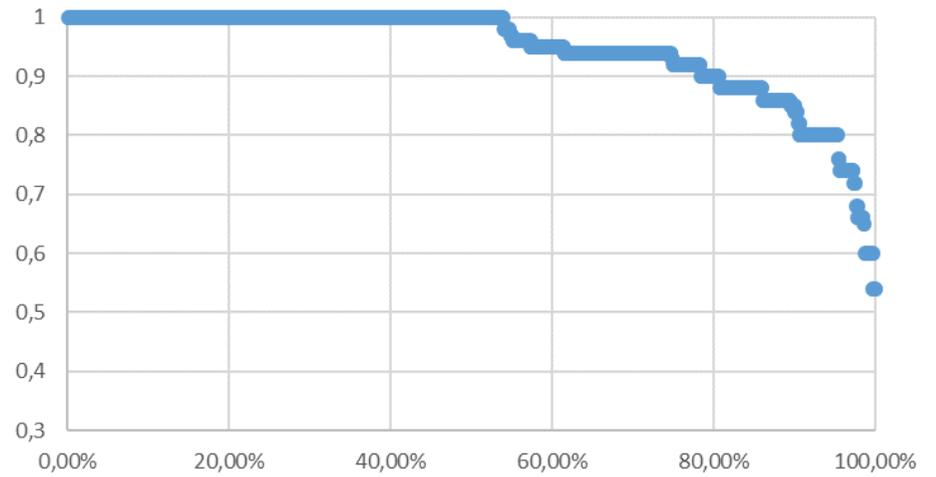
Anno 2020	Deviazione standard delle valutazioni	Valutazione media (scala 1-5)	Totale personale
AREA AFFARI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE	0,062	4,69	48
AREA BIBLIOTECA D'ATENEO	0,104	4,73	40
AREA DEL PERSONALE	0,095	4,76	79
AREA DELLA FORMAZIONE	0,084	4,68	195
AREA DELLA RICERCA	0,051	4,83	44
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	0,079	4,60	51
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	0,086	4,73	38
AREA SISTEMI INFORMATIVI	0,088	4,72	95
DIPARTIMENTI	0,051	4,90	126
DIREZIONE GENERALE	0,090	4,70	143
ATENEO	0,090	4,72	859

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).

