

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 maggio 2022

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 2021	6
3.1 – Performance organizzativa	6
3.2 – Performance individuale	17
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	24
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	26
6. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	29
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	29
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	30
7. ALLEGATI	31
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	31
7.2 – Tabella della valutazione individuale	31
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	32

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2021 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

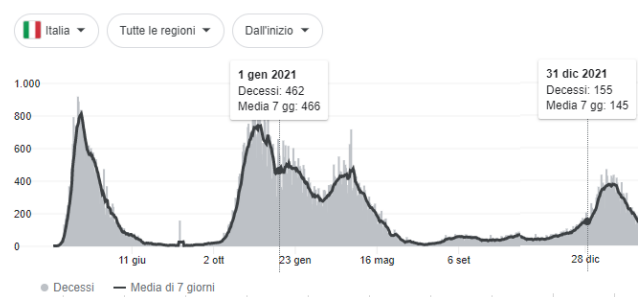
2.1 – Il contesto

L'anno 2021 in Italia è stato caratterizzato dal controllo degli effetti della pandemia da Covid-19, in particolare attraverso le campagne per la vaccinazione di massa della popolazione, e quindi dal superamento della fase emergenziale col tentativo di riprendere tutte le attività, lavorative e quotidiane, in modalità quanto più possibile simili al periodo precedente alla pandemia, compatibilmente con le necessarie misure di sicurezza, ad esempio in termini di mantenimento della distanza sociale e quindi di ridotto affollamento degli spazi chiusi. I grafici sottostanti riassumono gli esiti sostanzialmente positivi, quanto meno rispetto all'anno 2020, di tale ritorno controllato alla normalità.

Fonte: JHU CSSE COVID-19 Data



Fonte: JHU CSSE COVID-19 Data



Nonostante tali sviluppi positivi, il paese ha mantenuto lo stato di emergenza per tutto l'anno, prorogandolo fino al 31 marzo 2022 (D.M. 221/2021³), con il conseguente mantenimento del lavoro agile⁴ come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, purché nel rispetto delle condizioni previste dal DL n.76 del 16 luglio 2020⁵ in termini di regolarità dell'erogazione dei servizi, definizione di misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale e adozione di strumenti di rilevanza 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)⁶, come ribadito dal D.M. 8 ottobre 2021 della Funzione Pubblica⁷, che disciplina il ricorso al lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni solo nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ex art.6 D.L. 80/2021⁸.

Il progetto di superamento dell'emergenza sanitaria in Italia ha avuto un importante sviluppo nel 2021 con l'approvazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) da parte dell'Unione Europea nel mese di giugno⁹, garantendo in questo modo l'accesso a finanziamenti per 750 miliardi di euro¹⁰ da investire per un piano di rilancio economico, infrastrutturale e sociale del paese, articolato in sei missioni¹¹, che si articolano in ulteriori misure specifiche:

- 1) Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
 - M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione.
 - M1C2 Digitalizzazione, innovazione e capacità di comunicazione del sistema di produzione;
 - M1C3 Turismo e cultura

¹ Delibera ANAC n.5/2012 https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?id=0536f91b0a7780427fba6fce3e01ee80

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

³ D.M. 221/2021 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/24/21G00244/sg>.

⁴ 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.

⁵ DL 77/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/07/18/20G00095/sg>

⁶ DL 34/2020 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>

⁷ D.M. 8 ottobre 2021 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/10/13/21A06117/sg>

⁸ D.L. 80/2021 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/06/09/21G00093/sg>

⁹ <https://www.governo.it/it/articolo/incontro-draghi-von-der-leyen/17217>

¹⁰ <https://www.mef.gov.it/focus/Il-Piano-Nazionale-di-Ripresa-e-Resilienza-PNRR/>

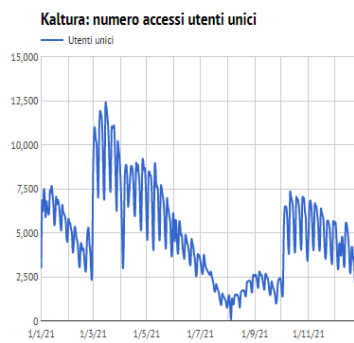
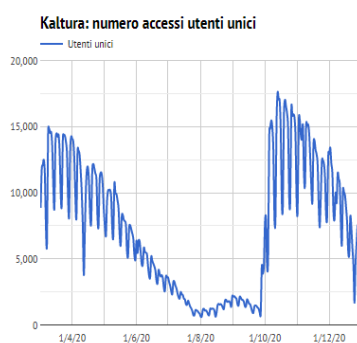
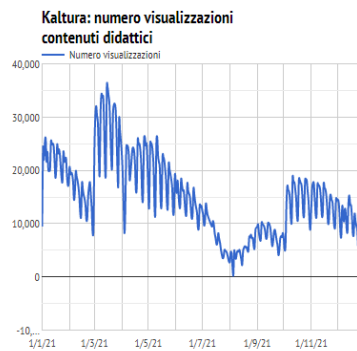
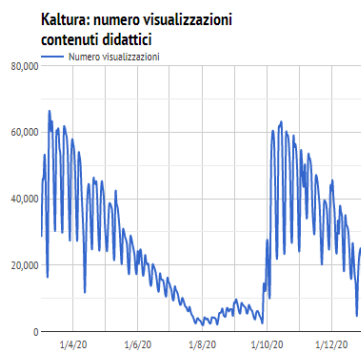
¹¹ Italia Domani, sito dedicato al PNRR <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

- 2) Rivoluzione verde e transizione ecologica
 - M2C1 Economia circolare e agricoltura sostenibile
 - M2C2 Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile
 - M2C3 Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici
 - M2C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica
- 3) Infrastrutture per una mobilità sostenibile
 - M3C1 Investimenti sulla rete ferroviaria
 - M3C2 Intermodalità e logistica integrata
- 4) Istruzione e Ricerca
 - M4C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione, dagli asili nido all'Università
 - M4C2 Dalla ricerca all'impresa
- 5) Inclusione e coesione
 - M5C1 Politiche per il lavoro
 - M5C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore
 - M5C3 Interventi speciali per la coesione territoriale
- 6) Salute
 - M6C1 Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale
 - M6C2 Innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale

2.2 – L'amministrazione

La composizione dell'amministrazione per l'anno 2021 in termini di personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale è riportata nel capitolo 2 del *Piano integrato della Performance 2021-2023*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 2021, il calo dei principali indicatori dell'epidemia da Covid-19 ha consentito la ripresa delle attività didattiche, di ricerca e amministrative dell'Ateneo in presenza, senza pregiudicare l'utilizzo degli strumenti di e-learning, come si può dedurre dai seguenti grafici, dove si nota come, a fronte di una netta riduzione del numero di visualizzazioni dei contenuti didattici sulla piattaforma di creazione e condivisione di video Kaltura¹³ (con un picco di 65.806 il 10/03/2020, contro un massimo di 35.537 il 16/03/2021), il numero di utenti unici diminuisce, ma resta simile nel primo semestre 2021, salvo calare più decisamente in autunno, quando si dimezza.



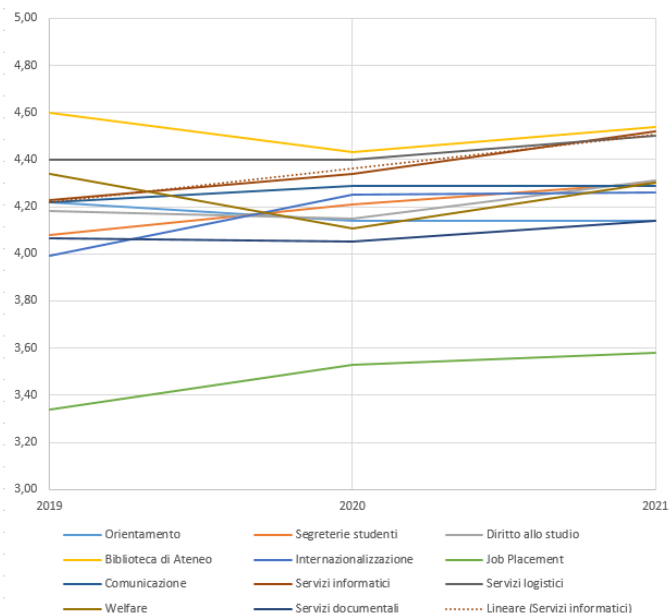
¹² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

¹³ Homepage Kaltura Education <https://corp.kaltura.com/education-video-platform/>

Dal punto di vista dei servizi amministrativi, l'Ateneo era passato dal 20% circa di lavoratori in *smartworking* del 2 maggio 2019, quando era stato introdotto per la prima volta in Ateneo, al 96% circa dei lavoratori in *remote working* nel marzo 2020, che nel 2021, quindi un anno dopo, sono tornati a essere il 90% circa, ma con vincoli sul numero di giorni in presenza, che poi sono divenuti oggetto di un'articolata regolamentazione nello specifico regolamento, approvato il 15 dicembre 2021¹⁴.

A fronte di tale complessità, 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 13 maggio al 28 luglio 2021, con scala di giudizio 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.

