

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/06/2023

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	4
2.3 – I risultati raggiunti	7
2.4 – Le criticità e le opportunità	7
3. PERFORMANCE 2022	8
3.1 – Performance organizzativa	8
3.2 – Performance individuale	19
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	26
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	28
6. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	31
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	31
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	32
7. ALLEGATI	33
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	33
7.2 – Tabella della valutazione individuale	33
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	34

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2022 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 2019².

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

2.1 – Il contesto

Soprattutto grazie alle campagne vaccinali, l'anno 2022 è stato caratterizzato da un deciso ridimensionamento degli effetti più gravi dell'epidemia da Covid-19, come testimoniano gli andamenti dei principali indicatori epidemici, sia a livello europeo (nella colonna sinistra della tabella sottostante)³ sia a livello nazionale (nella colonna destra della medesima tabella)⁴:

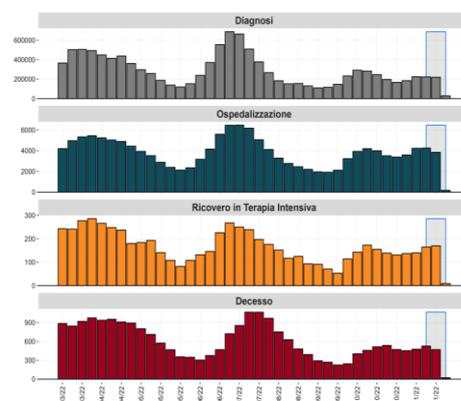
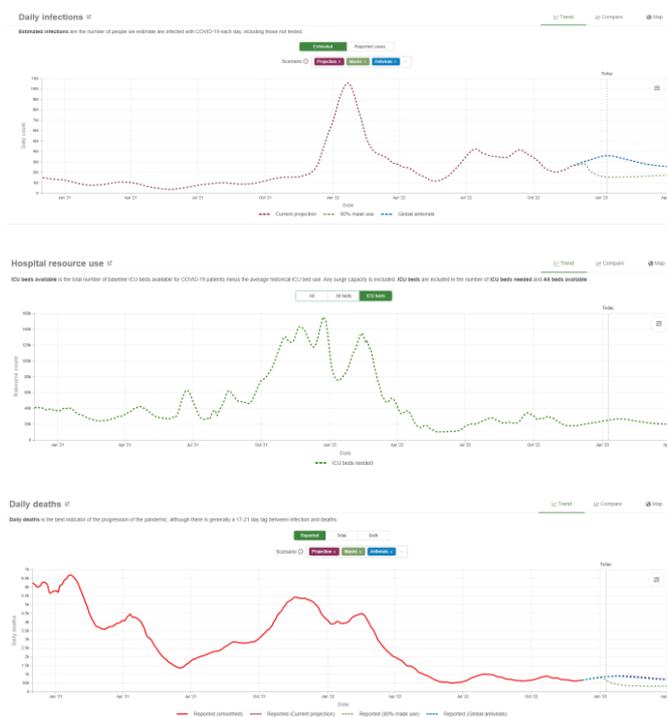


FIGURA 2 - NUMERO SETTIMANALE DI DIAGNOSI DI INFEZIONE DA SARS-CoV-2, OSPEDALIZZAZIONI, RICOVERI IN TI E DECESSI PER SETTIMANA EVENTO DA MARZO 2022
Nota: All'interno dell'area grigia il dato deve essere considerato provvisorio (vedi Nota metodologica, paragrafo 1).

Prodotto dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), Roma, 6 dicembre 2022

Al contempo, nel corso dell'anno 2022 la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, elaborato in risposta all'emergenza economica e sociale determinata dall'epidemia, è entrata nel vivo, riuscendo a raggiungere 81 *milestone* (di cui 50 nel 2021) e a rispettare 17 *target* (di cui 1 nel 2021)⁵.