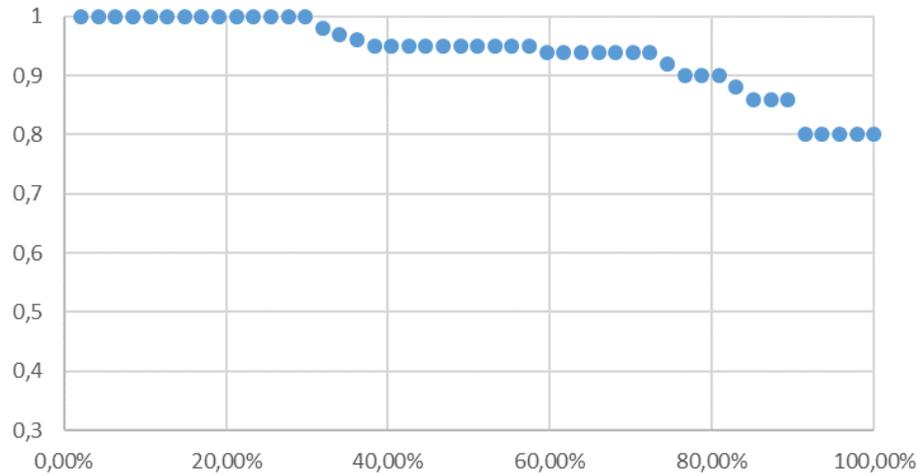
Deviazione standard delle valutazioni



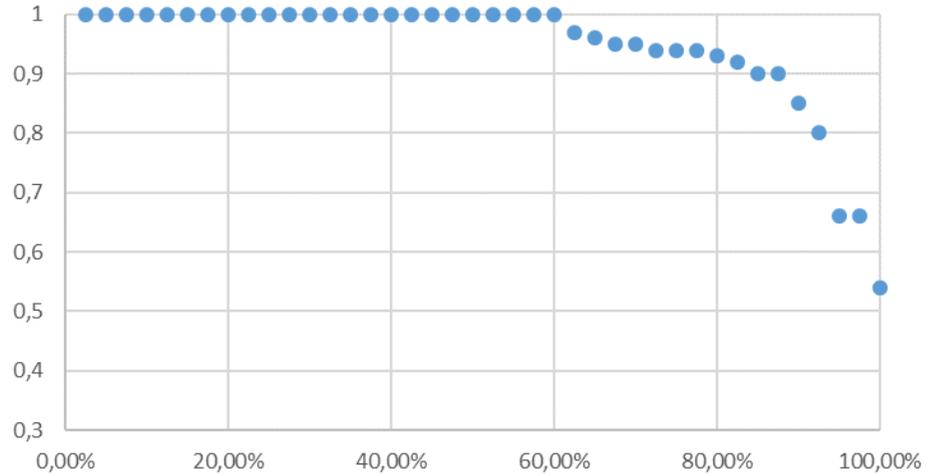
Ateneo



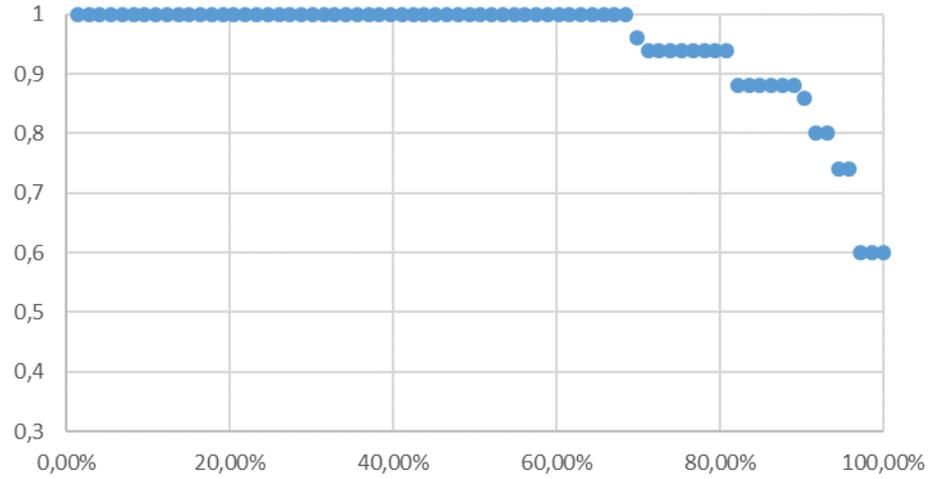
Area Affari istituzionali e comunicazione