	2019	2020	2021	2021-2020
Orientamento	4,22	4,14	4,14	0,00
Segreterie studenti	4,08	4,21	4,30	0,09
Diritto allo studio	4,18	4,15	4,31	0,16
Biblioteca di Ateneo	4,60	4,43	4,54	0,11
Internazionalizzazione	3,99	4,25	4,26	0,01
Job Placement	3,34	3,53	3,58	0,05
Comunicazione	4,22	4,29	4,29	0,00
Servizi informatici	4,23	4,34	4,52	0,18
Servizi logistici	4,40	4,40	4,50	0,10
Welfare	4,34	4,11	4,30	0,19
Servizi documentali	4,07	4,05	4,14	0,09



Il progressivo ritorno alle modalità lavorative precedenti la pandemia, pur cercando di mantenere soluzioni flessibili e composte di attività in presenza e attività da remoto ha richiesto una revisione degli obiettivi individuali previsti dal Piano della Performance 2021-2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021, a seguito delle attività di monitoraggio svoltesi nel mese di giugno, il cui esito, comunque minore rispetto a quello del 2020, è stata la modifica dell'allegato 3 del medesimo Piano, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 luglio 2021¹⁵, i cui principali contenuti sono riassunti nella seguente tabella:

Numero obiettivi per tipo variazione**	Confermati	Modificati	Rinviati	Cancellati o Sospesi	Nuovi
Aree dirigenziali					
Direzione generale	3	3	0	0	0
Area Affari istituzionali e comunicazione	5	3	0	1	0
Area della Formazione e servizi degli studenti	4	2	0	0	0
Area del Personale	5	1	0	0	0
Area Biblioteca di Ateneo	6	0	0	1	0
Area Risorse finanziarie e bilancio	8	0	0	0	0
Area della Ricerca	8	1	0	0	0
Area Infrastrutture e approvvigionamenti	2	9	0	3	0
Area Sistemi informativi	12	5	0	2	0
Totali	53	24	0	7	0

** Gli obiettivi comuni a due o più Aree sono riportati in una sola di esse, senza essere replicati nelle altre.

¹⁴ Regolamento sullo smartworking https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/Nuovo_regolamento_in_materia_di_smart_working-1_2.pdf

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 2021, indicando tra parentesi i codici degli obiettivi individuali con cui sono stati perseguiti (cfr. *infra* paragrafo 3.2, punto C):

- **Potenziamento della didattica:** la progressiva ripresa delle attività didattiche in presenza è stata accompagnata da ulteriori sviluppi degli strumenti di elearning (S03, S12; S18, S21) e delle infrastrutture per gli studenti (IA02), nonché da investimenti sull'internazionalizzazione (FOR1, FOR2, FOR3) e sui corsi post lauream (FOR4);
- **Valorizzazione della ricerca scientifica:** nel 2021 sono proseguite le attività di sviluppo delle reti di collaborazione tra ricercatori (R01, R02, R03, R05) e potenziamento delle infrastrutture (IA01); inoltre, sono state adottate nuove procedure informatiche di monitoraggio degli esiti della ricerca (R07, S17, D09);
- **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* (393 misure specifiche, di cui 326 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 redatto il Bilancio di genere; ha effettuato due indagini e contribuito a una terza indagine, rivolte a tutto il personale; ha garantito il supporto allo sviluppo del lavoro flessibile; ha inaugurato lo sportello per neogenitori e ha garantito il funzionamento dei servizi erogati dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo e dallo sportello su molestie e mobbing.
- **Misure per il welfare:** nel 2021 sono state portate a termine attività a favore dell'efficienza ecologica del Campus (IA07), della inclusività (FOR5) e della conciliazione tra vita e lavoro del personale (P03)

2.4 – Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate durante l'anno 2021 hanno riguardato il già citato impatto dell'epidemia Covid-19, inteso come ritorno graduale e articolato alle modalità lavorative precedenti, e la conseguente necessità di rimodulare gli obiettivi di performance in corso d'anno, nei modi riassunti dalla tabella riportata in fondo al paragrafo 2.2 del presente documento.

La principale opportunità manifestatasi nel corso del 2021 concerne gli stanziamenti previsti dal PNRR, di cui si è fatto cenno nel paragrafo 2.1 del presente documento, con particolare riguardo alle misure specifiche che intercettano attività su cui il Piano Strategico dell'Ateneo¹⁷ ha già previsto di investire: informatizzazione dei processi e dematerializzazione (M1C1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione), radicamento territoriale (M1C3 Turismo e cultura), transizione ecologica (M2C2 Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile; M2C3 Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici), valorizzazione della ricerca scientifica (M4C2 Dalla ricerca all'impresa), servizi per la didattica (M4C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione, dagli asili nido all'Università).

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

¹⁷ Piano Strategico dell'Ateneo <https://www.unimib.it/ateneo/piano-strategico>

3. Performance 2021

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 2021 rispetto agli indicatori globali di Ateneo definiti nel paragrafo 3.5 del Piano integrato della Performance per il triennio 2021-2023. Si rinvia all'*Allegato 2 - Schede KPI 2021-23* del medesimo Piano per una descrizione puntuale delle caratteristiche di tali indicatori.

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2021	Confronto		Risultato 2021 a.a. 2020/21	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	Obiettivo 1.1 - Consolidamento, evoluzione e innovazione del sistema didattico integrato	Numero di Open Badge erogati agli studenti	Internal business processes	Output	Scostamento Open Badge erogati agli studenti	CINECA BESTR	/	+20% su media triennio precedente	Trend	20.811 (triennio 2018-2020)	+19,4% (24.853 anno 2021)	Target (-0,6%)
			Opinione degli studenti frequentanti	Customer	Efficacia percepita	Miglioramento valori medi in almeno 2 ambiti (su 3) rispetto alla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Trend	a.a.2019/20 7,6 8,0 7,8	Soddisfazione complessiva: 7,93 Efficacia didattica: 8,29 Aspetti organizzativi: 8,16	Target raggiunto
		Obiettivo 1.2 - Dall'ingresso alla formazione continua - un sistema verticale di integrazione tra orientamento, didattica, alta formazione e job placement	Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso Ateneo (AVA/IA21bis)	Internal business processes	Outcome	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	Maggiore o uguale a dato 2019/20	Trend	89,9% 2019-20	87,4% 2020/21	Target (-2,5%)
			Percentuale di studenti che conseguono il titolo in N+1 anni (AVA/IA17)	Internal business processes	Outcome	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	>=60% e <= 70%	Trend	66,3% 2019-20	63,1% 2020/21	Target raggiunto
			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	Laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dall'acquisizione del titolo rispetto al totale dei laureati intervistati	MIUR Alma Laurea	MIUR Alma Laurea	Maggiore o uguale a dato 2019/20	Trend	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-Nord Ovest: iA26ATER: +2,2% iA26BTER: -1,7% iA26CTER: +4,8%	Anno 2020 iA26ATER: 83,0% iA26BTER: 78,2% iA26CTER: 68,7% Nord Ovest d'Italia: iA26ATER: 71,3% iA26BTER: 76,5% iA26CTER: 62,7% Scarti UNIMIB-Nord Ovest: iA26ATER: +12,3 iA26BTER: +1,7% iA26CTER: +6,0%	(iA26BTER: -0,7% iA26CTER: -2,9%) Si nota che il risultato è migliore rispetto alla media atenei Italia Nord Ovest)

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2021	Confronto		Risultato 2021 a.a. 2020/21	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazione	Obiettivo 1.2 - Dall'ingresso alla formazione continua - un sistema verticale di integrazione tra orientamento, didattica, alta formazione e job placement	Opinione degli studenti frequentanti	Customer	Efficacia percepita	Miglioramento valori medi in almeno 2 ambiti (su 3) rispetto alla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Trend	a.a.2019/20 7,6 8,0 7,8	Soddisfazione complessiva: 7,93 Efficacia didattica: 8,29 Aspetti organizzativi: 8,16	Target raggiunto
			AVA/IA18 Percentuale laureati che si iscriverebbero allo stesso CdS e AVA/IA25 Laureandi complessivamente soddisfatti	Customer	Efficacia percepita	Percentuale di laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di studio e Proporzioni di laureandi complessivamente soddisfatti del CdS	MIUR AVA	MIUR AVA	Maggiore o uguale a dato 2019/20	Trend	a.a.2019/20 IA18: 75,3% IA25: 91,9%	a.a. 2020/21 IA18: 76,3% IA25: 92,6%	Target raggiunto
			Alta formazione: Soddisfazione complessiva studenti master e corsi perfezionamento	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio precedente	Alma Laurea	/	>= media del triennio 2017-2019	Trend	Media 2017-2019: Master: 79,8% CPF: 89,4%	a.a. 2020/21 Master: 74,0% CPF: 90,5%	Target (Master: -5,8%)
			Percentuale giudizi positivi da parte degli utenti frequentanti iniziative di open day di Ateneo	Customer	Efficacia percepita	Scostamento della media dell'incidenza delle risposte positive	DW di Ateneo	/	>= media anno precedente	Trend	95,84% risposte positive (2020)	96,43% risposte positive (2021)	Target raggiunto
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	Bilancio, uno strumento di equità e sviluppo	Gestione condivisa e oculata delle risorse disponibili	FIN1. Andamento delle fonti di finanziamento diverse dall'FFO	Financial	Efficacia oggettiva	Contribuzione studentesca+ Finanziamenti alla ricerca+ Conto terzi rispetto al valore medio dell'ultimo triennio	Bilancio di Ateneo	Bilancio di Ateneo	rispetto alla media 2018-2020: 100% fino a -15% 95% da -15,01% a -20% 90% da -20,01 a -25% 85% da -25,01% a -30%	Trend	88.568 k€ (media 2018-2020)	97.823 k€ (2021)	Target raggiunto
			FIN2. Indice di indebitamento (ex art. 6 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome	Spese complessive su Entrate complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	<=10%	Standard	<=10%	3,94% (PROPER 2020)	Target raggiunto
		Programmazione attenta degli investimenti	FIN3. Indice di sostenibilità economico finanziaria (ex art. 7 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome	Entrate complessive su spese complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	100% se > 1,3 90% se compreso tra 1,2 e 1,3 80 se compreso tra 1,1% e 1,2 70% se compreso tra 1% e 1,1%	Standard	100% se > 1,3 90% se compreso tra 1,2 e 1,3 80 se compreso tra 1,1% e 1,2 70% se compreso tra 1% e 1,1%	1,35% (PROPER 2020)	Target raggiunto
		Aumento delle risorse generate dalle attività di terza missione e di valorizzazione della ricerca	FIN4. Spesa sui consumi intermedi al netto dell'inflazione annuale	Financial	Efficienza	Spesa consumi intermedi al netto dell'inflazione per l'anno	Bilancio di Ateneo	/	+ o - 10/25 % della media triennio2018-20	Trend	Media 2018-20: 25.604 k€	-15,74% Anno 2021: 21.573 k€	Target raggiunto
			TEMP. Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Internal business processes	Efficienza	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	/	<= 0 gg = 100% 1-10 gg = 90% 11-20 gg = 80% 21-30 gg = 70%	Standard	3,72 gg (media 2018-20)	-6,09 gg (2021)	Target raggiunto