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/archivio-documenti-ufficiali/linee-guida-per-la-gestione-integrata-dei-cicli-di-performance-e-di-bilancio-delle-universita-statali-italiane-2/>

³ Rapporto Covid-19 del 6 dicembre 2022, a cura dell'Istituto Superiore di Sanità https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/bollettino/Bollettino-sorveglianza-integrata-COVID-19_6-dicembre-2022.pdf

⁴ Elaborazioni dello Institute for Health Metrics and Evaluation (Seattle USA) aggiornate al 16 dicembre 2022 <https://covid19.healthdata.org/european-region?view=daily-deaths&tab=trend>

⁵ Tabella completa sulla realizzazione del PNRR scaricata il 9 gennaio 2022 <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/strumenti/andamento-sull-attuazione-del-piano.html> Cfr. anche Seconda Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (5 ottobre 2022) <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/strumenti/documenti/archivio-documenti/relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-del-piano-nazio.html>

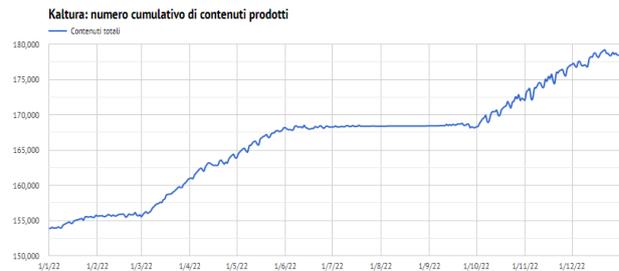
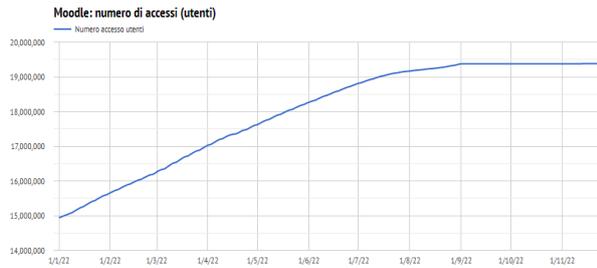
A causa dell'impatto specifico sul sistema universitario, si riporta qui di seguito l'elenco di quanto realizzato dal Ministero dell'Università e della Ricerca:

Obiettivo	Denominazione obiettivo	Nome misura	Conseguimento	Principali evidenze
M4C2-17 (Milestone)	Aggiudicazione degli appalti per i progetti riguardanti: a) sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione	Investimento 3.1 - Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione	2022 - 2° trimestre	Sono stati pubblicati due bandi per il sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione (Bando n. 3264 del 28/12/2021 e Bando n. 3265 del 28/12/2021) ed è stato emanato il decreto ministeriale per la costituzione del Comitato nazionale per la valutazione della ricerca. I progetti sono stati ammessi al finanziamento.
M4C2-4(Milestone)	Entrata in vigore dei decreti ministeriali sulla semplificazione e la mobilità nella R&S collegati al fondo di finanziamento ordinario.	Riforma 1.1 - Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità	2022 - 2° trimestre	Sono stati adottati: - il decreto ministeriale MUR n.1233 del 10 novembre 2021 di istituzione della cabina di regia MUR – MiSE; - il decreto ministeriale MUR n. 1314 del 14 dicembre 2021, e successiva integrazione D.M. n. 1368 del 24 dicembre 2021 sulla semplificazione della gestione dei fondi per la ricerca; - il decreto ministeriale del MUR n. 330 del 30 marzo 2022 sulla mobilità dei ricercatori. Sono state, inoltre, approvate modifiche alla Legge 240/2010 dall'art. 14 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36.
M4C2-18 (Milestone)	Aggiudicazione di appalti per progetti riguardanti gli ecosistemi dell'innovazione.	Investimento 1.5 - Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità", creazione di "leader territoriali di R&S"	2022 - 2° trimestre	Sono stati pubblicati due Avvisi per la presentazione di proposte per gli ecosistemi dell'innovazione (decreto direttoriale 3277 del 30 dicembre 2021 e decreto n. 703 del 20 aprile 2022). Sono stati approvati i decreti di concessione dei finanziamenti per la realizzazione dei Programmi di Ricerca selezionati.
M4C2-19 (Milestone)	Aggiudicazione di appalti per progetti riguardanti campioni nazionali di R&S sulle key enabling technologies	Investimento 1.4 - Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies	2022 - 2° trimestre	È entrato in vigore il decreto direttoriale n. 3138 del 16 dicembre 2021 – "Avviso pubblico per presentazione Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ed è stata aperta la finestra di presentazione delle domande di finanziamento dal 17 gennaio 2022 al 15 febbraio 2022. È entrato in vigore il decreto direttoriale n. 255 del 25 febbraio 2022 con il quale è stata nominata la commissione di valutazione. È stata pubblicata la graduatoria (decreto direttoriale n. 548 del 31 marzo 2022) delle proposte ammesse alla Fase 2 per la quale è stata nominata una apposita Commissione di valutazione (decreto ministeriale n. 470 del 19 maggio 2022). Sono stati approvati i decreti di concessione dei finanziamenti per la realizzazione dei Programmi di Ricerca selezionati.
M4C1-28 (Target)	Nuovi posti letto per studenti negli alloggi per studenti	Riforma 1.7 - Riforma della legislazione sugli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	2022 - 4° trimestre	È stato emanato: un bando con D.M. 937/2016 che contribuisce per 1775 posti letto; l'avviso pubblico per l'accesso al finanziamento con Decreto Ministeriale n. 1046 del 26-8-2022 per l'acquisto e la locazione di strutture già disponibili e adatte agli scopi per 4.478 posti letto; la procedura è terminata con l'emanazione del Decreto Ministeriale n. 1246 del 28-11-2022 che ha ammesso al finanziamento 46 strutture per 150 milioni di euro. un bando con D.M. 1252 del 2022 per ulteriori posti letto utili per il raggiungimento del target.
M4C2-1 (Target)	Numero di studenti che hanno ottenuto una borsa di ricerca	Investimento 1.2 - Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori	2022 - 4° trimestre	Sono state pubblicate le graduatorie e contrattualizzati i ricercatori per i profili Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships (MSCA) e SoE relative al bando 247/2022, emanato a seguito del II D.M. del 19 agosto 2022. I vincitori sono stati individuati con D. D. MUR n 502/2022. Sono state pubblicate le graduatorie e contrattualizzati i ricercatori per i bandi ERC.
M4C1-29 (Milestone)	Entrata in vigore della riforma della legislazione sugli alloggi per studenti.	Riforma 1.7 - Riforma della legislazione sugli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	2022 - 4° trimestre	L'articolo 25 del Decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144 convertito con modificazioni dalla Legge n.175 del 17 novembre 2022, sulla riforma dell'Housing universitario, prevede apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati. Ai sensi del comma 7 dell'articolo 25, è stato adottato il Decreto Ministeriale del MUR che definisce gli standard minimi qualitativi degli alloggi o delle residenze e degli ulteriori servizi offerti. Ai sensi del comma 11 dell'articolo 25, è stato adottato il Decreto Ministeriale del MUR che disciplina il credito di imposta relativo agli interventi finalizzati all'Housing universitario.