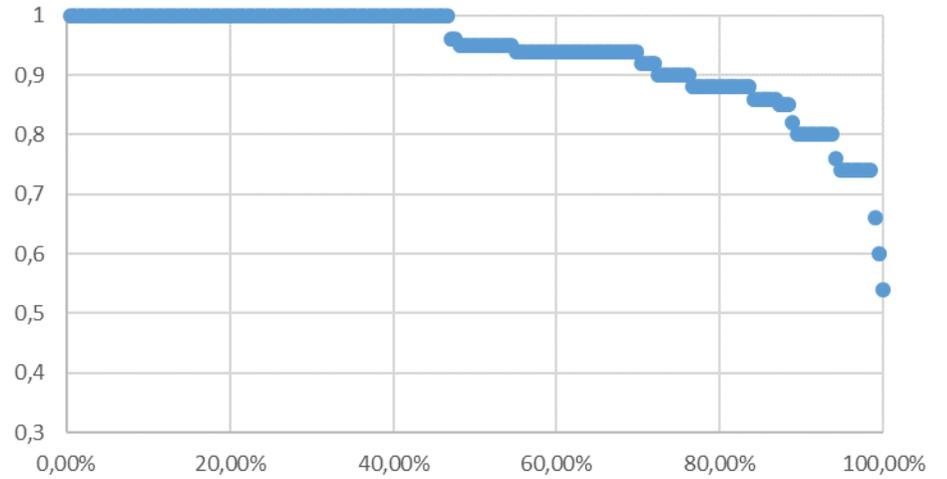
Area Biblioteca di Ateneo



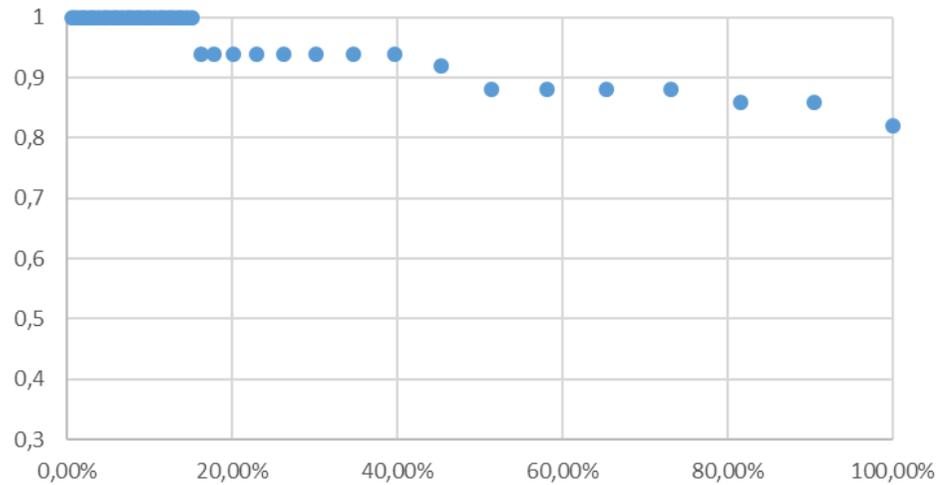
Area del Personale



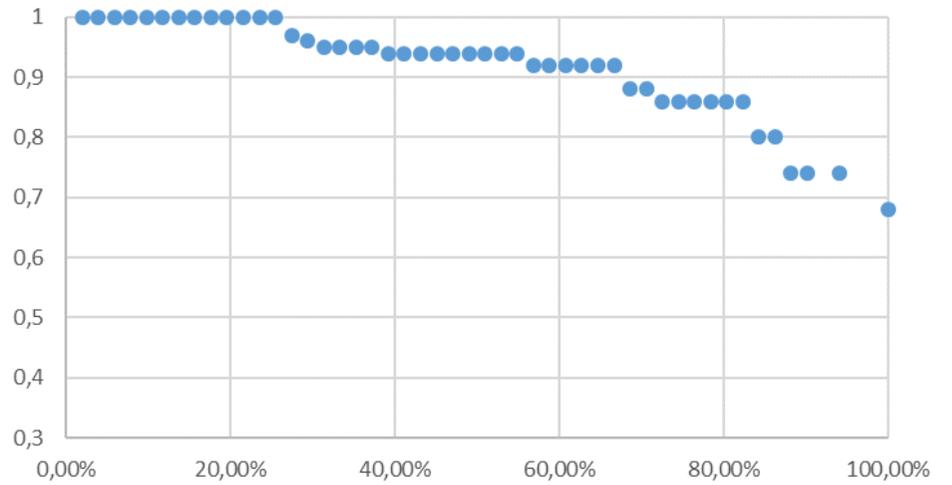