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2021	Confronto		Risultato 2021 a.a. 2020/21	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
TERZA MISSIONE	Comunicazione terza missione, rapporti con il territorio e sostenibilità	Obiettivo 3.1 - Comunicazione: un ateneo che fa rete	Grado di soddisfazione per i servizi di comunicazione	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	Good Practice	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	Studenti 1 anno: 4,20 Studenti anni ss: 4,01 PTA: 3,56 DRDA: 3,71 Media 2018-2020	Studenti 1 anno: 4,43 Studenti anni ss: 4,24 PTA: 4,35 DRDA: 4,19 Dato 2021	Target raggiunto
		Obiettivo 3.2 - Territorio: un ateneo come centro culturale	N. iniziative aperte alla cittadinanza per anno N. Convenzioni con Enti, associazioni di quartiere, Comune, Regione	Customer	Outcome	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	Iniziative: N/A Convenzioni: 3,33 Media 2018-20	Iniziative: N/A Convenzioni: 3 (-10%) Dato 2021	Target non raggiunto
		Obiettivo 3.3 - Sostenibilità: un ateneo che sostiene l'ambiente	Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric http://greenmetric.ui.ac.id	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	<= media del triennio 2018-2020	Trend	2018: 98* 2019: 101* 2020: 132*	192*	Target non raggiunto
RICERCA	Ricerca (impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico)	Obiettivo 2.1 - Connettere le aree di ricerca internamente ed esternamente all'ateneo	12A-A2 - Numero di docenti in convenzione tra Università e/o Enti di ricerca ai sensi dell'art 6 comma 11 Legge 240/2010	Internal business processes	Outcome	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	2,7 Media 2018-2020	5 Dato 2021	Target raggiunto
		Obiettivo 2.2 - Potenziare le reti infrastrutturali	N. reti ESFRI	Internal business processes	Outcome	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	N/A Media 2018-2020	N/A Dato 2021	N/A
		Obiettivo 2.3 - Accelerare l'innovazione e l'impatto della ricerca sul sistema economico	Incidenza ricerca commissionata su totale entrate (in migliaia di euro)	Financial	Outcome	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	+/- 25% rispetto a media 2018-2020	Trend	Media 2018-2020: 1,85%	-15,45% Incidenza 2021: 1,56% = -0,29% rispetto a 2018-20	Target raggiunto
			N. spin-off esistenti in un anno	Learning and growth	Efficacia oggettiva	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	DW di Ateneo	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	Media 2018-2020: 18,33	-7,3% Dato 2021: 17	Target non raggiunto
		Numero di contratti ricerca commissionata attivati nell'anno	Learning and growth	Efficacia oggettiva	Scostamento dalla media 2019-2020	DW di Ateneo	/	+/- 20 % della media numero progetti del biennio 2019-2020	Trend	150 Media 2019-2020	-5,33% Dato 2021	Target raggiunto	
		Numero di progetti di crowdfunding sponsorizzati da imprese o enti esterni su totale progetti crowdfunding	Learning and growth	Efficacia oggettiva	Incidenza percentuale progetti crowdfunding esterni sul totale progetti crowdfunding	DW di Ateneo	/	>= 20% sul totale di progetti crowdfunding	/	/	60%	Target raggiunto	
		Obiettivo 2.4 - Valorizzare la proprietà intellettuale attraverso la gestione strategica dei brevetti e del know-how	N. brevetti concessi (al 31 dicembre di ogni anno: Piano della Performance § 2.4)	Learning and growth	Efficacia oggettiva	Scostamento rispetto al 2020	DW di Ateneo	/	>= N. brevetti concessi al 31/12/2020	Trend	N. brevetti concessi al 31/12/2020: 19	N. brevetti concessi al 31/12/2021: 8	Target non raggiunto

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2021	Confronto		Risultato 2021 a.a. 2020/21	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	Welfare: un ateneo per la comunità	Per il benessere della componente studentesca l'obiettivo primario è l'ampliamento dei servizi residenziali	Grado di soddisfazione per i servizi residenziali: (scala crescente 1-6)	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	Good Practice	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	Studenti 1 anno: 4,31 Studenti anni ss: 4,33 Media 2018-20	Studenti 1 anno: 4,45 Studenti anni ss: 4,31 Dato 2021	Target (Studenti anni ss: -0,02)
		Per il benessere del personale dipendente l'obiettivo è aumentare il senso di appartenenza e il livello di motivazione	BENOR. Indice di soddisfazione complessiva per ciascuna delle 15 dimensioni in cui è misurato il Benessere organizzativo	Learning and growth	Efficacia percepita	Scostamento del numero di sezioni con giudizio medio >3,5 (scala crescente 1-6) rispetto alla media del triennio 2018-20	Rapporto Nucleo di valutazione	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	9 Media 2018-20	11 Dato 2021	Target raggiunto
		Tutela del benessere psicofisico di tutte le componenti della propria comunità attraverso la valorizzazione della pratica sportiva	Grado di soddisfazione per i servizi sportivi (scala crescente 1-6)	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio 2018-2020	Good Practice	/	>= media del triennio 2018-2020	Trend	Studenti 1 anno: 4,13 Studenti anni ss: 4,00 Media 2018-20	Studenti 1 anno: 4,12 Studenti anni ss: 3,93 Dato 2021	Target (Studenti 1 anno: -0,01; Studenti anni ss: -0,07)

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2018	2019	2020	Media 2018-2020	2021	Variazione
Tasso di risposta	43,0%	50,8%	55,9%	49,9%	48,8%	+4,79 punti
A. L'ambiente di lavoro	4,15	4,13	4,23	4,17	4,43	6,24%
B. Le discriminazioni	4,90	5,02	5,15	5,02	5,08	1,13%
C. L'equità	2,96	3,08	3,06	3,03	3,15	3,85%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,82	2,90	2,95	2,89	3,14	8,65%
E. Il mio lavoro	4,16	4,29	4,26	4,24	4,36	2,91%
F. I miei colleghi	4,21	4,33	4,37	4,30	4,5	4,57%
G. Il contesto del mio lavoro	3,25	3,44	3,56	3,42	3,65	6,83%
H. Il senso di appartenenza	3,91	4,05	4,15	4,04	4,24	5,04%
L. La mia organizzazione	2,95	3,13	3,33	3,14	3,37	7,44%
M. Le mie performance	3,42	3,64	3,79	3,62	3,84	6,18%
N. Il funzionamento del sistema	3,01	3,29	3,47	3,26	3,51	7,78%
O. Il mio capo e la mia crescita	3,91	4,12	4,21	4,08	4,27	4,66%
P. Il mio capo e l'equità	3,86	4,06	4,18	4,03	4,25	5,37%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	3,59	3,95	4,04	3,86	4,11	6,48%

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 2021/2023¹⁸ (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 2021¹⁹, 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"²⁰, 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 posto in essere dal RPCT sul rispetto del Codice di comportamento si è riscontrato un generalizzato rispetto delle norme da esso previste fatta eccezione per i seguenti due casi per i quali sono stati avviati i relativi procedimenti disciplinari, di cui uno ancora in corso e un altro archiviato per non accertamento con ragionevole certezza del fatto contestato. Sono inoltre pervenute due segnalazioni (una anonima, l'altra inviata al RPCT) con riferimento a comportamenti non adeguati di alcuni dipendenti nell'ambito dello svolgimento di attività istituzionali, rivelandosi tuttavia prive di ogni fondamento.

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. Ad oggi è stata redatta una prima bozza che dovrà essere rivista alla luce di quanto previsto dalle Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e Linee Guida di settore (richiamate anche nelle suindicate Linee Guida generali) che ANAC deve ancora emanare.

Si sottolinea inoltre che nell'ambito del corso di formazione organizzato con l'Università degli Studi di Milano e l'Università dell'Insubria è stato affrontato in modo approfondito il tema della redazione del Codice unico sviluppando in particolare la materia del conflitto di interessi in ambito universitario.

2) Rotazione degli incarichi.

Nel 2021 il CdA ha approvato le Linee Guida aventi ad oggetto i criteri di programmazione da adottare per la rotazione del personale dirigenziale, dei dipendenti con funzioni di responsabilità (titolari di Posizione Organizzativa e Responsabili del Procedimento) e del restante personale. Il testo delle Linee Guida è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente"²¹.

Dal monitoraggio effettuato dal RPCT è emerso che 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 di fatto attuata anche nel 2021 nei termini di seguito indicati:

- a far data dal 1.3.2021 l'incarico di Capo Area del Personale è stato conferito a un Dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Responsabile di un Settore della Direzione Generale nonché titolare del ruolo di RPD di Ateneo);
- sempre dal 1.3.2021 l'incarico di Capo Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti è stato conferito allo stesso Dirigente (prima Capo Area del Personale) che lo ricopriva ad interim dal 1.7.2020;
- a far data dal 1.9.2021 è stato conferito l'incarico di Capo Area Infrastrutture e Approvvigionamenti ad un dirigente reclutato tramite procedura di selezione pubblica.

Si segnala altresì che a decorrere dal 1.10.2021 l'incarico di RPD, prima rivestito dall'attuale Capo Area del Personale, è stato conferito al Dirigente dell'Area Affari Istituzionali, Legali e Comunicazione.

La rotazione tra strutture diverse ha interessato n. 35 unità di personale tecnico amministrativo.

3) Conflitto di interessi.

Il tema del conflitto d'interessi in ambito universitario è stato oggetto di studio del già richiamato 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 criticità.

Nella relazione annuale della centrale di committenza di Ateneo acquisita dal RPCT, avente ad oggetto eventuali situazioni emerse durante lo svolgimento delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in corso di svolgimento e/o concluse nell'anno 2021 (criticità, varianti e proroghe), non sono state evidenziate situazioni di potenziali conflitti di interesse.

¹⁸ Approvato in data 23/01/2021 e modificato il 20/07/2021, consultabile alla pagina <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-ptpct>

¹⁹ Relazione RPCT 2021 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

²⁰ Codice di comportamento <https://www.unimib.it/ateneo/statuto-regolamenti-e-codici/codici>

²¹ Linee guida sulla rotazione ordinaria del personale <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza/dati-ulteriori>

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.

Nel 2021 non è stato possibile effettuare 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.

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

Nel corso del 2021 sono stati conferiti: indicati:

- l'incarico di Direttore Generale Vicario al dirigente Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio;
- l'incarico dirigenziale di Capo Area del Personale ad un dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Responsabile di un Settore della Direzione Generale nonché titolare del ruolo di RPD di Ateneo);
- l'incarico dirigenziale di Capo Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti allo stesso dirigente (prima Capo Area del Personale) che lo ricopriva ad interim dal 1.7.2020;
- l'incarico dirigenziale di Capo Area Infrastrutture e Approvvigionamenti ad un dirigente reclutato tramite procedura di selezione pubblica;
- n. 11 incarichi di Direttore di Dipartimento.