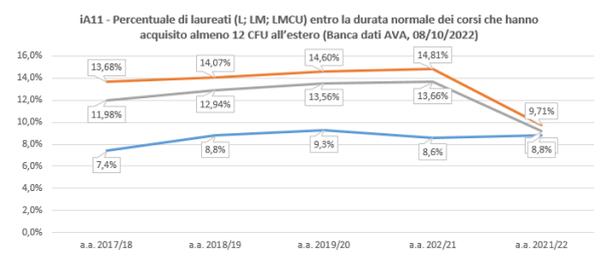
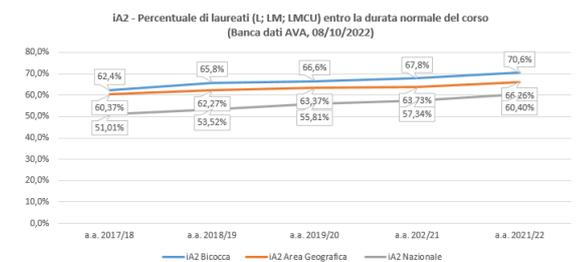
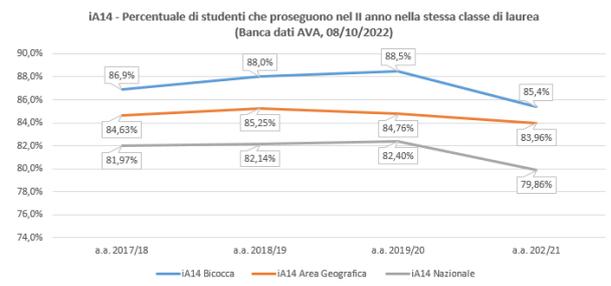
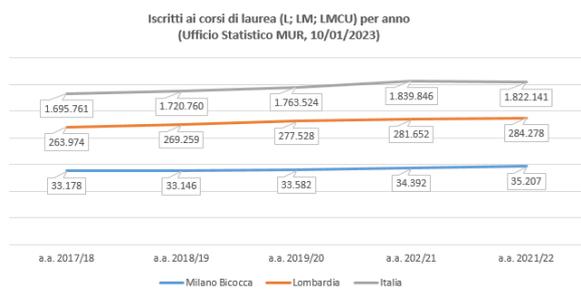
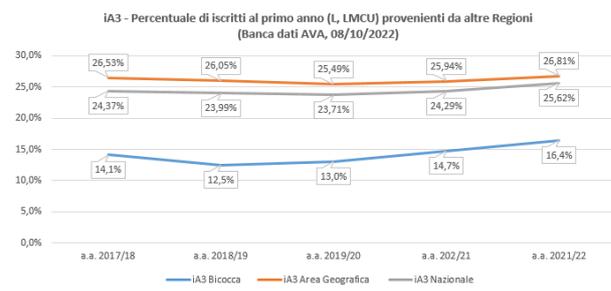
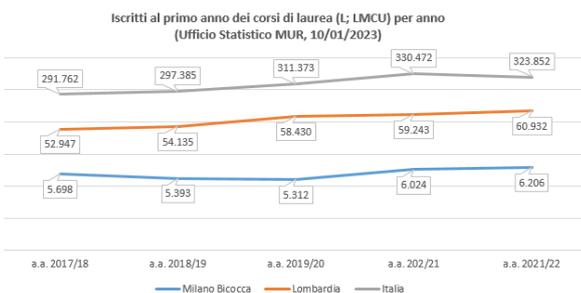
2.2 – L’amministrazione

La composizione dell’amministrazione per l’anno 2022 in termini di organizzazione territoriale e di personale in servizio è riportata, rispettivamente, nelle sezioni 1 e 3.3 del *Piano integrato della Performance (PIAO) 2022-2024*⁶ a cui si rinvia. Quanto invece alla descrizione dell’amministrazione per l’anno 2022 in termini di entità delle risorse finanziarie, si rinvia al successivo capitolo 4 del presente documento.

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 2022, la fine dell’emergenza dovuta dell’epidemia da Covid-19 ha consentito la piena ripresa delle attività didattiche, di ricerca e amministrative dell’Ateneo in presenza, senza pregiudicare l’utilizzo degli strumenti di e-learning per l’innovazione della didattica, come si può dedurre dai seguenti grafici⁷:

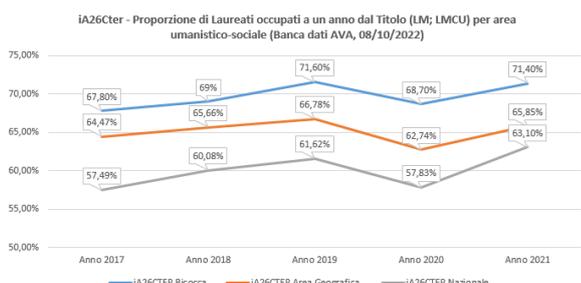
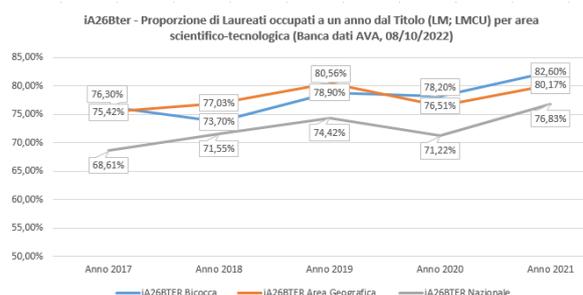
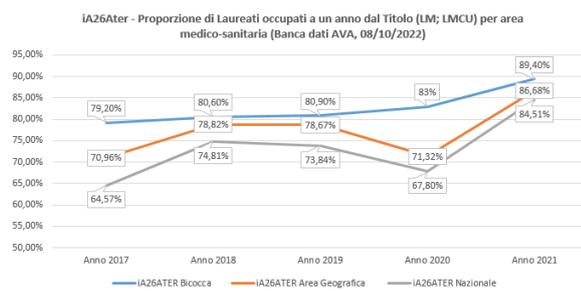


Inoltre, restando nell’ambito della Didattica, gli indicatori riportati nella tabella sottostante rilevano per l’a.a. 2021/2022 un andamento positivo relativamente alle principali dimensioni, eccetto per l’inevitabile flessione del dato sulla mobilità internazionale dovuto all’impatto delle misure di contenimento dell’epidemia (indicatore iA11) e un aumento generalizzato del tasso di abbandono registrato nella coorte a.a. 2020/21 (indicatore iA14).



⁶ PIAO 2022-2024 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

⁷ E-learning: statistiche di accesso <https://www.unimib.it/servizi/service-desk/e-learning/e-learning-statistiche-accesso>

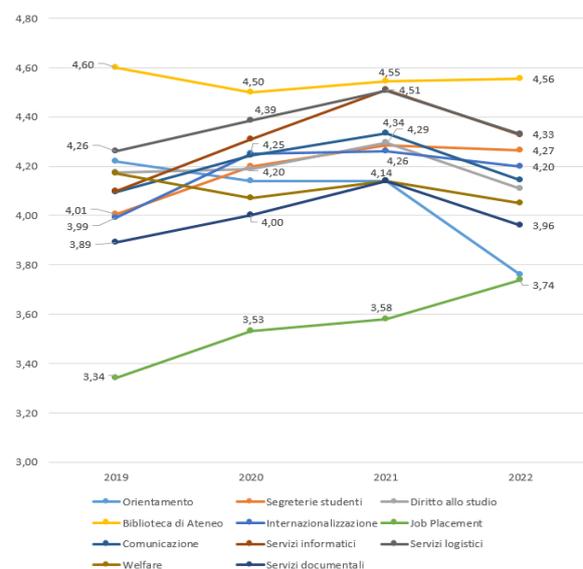


Dal punto di vista della Ricerca scientifica, degno di nota è che il Ministero dell'Università e della Ricerca abbia riconosciuto all'Università degli Studi di Milano Bicocca per il quinquennio 2023-2027⁸ lo stesso numero di Dipartimenti di Eccellenza (8 sugli 11 selezionati tra i 14 di cui si compone l'Ateneo) riconosciuti per il precedente quinquennio 2018-2022⁹, sulla base dell'andamento degli indicatori utilizzati dall'ANVUR per la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)¹⁰ e dei progetti presentati dai Dipartimenti.

L'Ateneo, inoltre, ha promosso attivamente la costituzione di Centri di ricerca (53, di cui 11 interdipartimentali e 21 interuniversitari)¹¹ e la partecipazione a iniziative progettuali e di partenariato a livello nazionale e internazionale, anche attraverso iniziative innovative (ad esempio, la call di *Bicocca Università del Crowdfunding*)¹².