Area della Formazione



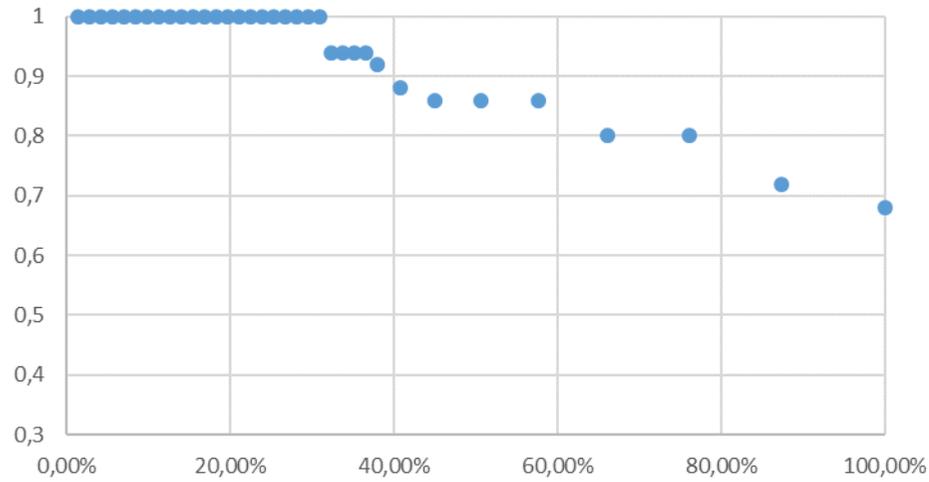
Area della Ricerca



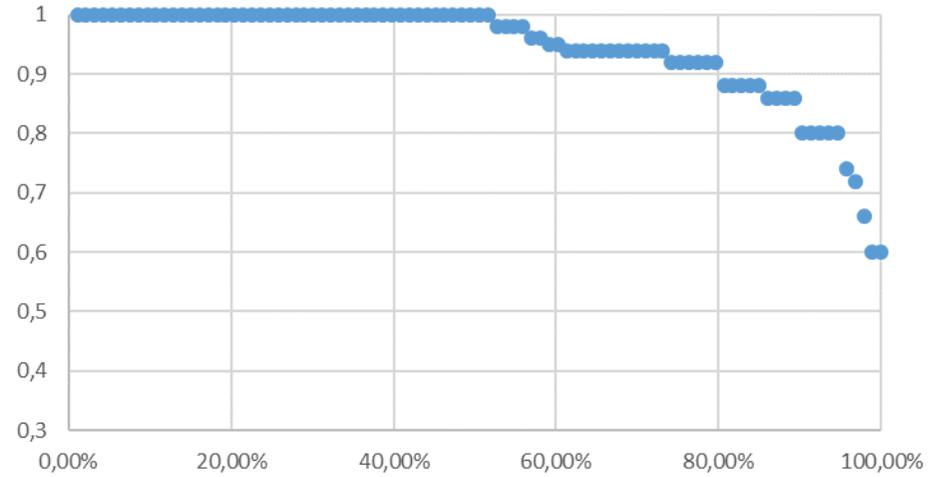
Area Infrastrutture e approvvigionamenti