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 2021 (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 trasferito presso altra pubblica amministrazione. Con riferimento a coloro il cui rapporto di lavoro è cessato per pensionamento sono state effettuate verifiche che hanno dato tutte esito negativo.

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 in una percentuale non inferiore al 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.

Le Linee guida di Ateneo aggiornate sono state pubblicate sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente"²².

Nell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni tramite il sistema informatizzato.

Si segnala tuttavia che è pervenuta al RPCT una segnalazione tramite mail avente ad oggetto comportamenti non adeguati di alcuni dipendenti nell'ambito dello svolgimento di attività istituzionali. La segnalazione è stata trattata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54bis D.Lgs. 165/2001 ed all'esito della sommaria istruttoria condotta dal RPCT essa è risultata manifestamente infondata.

È attualmente in corso la rivisitazione delle Linee Guida di Ateneo e l'adeguamento del software suindicato alle indicazioni dettate dall'ANAC nelle nuove Linee Guida adottate con delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

²² Linee guida whistleblowing <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza/dati-ulteriori>

9) Formazione in materia di prevenzione della corruzione

Nel 2021 la formazione esterna è stata garantita privilegiando la modalità on line, in considerazione della situazione emergenziale in atto.

Quanto alle iniziative di formazione *in house* è stato organizzato in collaborazione con l'Università di Milano e l'Università dell'Insubria un corso di livello specifico dal titolo "Corso in materia di anticorruzione con particolare riferimento ai Codici di comportamento e al conflitto di interessi in ambito universitario" rivolto ai Referenti Anticorruzione e Trasparenza e al personale afferente al Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Il corso della durata complessiva di 8 ore è stato erogato in modalità mista (due sessioni on line tramite Teams e due sessioni in presenza).

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 2021 non sono pervenute ulteriori segnalazioni, oltre a quelle già evidenziate in precedenza nella parte dedicata al Codice di Comportamento.

Nell'attività di ricezione dei reclami, di varia natura, che il Settore Rapporti con il Territorio, Certificazioni Digitali, Competenze trasversali e Assicurazione di Qualità, 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 dal Settore Rapporti con il Territorio, Certificazioni Digitali, Competenze trasversali e Assicurazione di Qualità, né fenomeni di *maladministration* all'esito delle istruttorie poste in essere dagli uffici competenti, talvolta destinatari in prima battuta delle doglianze.

11) Monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali

Il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali condotto nel 2021 ha evidenziato solo limitati ritardi in alcuni procedimenti di competenza dell'Area Sistemi Informativi ed un ritardo di 120 gg. nell'ambito di una procedura di affidamento diretto gestita dall'Area Infrastrutture e Approvvigionamenti. In entrambi i casi i ritardi sono stati debitamente motivati.

12) Monitoraggio rapporti tra amministrazione e soggetti esterni

Dal monitoraggio condotto nel 2021 risulta che tutte le Aree, per quanto di competenza, hanno provveduto all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive in esame dalle quali non sono emerse situazioni di criticità e pertanto non è stato necessario porre in essere azioni correttive. Permane una generalizzata ed oggettiva difficoltà nello svolgimento dei controlli con particolare riferimento ai rapporti di parentela e affinità.

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, come conferma l'annuale attestazione degli obblighi in materia di trasparenza approvata dall'OIV²³.

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. Tale procedura, per come è strutturata, consente una pubblicazione dei dati meno celere rispetto alla procedura automatizzata.

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 2021.

15) Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure specifiche

L'esito finale del monitoraggio annuale condotto nel 2021 ha evidenziato una generalizzata attuazione delle misure specifiche programmate, con scostamenti residuali talvolta attribuibili a situazioni sopravvenute che hanno determinato delle esigenze non prevedibili in fase di programmazione. Nello specifico, le misure programmate per il 2021 risultano completamente attuate nella percentuale del 94,77%. Per la restante percentuale la mancata o parziale attuazione è stata debitamente motivata.

²³ Attestazione OIV obblighi di pubblicazione <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-valutazione-o-altri-organismi-funzioni-analoghe/attestazioni-oiv>

3.1.3 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

In base alla Carta dei Servizi di Ateneo, pubblicata sul sito istituzionale²⁴, l'Ateneo ha provveduto a rilevare la soddisfazione per i servizi previsti, utilizzando l'indagine predisposta nell'ambito della XII edizione del progetto *Good Practice* (GP2020) e rivolta al personale in servizio nel 2021 e agli studenti iscritti ai corsi di laurea dell'a.a.2020/2021.

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: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,34 (GP19: 4,21) Media Atenei: 3,85 (GP19: 3,96) Ranking Bicocca: 4°/33 (GP19: 8°/32)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,26 (GP19: 4,18) Media Atenei: 3,71 (GP19: 3,79) Ranking Bicocca: 2°/34 (GP19: 6°/33)
	Diritto allo studio	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,39 (GP19: 4,16) Media Atenei: 4,32 (GP19: 4,31) Ranking Bicocca: 11°/33 (GP19: 23°/31)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,23 (GP19: 4,24) Media Atenei: 4,09 (GP19: 4,15) Ranking Bicocca: 9°/33 (GP19: 13°/31)
	Orientamento	Job placement
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,14 (GP19: 4,14) Media Atenei: 4,02 (GP19: 4,09) Ranking Bicocca: 10°/33 (GP19: 18°/32)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 3,58 (GP19: 3,53) Media Atenei: 3,52 (GP19: 3,53) Ranking Bicocca: 17°/33 (GP19: 19°/31)
Internazionalizzazione	Supporto alla didattica	
Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,26 (GP19: 4,26) Media Atenei: 3,90 (GP19: 3,96) Ranking Bicocca: 7°/33 (GP19: 8°/32)	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,74 (GP19: 4,54) Media Atenei: 4,55 (GP19: 4,46) Ranking Bicocca: 8°/34 (GP19: 15°/34)	

SUPPORTO ALLA RICERCA	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,38 (GP19: 4,02) Media Atenei: 4,21 (GP19: 4,09) Ranking Bicocca: 12°/35 (GP19: 20°/34)
------------------------------	--

²⁴ Carta dei servizi <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-qualita>

SERVIZI BIBLIOTECARI	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,52 (GP19: 4,43) Media Atenei: 4,35 (GP19: 4,55) Ranking Bicocca: 11°/33 (GP19: 23°/32)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,57 (GP19: 4,57) Media Atenei: 4,37 (GP19: 4,50) Ranking Bicocca: 5°/34 (GP19: 15°/33)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,93 (GP19: 4,81) Media Atenei: 4,65 (GP19: 4,64) Ranking Bicocca: 5°/35 (GP19: 11°/34)	

SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE	Servizi informatici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,61 (GP19: 4,34) Media Atenei: 4,22 (GP19: 4,17) Ranking Bicocca: 1°/33 (GP19: 8°/32)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,42 (GP18: 4,28) Media Atenei: 3,97 (GP18: 3,98) Ranking Bicocca: 2°/34 (GP18: 6°/32)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,76 (GP19: 4,54) Media Atenei: 4,29 (GP19: 4,24) Ranking Bicocca: 3°/35 (GP19: 6°/34)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 4,89 (GP19: 4,37) Media Atenei: 4,40 (GP19: 4,24) Ranking Bicocca: 1°/35 (GP19: 12°/34)
	Servizi generali e logistici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,58 (GP19: 4,44) Media Atenei: 4,37 (GP19: 4,31) Ranking Bicocca: 9°/33 (GP19: 11°/31)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,43 (GP19: 4,33) Media Atenei: 4,02 (GP19: 4,01) Ranking Bicocca: 5°/34 (GP19: 8°/31)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,07 (GP19: 3,76) Media Atenei: 3,86 (GP19: 3,79) Ranking Bicocca: 22°/37 (GP19: 19°/34)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 3,75 (GP19: 3,53) Media Atenei: 3,85 (GP19: 3,66) Ranking Bicocca: 22°/35 (GP19: 23°/34)

SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,43 (GP19: 4,29) Media Atenei: 4,12 (GP19: 4,15) Ranking Bicocca: 9°/33 (GP19: 10°/32)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,24 (GP19: 4,20) Media Atenei: 3,85 (GP19: 3,91) Ranking Bicocca: 5°/34 (GP19: 8°/32)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,10 (GP19: 3,76) Media Atenei: 3,92 (GP19: 3,79) Ranking Bicocca: 12°/35 (GP19: 19°/34)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 4,35 (GP19: 3,69) Media Atenei: 3,98 (GP19: 3,86) Ranking Bicocca: 2°/35 (GP19: 26°/33)

SERVIZI DI BACK-OFFICE	Gestione del personale docente	Gestione del personale TA
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,05 (GP19: 3,04) Media Atenei: 4,45 (GP19: 4,36) Ranking Bicocca: 33°/35 (GP19: 33°/34)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 3,76 (GP19: 3,60) Media Atenei: 4,04 (GP19: 3,91) Ranking Bicocca: 33°/35 (GP19: 30°/34)
	Servizi Welfare	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,31 (GP19: 4,11)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 3,98 (GP19: 4,03)
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,10 (GP19: 3,83)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 3,79 (GP19: 3,99)	
Servizi documentali		
Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 2.100 pari al 26% (GP19: 37%) Media UNIMIB: 4,27 (GP19: 4,05)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 5.162 pari al 22% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,01 (GP19: 3,95)	
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 726 pari al 36% (GP19: 34%) Media UNIMIB: 4,21 (GP19: 3,76)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 471 pari al 56% (GP19: 58%) Media UNIMIB: 3,82 (GP19: 3,56)	

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 agli *Open Day*²⁵ dell'Ateneo:

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Open Day, 6 febbraio 2021
	N. questionari raccolti: 105 È rimasto soddisfatto delle informazioni ricevute: 96,19% È stato soddisfatto della presentazione dei docenti: 97,14% La durata della presentazione rispetto agli argomenti trattati è stata soddisfacente: 97,14% È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 95,24%

²⁵ <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 2021/2023*²⁶, 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, 25% per i Capi Area):

Area	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
Supporto Amministrativo	FIN1	50%	Autofinanziamento	Contribuzione studentesca+ Finanziamenti alla ricerca+ Conto terzi rispetto al valore medio dell'ultimo triennio	Variazione rispetto alla media del triennio precedente	100% fino a -15% 95% da -15,01% a -20% 90% da -20,01 a -25% 85% da -25,01% a -30%	+10,45% 2021: 97.823 k€ Media 2018-20: 88.568 k€	100%
	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	100% se > 1,3 90% se compreso tra 1,2 e 1,3 80% se compreso tra 1,1% e 1,2 70% se compreso tra 1% e 1,1% 50% se 1% 0% se inferiore a 1%	1,35 (2020)	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	Variazione rispetto alla media del triennio precedente	100% se < media 2018-20 80% se <= 0 e > media 2018-20 70% se > 0	2021: -6,09 gg Media 2018-20: 3,72 gg	100%

²⁶ 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 ²⁷	% di realizzazione
Linea programmatica GOVERNANCE	AIC06 - Informatizzazione gestione delibere Cda e Senato D05 - Anticorruzione e Trasparenza S01 - Piano Triennale IT e sicurezza S08 - Smart working [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021]	AIC06: 100% D05: 100% S01: 100%
Linea programmatica INTERNAZIONALIZZAZIONE	FOR2 - Internazionalizzazione: Mobilità docenti FOR3 - Internazionalizzazione: Mobilità Studenti Erasmus Going Digital	FOR2: 100% FOR3: 100%
Linea programmatica SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	AIC13 - Servizio di ticketing per divulgazione verso i media AIC14 - Predisposizione FAQ sui progetti Bbtween e certificazioni digitali B06 - Progetto di adozione di un sistema per la gestione rischi D02 - Protezione dei dati personali e sensibili- DPR 445/2000 D03 - Semplificazione procedure. Certificazione di qualità D05 - Anticorruzione e Trasparenza D10 - Mappatura dei processi D11 - Internal Audit D16 - Dematerializzazione DIR01 - Coordinamento delle aree dirigenziali DIR02 - Govenance: cruscotto direzionale DIR03 - Digitalizzazione processi amministrativi DIR04 - Riduzione tempistiche documentazione per organi di governo FOR4 - Semplificazione amministrativa Master IA05 - Digitalizzazione BIM S19. Cruscotto per il monitoraggio dipartimentale [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] S20 - Archibus	AIC13: 100% AIC14: 100% B06: 100% D02: 100% D03: 100% D05: 100% D10: 100% D11: 100% D16: 100% DIR01: 100% DIR02: 100% DIR03: 100% DIR04: 100% FOR4: 100% IA05: 100% S20: 100%
Strategia BILANCIO STRUMENTO DI EQUITÀ E SVILUPPO	P01 - Procedure on line P05 – Carta dei servizi [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] RIS01 - Ricognizione Patrimoniale RIS02 - Monitoraggio crediti commerciali e avvio procedure per il recupero crediti RIS03 - Approvazione manuale di contabilità RIS05 - Procedure on line RIS07 - Budget: revisione del processo RIS08 - Benchmark bilanci atenei	P01: 100% RIS01: 100% RIS02: 100% RIS03: 100% RIS05: 100% RIS07: 100% RIS08: 100%
Strategia COMUNICAZIONE, TERZA MISSIONE, RAPPORTI CON IL TERRITORIO E SOSTENIBILITÀ	AIC02 - Sviluppo di un nuovo servizio per le Liste di spedizione AIC03 - Valorizzazione rassegna stampa AIC11 - Comunicazione istituzionali sito web di Ateneo AIC12 - Nuovo sito di terzo livello per Ibicocca B03 - Attività e servizi a supporto della Terza Missione	AIC02: 100% AIC03: 100% AIC11: 100% AIC12: 100% B03: 72,3%
Strategia DIDATTICA, ORIENTAMENTO E ALTA FORMAZIONE	AIC10 - Orientamento in itinere e in uscita: formazione trasversale B01 - Attività e servizi a supporto della didattica B04 - Procedure on line FOR1 - Internazionalizzazione: Didattica. Mobilità studenti IA02/A - Ristrutturazione spazi per studio e biblioteca ed. U16 IA02/B - Bicocca Stadium II lotto IA02/E - Completamento residenza U41 S03 - LIBaaS Laboratori informatici virtualizzati - evoluzione S12 - Progettazione di un'app per i servizi agli studenti S18 - SIM4Students S21 - Didattica a distanza	AIC10: 100% B01: 93,7% B04: 100% FOR1: 100% IA02/A: 100% IA02/B: 50% IA02/E: 100% S03: 100% S12: 100% S18: 100% S21: 100%
Strategia RICERCA: IMPATTO, VALORIZZAZIONE. INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	B02 - Attività e servizi a supporto della ricerca D09 - Audit Ricerca D12 - Miglioramento della performance su contratti [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] D14 - Internazionalizzazione ricercatori e visiting professor IA01/A - Potenziamento infrastrutture per la Ricerca: U19 IA01/C - Potenziamento infrastrutture per la Ricerca: U1 R01 - Miglioramento della performance nella gestione dei network e degli enti partecipati R02 - Enhancing research performance R03 - Promuovere coinvolgimento dei ricercatori in azioni di protezione della proprietà intellettuale R05 - Scienza Partecipata R06 - Supporto a innovazione e imprenditorialità R07 - Cruscotto ricerca: definizione di analisi routinarie sulla ricerca 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 S17 - Nuovo sistema di gestione dei dati della ricerca S23 - Ampliamento Storage e Servizi di calcolo	B02: 100% D09: 100% D14: 100% IA01/A: 75,0% IA01/C: 83,5% R01: 100% R02: 100% R03: 100% R05: 100% R06: 100% R07: 100% S10: 100% S11: 100% S15: 100% S16: 100% S17: 100% S23: 100%

²⁷ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.3 del presente documento.

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali ²⁸	% di realizzazione
Strategia WELFARE : UN ATENEO PER LA COMUNITÀ	FOR5 - Ateneo Inclusivo IA02/C - Nuovo edificio U10 IA03 - Censimento spazi IA06/G - Certificazioni di idoneità statica I e II Livello [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] IA06/H - Verifica controsoffitti IA06/L - Censimento cappe IA07 - Campus Green IA07/A - Riqualificazione energetica edifici Campus [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] IA07/B - Rigenerazione Green Campus [Obiettivo cancellato – Monitoraggio luglio 2021] P02 - Sviluppo del capitale umano: POLA e SPRINT P03 - Welfare	FOR5: 100% IA02/C: 100% IA03: 100% IA06/H: 100% IA06/L: 100% IA07: 100% P02: 100% P03: 100%

D. la valutazione delle **competenze professionali e organizzative** che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2021 (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):

- D1. Capacità di coordinamento delle attività e dei collaboratori: 4,44/5;
- D2. Capacità di valutare i collaboratori, differenziando i giudizi: 4,44/5;
- D3. Orientamento al risultato: 4,78/5;
- D4. Consapevolezza e impegno per l'organizzazione: 4,78/5;
- D5. Coinvolgimento degli stakeholder: 4,56/5.

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 2021/2023*,

- 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%);
 - 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;
 - C) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2021 (peso 30%), che concorre a definire il grado di differenziazione delle valutazioni.
- 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%);
 - B) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2021 (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:
 - 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 2021 (peso 40% per il profilo prevalentemente gestionale, 50% per il profilo prevalentemente tecnico).

²⁸ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.3 del presente documento.

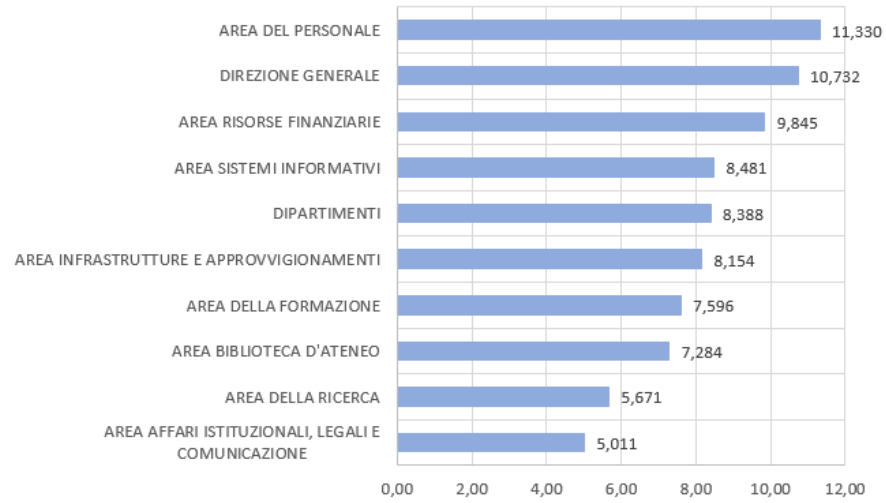
Le attività di valutazione sono state avviate il 3 marzo 2022 e si sono ultimate il 27 aprile 2022.

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

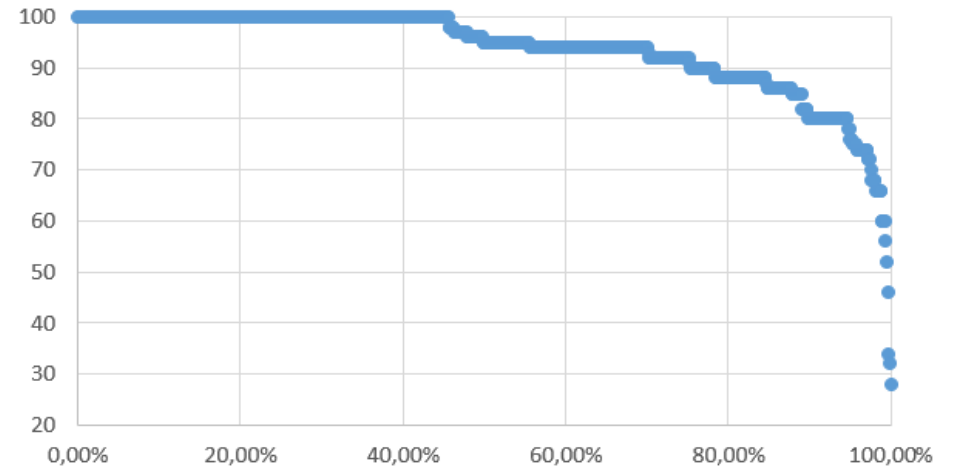
Anno 2021	Deviazione standard dei risultati ponderati	Risultato medio ponderato %	Totale personale
AREA AFFARI ISTITUZIONALI, LEGALI E COMUNICAZIONE	5,011	93,96	56
AREA BIBLIOTECA D'ATENEO	7,284	92,35	46
AREA DEL PERSONALE	11,330	93,48	71
AREA DELLA FORMAZIONE	7,596	94,09	188
AREA DELLA RICERCA	5,671	96,49	43
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	8,154	86,61	49
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	9,845	94,09	43
AREA SISTEMI INFORMATIVI	8,481	93,30	92
DIREZIONE GENERALE	10,732	91,92	121
DIPARTIMENTI E CENTRI DI RICERCA	8,388	97,85	124
ATENEO	8,986	93,70	834

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 risultato della valutazione (in scala 1-100, sull'asse verticale) e della percentuale di personale afferente a ciascuna struttura (sull'asse orizzontale).