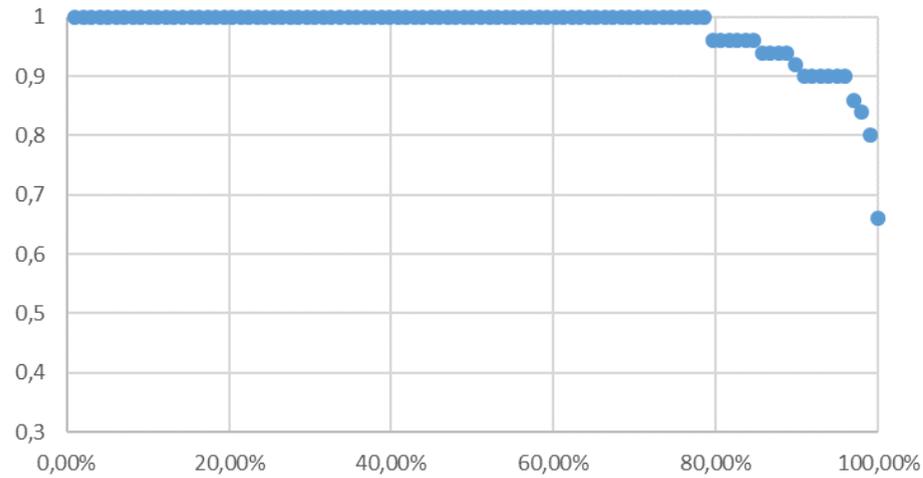
Area Risorse finanziarie e bilancio



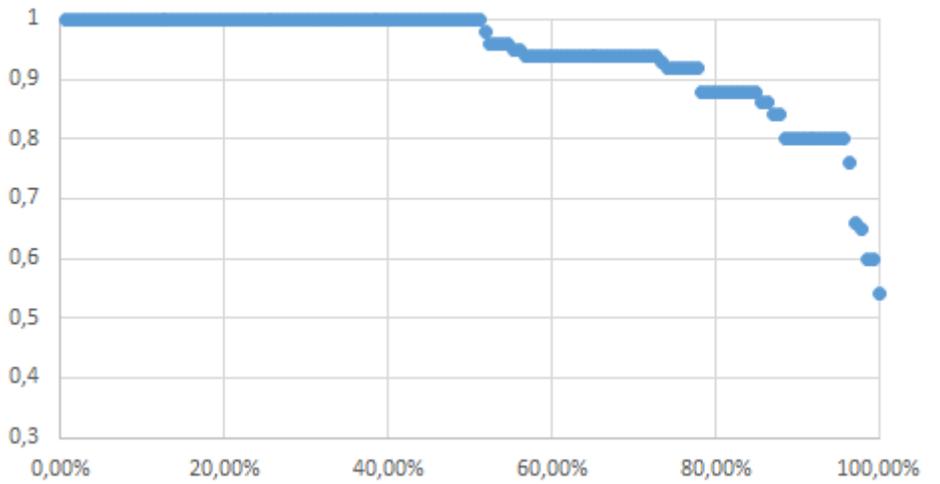
Area Sistemi informativi



Dipartimenti e Centri di ricerca



Direzione generale



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	2020
I Proventi propri, di cui:	€ 65.343.491,05	€ 62.807.739,44
1) Proventi per la didattica	€ 44.114.251,67	€ 44.130.480,88
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 5.539.701,50	€ 4.046.996,04
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 15.689.537,88	€ 14.630.262,52
II Contributi, di cui:	€ 160.852.955,26	€ 172.097.468,83
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 151.208.442,4	€ 161.156.773,99
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 2.560.607,24	€ 2.507.045,43
3) Contributi altre Amministrazioni locali	€ 9.184,17	€ 33.686,10
4) Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali	€ 62.258,13	€ 74.493,74
5) Contributi da Università	€ 603.218,95	€ 797.984,93
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 4.583.404,79	€ 5.156.747,46
7) Contributi da altri (privati)	€ 1.825.839,58	€ 2.370.737,18
III Proventi per attività assistenziale	€ 6.621.364,22	€ 6.632.509,90
IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU	€ 8.942.781,86	€ 9.029.480,97
V Altri proventi e ricavi diversi	€ 7.061.278,71	€ 5.241.618,04
Totale Proventi operativi	€ 248.821.871,10	€ 255.808.817,18

I contributi ministeriali per il 2020 sono distribuiti nel modo seguente:

Descrizione	2019	2020
Fondo Funzionamento Ordinario (comunicazione ministeriale)	€ 132.984.960,93	€ 140.753.402,72
Cofinanziamento MIUR Borse Post Laurea	€ 3.663.233,00	€ 3.953.648,00
Totale Contributi ministeriali	€ 136.648.193,93	€ 144.707.050,72

La composizione dei costi operativi è la seguente:

B) Costi operativi	2019	2020
VIII. Costi del personale	€ 129.746.186,93	€ 136.484.289,73
IX. Costi della gestione corrente	€ 97.395.117,53	€ 93.068.981,90
X. Ammortamenti e svalutazioni	€ 10.992.327,20	€ 12.922.137,00
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 4.971.666,56	€ 5.997,87
XII. Oneri diversi di gestione	€ 1.650.856,55	€ 1.121.029,66
Totale Costi (B)	€ 244.756.154,77	€ 243.602.436,16

Il risultato dell'esercizio è il seguente:

	2019	2020
Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 4.065.716,33	€ 12.206.381,02
C) Proventi e oneri finanziari	- € 17.997,10	€ -1.770.542,39
E) Proventi e oneri straordinari	- € 12.482.737,49	€ 2.358.719,16
Risultato prima delle imposte (A - B - C + E)	€ 16.530.456,72	€ 12.794.557,79
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 7.437.015,30	€ 7.762.632,72
Risultato dell'esercizio	€ 9.093.441,42	€ 5.031.925,07

Si rimanda alla Nota Integrativa per i dettagli e l'analisi dei proventi e dei costi.

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 CUG²⁴, che ha sostituito i precedenti organi (Comitato Pari Opportunità CPO, Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) proseguendone le attività, secondo quanto è descritto nel Piano triennale delle Azioni Positive per il periodo 2015/2018²⁵.

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)²⁶ 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 2020 sono state:

1. Formazione

- Dodicesima 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 54 persone, di cui 46 donne e 8 uomini. Le lezioni si sono svolte nella modalità on line tra ottobre 2020 e febbraio 2021. Il corso, della durata di 48 ore (16 incontri di 3 ore ciascuno), è terminerà a maggio 2021 con la realizzazione degli esami.
- Terza 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 nella modalità on line dal 29 novembre 2019 al 9 maggio 2020.
- Corso on line "*Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele*", erogato sulla piattaforma e-learning dell'Ateneo e rivolto ai/delle dipendenti dello stesso, intende promuovere gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile indicati in un programma d'azione sottoscritto, nel settembre 2015, dai governi di 193 Paesi membri dell'ONU. Nello specifico, il Comitato ha focalizzato l'attenzione sulla Parità di genere (obiettivo 5 del programma) riguardante l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne. Il corso, della durata di 4 ore, è stato finora frequentato da 35 dipendenti.

2. Ricerca: in previsione dell'avvio del processo legato alla redazione del Bilancio di Genere, il Comitato Unico di Garanzia ha svolto una mappatura dei Bilanci di Genere realizzati negli ultimi anni dagli Atenei italiani. Gli aspetti più significativi che

²⁴ <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

²⁵ https://www.unimib.it/sites/default/files/Piano%20di%20Azioni%20Positive%202015_2018_CDA_1.pdf

²⁶ <https://www.unimib.it/servizi/disabilit%C3%A0-e-dsa>

hanno caratterizzato i documenti raccolti sono stati oggetto di comparazione, anche in relazione alle linee guida pubblicate dal MIUR. Il report prodotto è stato utilizzato nella fase di progettazione e programmazione delle azioni legate al bilancio.

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 2020 sono stati effettuati 11 ricevimenti e si sono rivolte alla Consigliera 40 persone, di cui 30 donne e 10 uomini
- Organizzazione del lavoro flessibile. L'Ateneo dispone di diversi istituti per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, di cui si offre una rapida sintesi con i dati relativi all'anno 2020. Il lavoro a tempo parziale coinvolge circa il 12% dei dipendenti e risulta più diffuso tra le donne (17% contro il 4% 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 2020 corrispondono a un totale di 20 (14 donne e 6 uomini). Lo smart working rappresenta senza dubbio lo strumento accolto in modo favorevole dalla maggioranza dei/delle dipendenti. Nel 2020 hanno aderito allo smart working ordinario 394 dipendenti, pari al 47,8% del personale (70% donne e 30% uomini). Un ulteriore strumento di conciliazione dei tempi di vita, utilizzato dal personale tecnico amministrativo, consiste nella flessibilità dell'orario di lavoro.
- 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.
- Identità "Alias". Nel 2020, 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: il CUG aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

6. Processo di valutazione della 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 2020 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)				
Approvazione della Relazione della Performance 2020 da parte del Consiglio di Amministrazione				