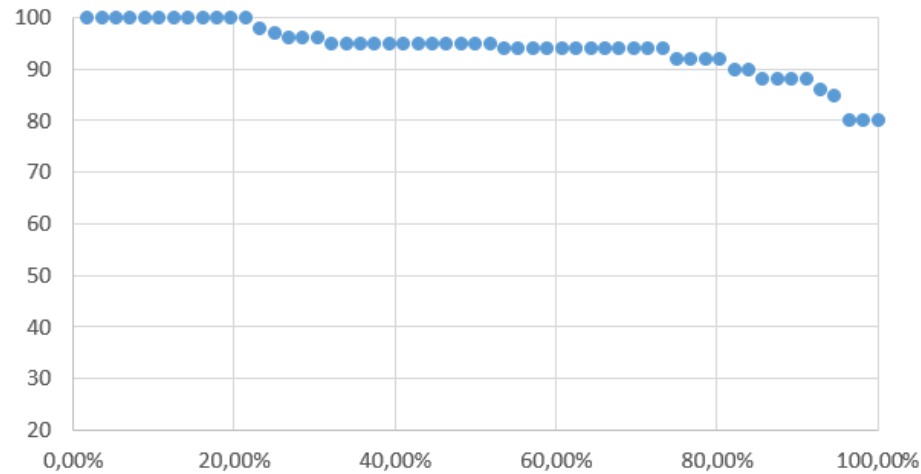
Deviazione standard delle valutazioni



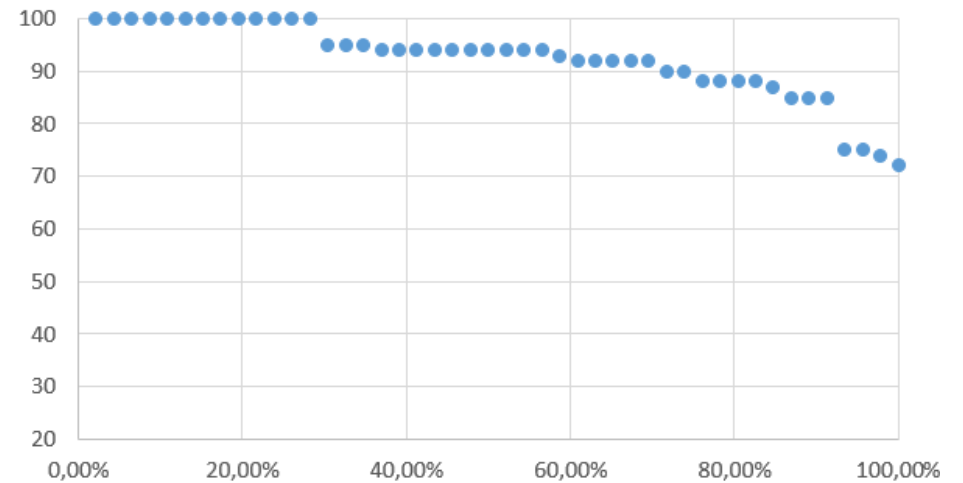
Ateneo



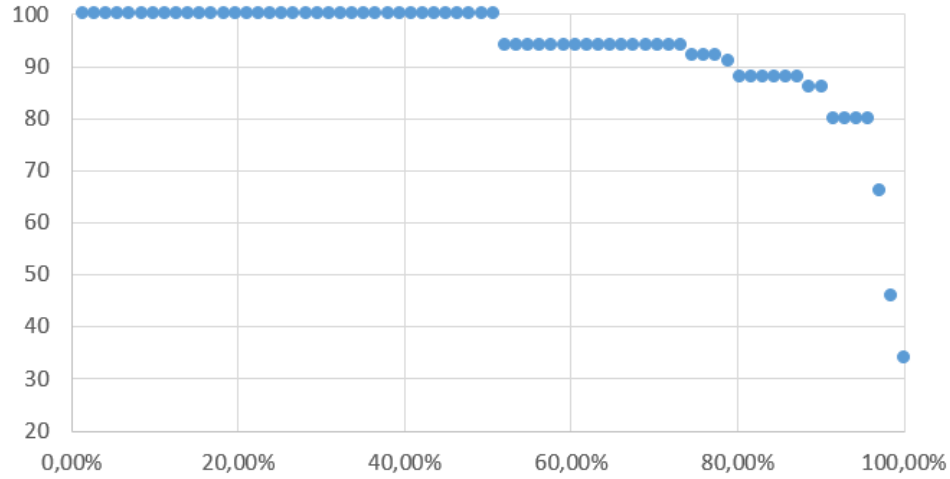
Area Affari istituzionali, legali e comunicazione



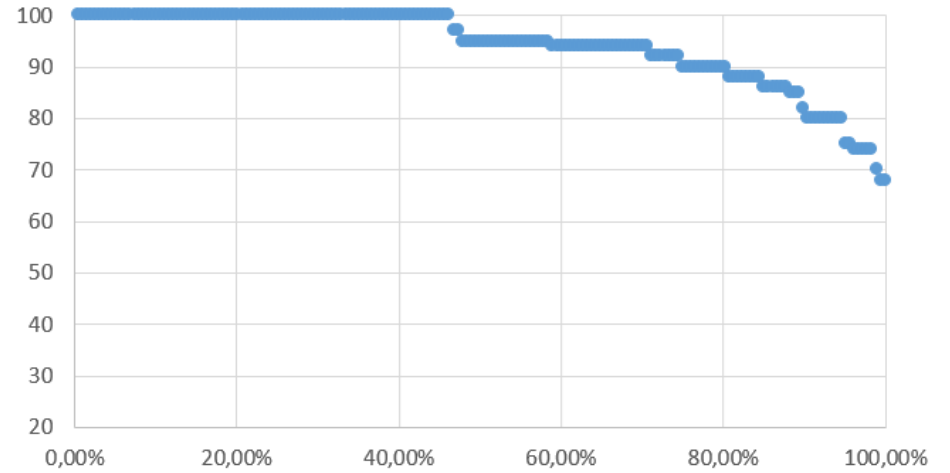
Area Biblioteca di Ateneo



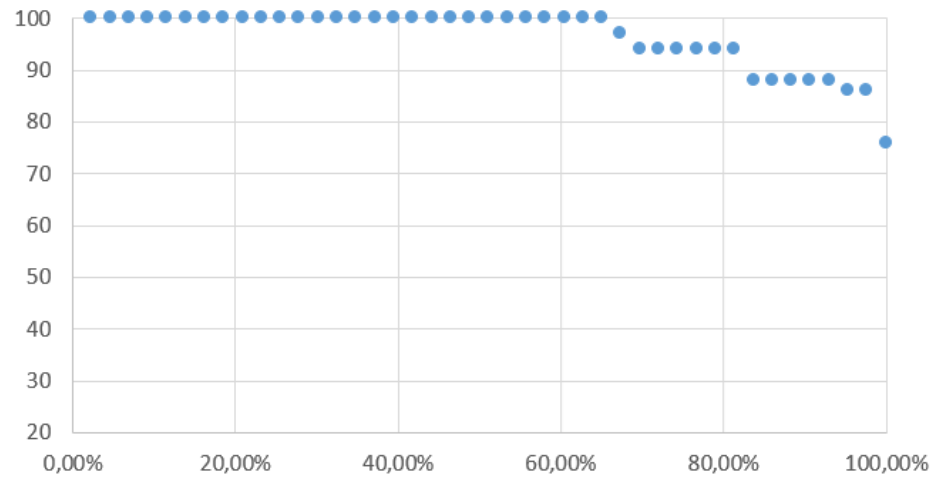
Area del Personale



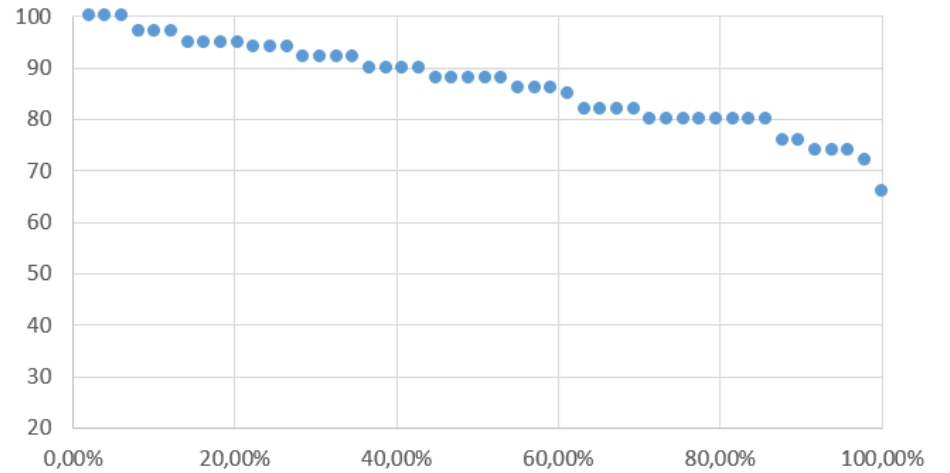
Area della Formazione



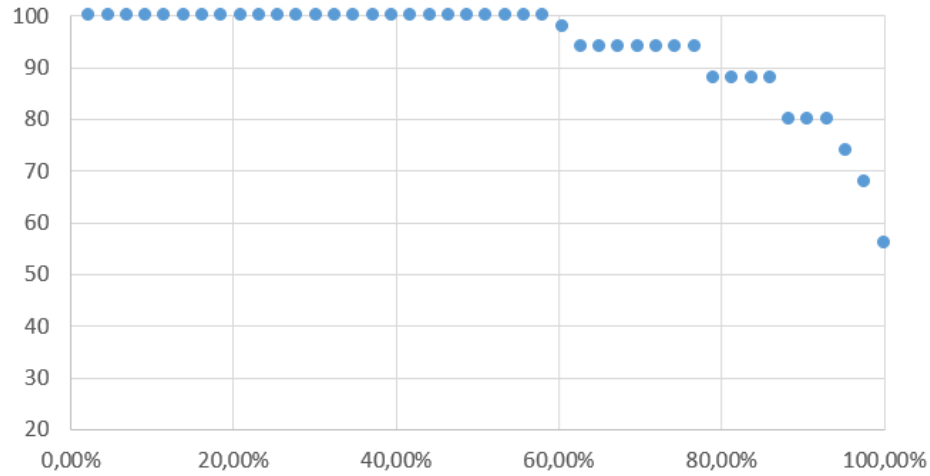
Area della Ricerca



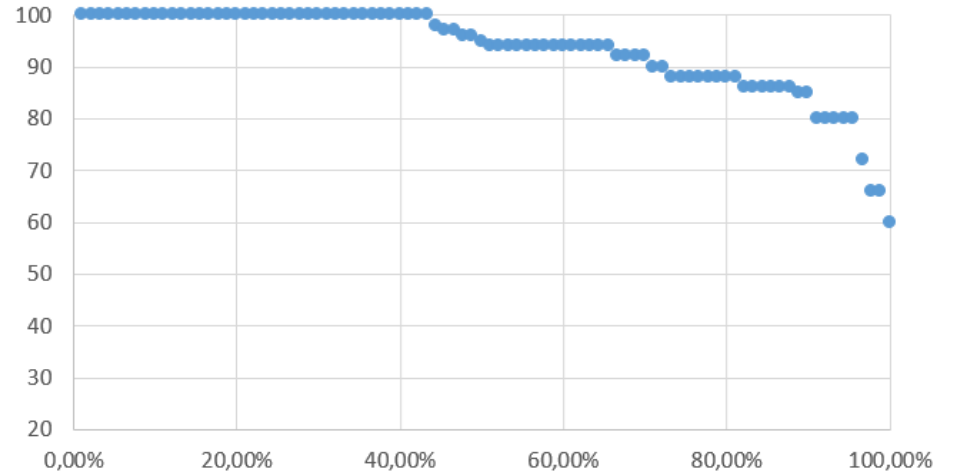
Area Infrastrutture e approvvigionamenti



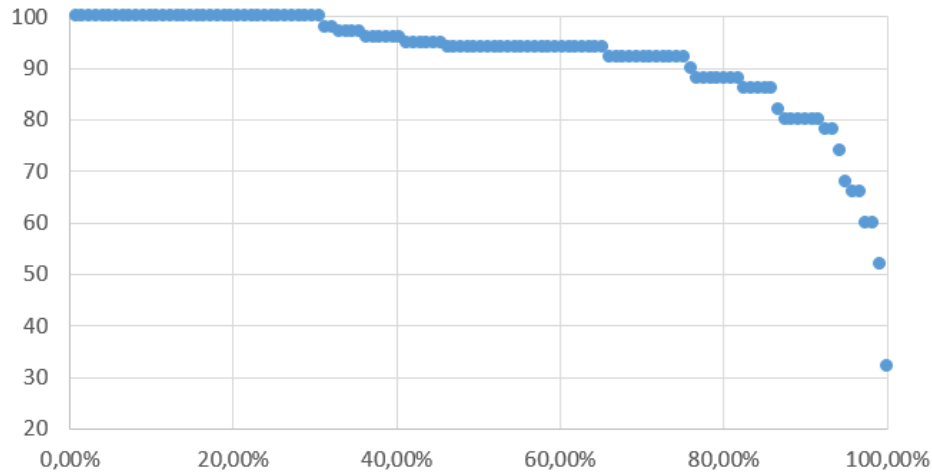
Area Risorse finanziarie e bilancio



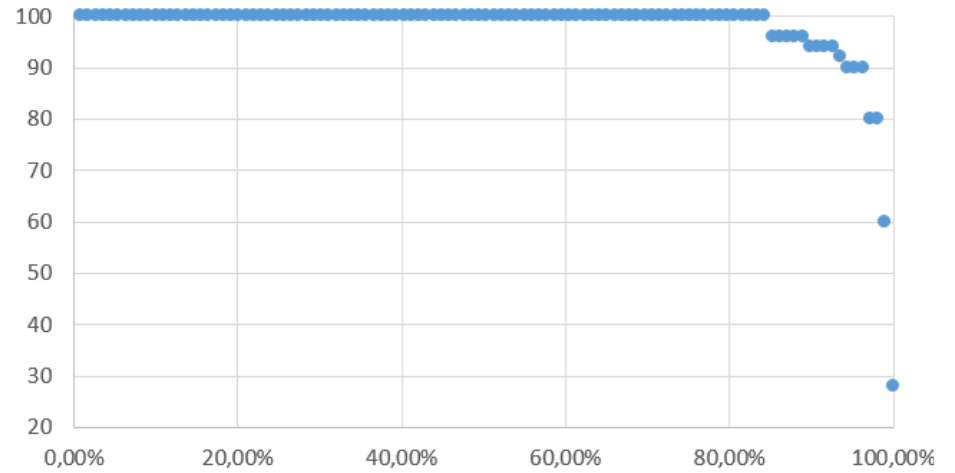
Area Sistemi informativi



Direzione generale



Dipartimenti e Centri di 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	2020	2021
I Proventi propri, di cui:	€ 65.343.491,05	€ 62.807.739,44	€ 67.517.253,90
1) Proventi per la didattica	€ 44.114.251,67	€ 44.130.480,88	€ 44.130.480,88
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 5.539.701,50	€ 4.046.996,04	€ 4.411.235,28
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 15.689.537,88	€ 14.630.262,52	€ 15.936.938,73
II Contributi, di cui:	€ 160.852.955,26	€ 172.097.468,83	€ 190.608.8870,50
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 151.208.442,4	€ 161.156.773,99	€ 178.083.739,81
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 2.560.607,24	€ 2.507.045,43	€ 4.998.839,52
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	€ 276.433,06
5) Contributi da Università	€ 603.218,95	€ 797.984,93	€ 376.852,89
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 4.583.404,79	€ 5.156.747,46	€ 4.341.595,06
7) Contributi da altri (privati)	€ 1.825.839,58	€ 2.370.737,18	€ 2.422.356,04
III Proventi per attività assistenziale	€ 6.621.364,22	€ 6.632.509,90	€ 6.580.685,22
IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU	€ 8.942.781,86	€ 9.029.480,97	€ 9.620.184,46
V Altri proventi e ricavi diversi	€ 7.061.278,71	€ 5.241.618,04	€ 8.233.386,03
Totale Proventi operativi	€ 248.821.871,10	€ 255.808.817,18	€ 282.560.380,11

La composizione dei costi operativi è la seguente:

B) Costi operativi	2019	2020	2021
VIII. Costi del personale	€ 129.746.186,93	€ 136.484.289,73	€ 143.828.119,24
IX. Costi della gestione corrente	€ 97.395.117,53	€ 93.068.981,90	€ 106.636.587,89
X. Ammortamenti e svalutazioni	€ 10.992.327,20	€ 12.922.137,00	€ 14.663.698,64
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 4.971.666,56	€ 5.997,87	€ 800.000,00
XII. Oneri diversi di gestione	€ 1.650.856,55	€ 1.121.029,66	€ 949.717,89
Totale Costi (B)	€ 244.756.154,77	€ 243.602.436,16	€ 266.878.123,66

Il risultato dell'esercizio è il seguente:

	2019	2020	2021
Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 4.065.716,33	€ 12.206.381,02	€ 15.682.256,45
C) Proventi e oneri finanziari	- € 17.997,10	€ -1.770.542,39	€ -1760802,86
E) Proventi e oneri straordinari	- € 12.482.737,49	€ 2.358.719,16	€ 2.027.106,61
Risultato prima delle imposte (A - B - C + E)	€ 16.530.456,72	€ 12.794.557,79	€ 15.948.560,2
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 7.437.015,30	€ 7.762.632,72	€ 7.991.150,75
Risultato dell'esercizio	€ 9.093.441,42	€ 5.031.925,07	€ 7.957.409,45

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 CUG²⁹, 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 2015/2018³⁰.

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)³¹ 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 quattro principali linee di azione del 2021 sono state:

1. Formazione

- *Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" – XII edizione.* Il progetto - tipicamente connesso alla terza missione dell'Università - nasce come azione positiva (rivolta esclusivamente alle donne) 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. Dall'anno 2014 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 dei/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. Questo tipo di formazione, aperta a studenti/studentesse dell'Ateneo e al territorio, contribuisce inoltre a sensibilizzare giovani uomini e giovani donne ai temi legati alla parità di genere e al contrasto delle discriminazioni in base al sesso. Le lezioni si sono svolte, nella modalità on line, tra ottobre 2020 e febbraio 2021. Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. La maggior parte delle persone che ha partecipato a questi corsi è di genere femminile. Nello specifico, a questa edizione hanno partecipato 54 persone, di cui 46 donne e 8 uomini.
- *Corso di Perfezionamento "La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" – edizione a.a. 2020/2021.* 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. In particolare intende: formare figure professionali che possano trovare opportunità lavorative presso strutture – pubbliche e private – che a vario titolo gestiscono le politiche di prevenzione e contrasto contro la violenza o entrano in contatto con donne vittime di violenza (strutture ospedaliere, strutture del sistema socio-sanitario, servizi sociali, centri antiviolenza, case rifugio, centri donna); rafforzare le competenze di chi già svolge attività lavorative in tema di prevenzione e contrasto alla violenza. Il corso è rivolto a laureati e diplomati universitari di qualsiasi disciplina. Anche per l'edizione 2020/2021 la direzione del corso ha deciso di riservare 3 posti come uditori/ori per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Milano-Bicocca. Il corso della durata di 112 ore si è svolto da marzo a settembre 2021. I/le partecipanti che hanno sostenuto le prove con esito positivo, e in regola con la frequenza, hanno ricevuto l'attestato del corso ed acquisito 20 CFU.