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

Nonostante l'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da Covid-19 e alle misure intraprese per contrastarla, a cui si è fatto cenno nel capitolo 2 del presente documento, il ciclo della performance dell'Università degli Studi di Milano Bicocca, descritto nel relativo *Sistema di misurazione e valutazione*, è stato eseguito regolarmente, in modo completo e senza ritardi, anche nel corso dell'anno 2020, dimostrando una certa efficacia e un buon grado di condivisione da parte di tutti gli attori coinvolti (organi di governo, Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo, Nucleo di Valutazione). Tale condivisione è dimostrata altresì dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo che si è svolta nel mese di luglio 2020 (ottenendo un tasso di risposta pari al 56%), relativamente alle quattro sezioni di domande su tale argomento, dove si registra un incremento della soddisfazione per il secondo anno consecutivo. In particolare, la sezione L (La performance organizzativa) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,33/5 (+0,20 rispetto al 2019), la sezione M (Le mie performance) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,79/5 (+0,15 rispetto al 2019), la sezione N (Il funzionamento del Sistema) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,47/5 (+0,18 rispetto al 2019), la sezione Q (Il mio responsabile e il sistema di valutazione) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 4,04/5 (+0,09 rispetto al 2019).

Rispetto al ciclo della performance, la fase che richiede maggiori sviluppi resta quella del monitoraggio intermedio, sebbene nel 2020 si siano registrati due progressi: la revisione degli obiettivi individuali del personale dirigenziale, avvenuta nel mese di giugno e approvata a luglio, ha dimostrato di essere particolarmente utile ed efficace, a fronte di eventi imprevisti e di cambiamento radicale, come quelli connessi all'emergenza pandemica; l'adozione della modalità di lavoro cosiddetto agile in proporzioni così estese ha richiesto ai responsabili di ciascuna struttura un'attività di costante valutazione dell'operato dei loro collaboratori, in modo tale da riuscire a coordinare il lavoro di persone fisicamente distanti senza mancare le scadenze prefissate, adottando di fatto un sistema di monitoraggio non episodico e non limitato agli obiettivi individuali del personale dirigenziale.

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 sono state adottate due iniziative, ancora impegnate in una fase sperimentale: il calcolo del costo dei servizi erogati dall'Ateneo e indicati nella Carta dei Servizi; l'adozione di un software dedicato per la definizione e il monitoraggio degli obiettivi strategici e della performance, denominato Cineca SPRINT.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder avviene con la pubblicazione di ogni documento del ciclo di gestione della performance e tramite la consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati, per la quale si registra una crescita del tasso di risposta sia per il personale (tecnico amministrativo: dal 39% nel 2018 al 58% nel 2020; docente, ricercatore, assegnisti e dottorandi: dal 32% nel 2018 al 34% nel 2020), sia per gli studenti (iscritti al primo anno: dal 25% nel 2019 al 37% nel 2020; iscritti agli anni successivi al primo: dal 19% nel 2019 al 26% nel 2020).

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	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance
Piano della <i>performance</i> , triennio 2020-2022	30/01/2020	21/07/2020	24/07/2020	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Piano della <i>performance</i> , triennio 2021-2023	29/01/2021	-----	03/02/2021	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2020-2022	30/01/2020	30/01/2020	04/02/2020	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2021-2023	23/02/2021	-----	08/03/2021	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct

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	9, incluso il Direttore generale (DG)	Marzo 2021	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	859	Marzo 2021	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	-----	-----	15 / 10 (DG)
Non dirigenti	-----	40 / 50 per i tecnici Dipartimento	-----	-----	-----	-----	60 / 50 per i tecnici Dipartimento

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	9	---	---
Non dirigenti	695	164	3

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 e 9 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

(*) La contrattazione integrativa relativamente all'anno 2020 è ancora in corso, perciò si fa riferimento all'ultimo accordo integrativo stipulato, la cui parte normativa è coerente al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e adottato per le valutazioni descritte in questo documento.

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 della performance individuale.