²⁹ <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

³⁰ https://www.unimib.it/sites/default/files/Piano%20di%20Azioni%20Positive%202015_2018_CDA_1.pdf

³¹ <https://www.unimib.it/servizi/disabilit%C3%A0-e-dsa>

- *Corso di formazione “Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele”*. Il corso, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con il settore Formazione e sviluppo organizzativo, ha la finalità di promuovere all'interno del contesto universitario una cultura gender sensitive e delle pari opportunità. Nello specifico, la formazione si è focalizzata sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Il corso, la cui partecipazione è su base volontaria, è rivolto a tutto il personale dell'Ateneo. La formazione, della durata di 8 ore, è erogata nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo. A coloro che hanno completato il percorso formativo è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

2. Ricerca

- *Bilancio di genere 2021*. Il Bilancio si compone principalmente delle seguenti tre sezioni: 1) analisi di contesto (linee guida MIUR); 2) analisi delle azioni di parità; 3) approfondimenti qualitativi. Nel mese di gennaio 2021 è stato istituito un comitato scientifico che si è riunito ciclicamente durante tutte le fasi del progetto al fine di supervisionare e coordinare le attività. Il Bilancio di genere è stato ultimato nel dicembre 2021.
- *Indagine “Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università”*. Il Comitato Unico di Garanzia di Bicocca ha aderito all'indagine promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane sulle condizioni di lavoro in presenza e da remoto durante l'epidemia da Covid-19. Lo studio, realizzato nel marzo 2021, ha coinvolto numerose Università di tutta Italia e ha messo in luce le principali criticità lavorative al fine di supportare lo sviluppo di politiche e misure rispondenti ai bisogni delle persone. Il CUG ha reso disponibili i risultati della ricerca perché possano fornire spunti per migliorare il benessere lavorativo.
- *Indagine sulle molestie di strada*. Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso la realizzazione di un'indagine sulle molestie di strada rivolta al personale docente, ricercatore, assegniste/i, studenti ai quali è stato somministrato un questionario on line trasmesso via mail. Il progetto si è posto l'obiettivo di definire la frequenza e le caratteristiche di questo tipo di molestie, le conseguenze e i fenomeni associati, il livello di consapevolezza dei rispondenti, il ruolo che l'Università potrebbe avere nel contrasto al problema. La ricerca, conclusa nel mese di ottobre 2021, ha contribuito al dibattito scientifico fornendo dati quantitativi e qualitativi su un fenomeno ancora poco indagato e offre uno spunto di riflessione per la costruzione di interventi di prevenzione degli episodi di molestie di strada e di sostegno alle vittime. La responsabile scientifica è la Prof. Chiara Volpato (Dipartimento di Psicologia).
- *Indagine stress lavoro correlato*. Nel 2021 si è conclusa la rilevazione del rischio stress lavoro correlato che ha coinvolto tutto il personale tecnico- amministrativo, docente, ricercatore e assegnista di ricerca. La rilevazione è finalizzata sia a raccogliere le percezioni di chi lavora all'Università di Milano-Bicocca, su un insieme di elementi che contribuiscono a definire la qualità della vita organizzativa, sia ad individuare le aree di maggior rischio psicosociale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. La responsabile scientifica è la Prof. Emanuela Bricolo (Dipartimento di Psicologia).

3. Welfare e servizi:

- *Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing*. In continuità con l'attività dello Sportello svolta negli anni precedenti, anche nel 2021 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio nella modalità on line. Lo Sportello, gestito dalla Consigliera di Fiducia, 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 2021 sono stati effettuati 18 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 40 persone di cui 15 tecnici amministrativi, 11 studenti/studentesse e 14 appartenenti al corpo docente.
- *Sportello Parent Time*. Lo sportello di ascolto Parent Time è un servizio che offre colloqui psicologici gratuiti per neomamme e neopapà per supportarli durante la fase della transizione alla genitorialità, un periodo che può essere di particolare stress e vulnerabilità. Nell'attuale situazione pandemica, ansia e stress tendono ulteriormente ad acuirsi nei neogenitori, spesso aumentando il senso di isolamento e i sentimenti di preoccupazione. L'obiettivo dello sportello è quello di fornire ai neogenitori uno spazio di ascolto e di riflessione per migliorare il benessere personale e familiare e la relazione con il proprio figlio e fornire strumenti e strategie per affrontare le difficoltà. Il servizio è rivolto a futuri genitori durante la gravidanza e neomamme e neopapà nei primi due anni di vita del bambino. I colloqui sono effettuati online da psicologi professionisti esperti sui temi della genitorialità. Il progetto è a cura della prof.ssa Cristina Riva Crugnola e della dr.ssa Elena Lerardi del Dipartimento di Psicologia.
- *Organizzazione del lavoro flessibile*. Come indicato nella sezione precedente part-time (orizzontale e verticale), telelavoro, congedi parentali e permessi sono stati fruiti nella maggior parte dei casi da donne. Le misure che prevedono invece una più equa fruizione, tra donne e uomini, sono gli orari flessibili e lo smart working introdotto nel 2019. Nel 2021, con il permanere della pandemia da Covid 19, la maggior parte del personale tecnico amministrativo ha lavorato da remoto.
- *Nido e scuola dell'infanzia “Bambini Bicocca”*. Per quanto riguarda i servizi di welfare dedicati all'infanzia, l'Ateneo di Milano-Bicocca gestisce un nido e una scuola aperti entrambi al proprio personale. Il Nido Bambini

Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 64 bambini dai 3 mesi ai 3 anni. Dipendenti e studenti dell'Università possono iscrivere i loro bambini allo stesso costo dei nidi comunali. È un nido interaziendale promosso dall'Università di Milano-Bicocca in collaborazione con Pirelli. Il progetto nasce da una convenzione con il Comune di Milano che ha messo a disposizione l'immobile in cambio di una quota di posti riservata ai bambini del quartiere. Il nido rappresenta quindi un'importante sperimentazione di welfare interaziendale e territoriale. 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 2021, le persone che hanno fruito del servizio appartengono alle seguenti categorie: docenti/ricercatori, tecnici amministrativi, studenti/dottorandi, specializzandi, assegnisti.

- *Identità "Alias"*. A partire dal 2019 l'Ateneo di Milano-Bicocca ha adottato un'importante misura di antidiscriminazione a tutela di studenti/studentesse e personale 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.
- *Beni e servizi welfare*. L'Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2021 convenzioni finalizzate all'acquisizione di beni e servizi a prezzi agevolati. Si sottolinea anche la stipula di una polizza sanitaria per tutto il personale tecnico amministrativo.

4. Networking

Il Comitato unico di Garanzia aderisce a due seguenti network:

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
- Network delle Università in rete contro la violenza di genere ("UNIRE")

In entrambi i casi si persegue l'obiettivo di ottimizzare risorse e professionalità, nonché scambiare buone pratiche e valorizzare la ricerca scientifica presente nelle Università.

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 2021, 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 2021 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 2021 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)				
Approvazione della Relazione della Performance 2021 da parte del Consiglio di Amministrazione				

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

Come accennato nel capitolo 2, nel corso del 2021 l'emergenza sanitaria ha alternato fasi critiche ad altre di relativa normalità, determinando il ricorso estensivo a forme flessibili di organizzazione del lavoro, eppure anche per quest'anno 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, confermando la propria efficacia e la sostanziale 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 nei mesi di giugno e luglio 2021 (ottenendo un tasso di risposta pari al 49%, in calo rispetto al 56% del 2020), relativamente alle quattro sezioni di domande su tale argomento, dove si registra un incremento della soddisfazione per il terzo anno consecutivo, sebbene nel 2021 sia più contenuto che in passato. In particolare, la sezione L (La performance organizzativa) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,37/5 (+0,04 rispetto al 2020), la sezione M (Le mie performance) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,84/5 (+0,05 rispetto al 2020), la sezione N (Il funzionamento del Sistema) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,51/5 (+0,04 rispetto al 2020), la sezione Q (Il mio responsabile e il sistema di valutazione) ha ottenuto una soddisfazione media pari a 4,11/5 (+0,07 rispetto al 2020).

Alla luce dei confronti col personale tecnico amministrativo e con le rappresentanze sindacali avvenuti nel corso del 2021, risulta ancora migliorabile la fase del monitoraggio intermedio, che occorrerà definire con maggiore chiarezza in occasione della revisione del Sistema di misurazione e valutazione prevista nell'anno 2022, come conseguenza dell'adozione del primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Se infatti l'attività di monitoraggio degli obiettivi individuali è ormai consolidata e nel corso dell'ultimo trimestre 2021 è stata ulteriormente migliorata dalla sperimentazione dell'applicativo Cineca SPRINT, l'attività di costante valutazione dell'operato dei collaboratori, onde rispettare le scadenze prefissate anche adottando una modalità flessibile e composita di organizzazione del lavoro, potrebbe richiedere la definizione di uno specifico e condiviso sistema di monitoraggio.

L'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di pianificazione economica (budget) è ancora oggetto di attenzione; nel 2021 sono state ulteriormente sviluppate attività di calcolo del costo dei servizi erogati dall'Ateneo ed indicati nella Carta dei Servizi.

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, rispetto alla quale si registra una crescita del tasso di risposta per il personale docente, ricercatore, assegnisti e dottorandi (dal 34% nel 2020 al 36% nel 2021), un calo per quello del personale tecnico amministrativo (dal 58% nel 2020 al 56% nel 2021) e una netta diminuzione del tasso di risposta degli studenti, sia per gli iscritti al primo anno (dal 37% nel 2020 al 26% nel 2021) sia per gli iscritti agli anni successivi al primo (dal 26% nel 2020 al 22% nel 2021). Di conseguenza, per l'anno 2022 l'Ateneo ha previsto una revisione del questionario e l'adozione di misure mirate a ottenere un maggior coinvolgimento in tale indagini da parte degli studenti.

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 2021-2023	29/01/2021	20/07/2021	27/07/2021	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Piano della <i>performance</i> , triennio 2022-2024	18/01/2022	-----	25/01/2022	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2021-2023	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 2022-2024	18/01/2022	-----	28/01/2022	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)	Aprile 2022	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	825	Aprile 2022	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	734	91	---

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 (*)	-----	08/07/2021
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 (*)	-----	08/07/2021

(*) La contrattazione integrativa relativamente all'anno 2021 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 vedano le schede della performance individuale _ obiettivi 2021 dei dirigenti.