Dal punto di vista dei servizi amministrativi, il superamento dell'emergenza epidemica non ha impedito l'adozione dello *smartworking* come modalità lavorativa complementare a quella in presenza, per cui al 31 dicembre 2022 risultavano 717 lavoratori (86% del personale in servizio) autorizzati a usufruire dello *smartworking* fino a 2 giorni a settimana, nei modi previsti dallo specifico regolamento, approvato il 15 dicembre 2021¹³.

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 4 maggio al 1 luglio 2022, ottenendo valori medi superiori al livello della sufficienza, pari a 3,5 in una scala di giudizio crescente da 1 (per nulla soddisfatto/a) a 5 (del tutto soddisfatto/a), per tutte le 11 categorie di servizi indagate, sebbene per 6 di esse si registri un calo rispetto alla media del triennio 2019-2021.



	2019	2020	2021	2022	2022 - media 2019/21
Orientamento	4,22	4,14	4,14	3,76	-0,41
Segreterie studenti	4,01	4,20	4,29	4,27	0,10
Diritto allo studio	4,18	4,19	4,30	4,11	-0,11
Biblioteca di Ateneo	4,60	4,50	4,55	4,56	0,01
Internazionalizzazione	3,99	4,25	4,26	4,20	0,03
Job Placement	3,34	3,53	3,58	3,74	0,26
Comunicazione	4,10	4,25	4,34	4,15	-0,08
Servizi informatici	4,10	4,31	4,51	4,33	0,02
Servizi logistici	4,26	4,39	4,51	4,33	-0,05
Welfare	4,17	4,07	4,14	4,05	-0,08
Servizi documentali	3,89	4,00	4,14	3,96	-0,05

⁸ Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 <https://www.anvur.it/attivita/dipartimenti/>

⁹ Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022 <https://www.miur.gov.it/dipartimenti-di-eccellenza>

¹⁰ ANVUR VQR <https://www.anvur.it/attivita/vqr/>

¹¹ Centri di ricerca <https://www.unimib.it/ricerca/ricerca-bicocca/centri-ricerca>

¹² Bicocca Crowdfunding <https://www.produzionidalbasso.com/network/di/bicocca-universita-del-crowdfunding#progetti-bicocca-universita-del-crowdfunding>

¹³ Regolamento sullo smartworking https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/Nuovo_regolamento_in_materia_di_smart_working-1_2.pdf

Come prevedibile, la fine dell'emergenza pandemica ha consentito di ridurre al minimo la necessità di una revisione degli obiettivi individuali previsti dal Piano della Performance 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 gennaio 2022, a seguito delle attività di monitoraggio svoltesi nel mese di giugno, il cui esito è stata la modifica dell'allegato 3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 (aggiornamento del 19 luglio 2022), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 luglio 2022, 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	4	0	0	0	0
Area Affari istituzionali e comunicazione	7	1	0	0	0
Area della Formazione e servizi degli studenti	6	0	0	0	0
Area del Personale	5	0	0	0	0
Area Biblioteca di Ateneo	3	1	0	1	0
Area Risorse finanziarie e bilancio	7	0	0	0	0
Area della Ricerca	5	0	0	0	0
Area Infrastrutture e approvvigionamenti	5	1	0	0	0
Area Sistemi informativi	6	3	0	0	0
Totali	48	6	0	1	0

** Gli obiettivi trasversali a più Aree sono conteggiati per ciascuna di esse.

2.3 – I risultati raggiunti

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2022, indicando tra parentesi i codici degli obiettivi individuali con cui sono stati perseguiti (cfr. *infra* paragrafo 3.2, punto C):

- **Potenziamento della didattica:** la ripresa delle attività didattiche in presenza è stata accompagnata dallo sviluppo dei programmi di internazionalizzazione (FOR-4), dei corsi di alta formazione (FOR-3), dell'orientamento in uscita (AIRC-3), della digitalizzazione di nuove aule didattiche (SIS-1) e dei servizi per DSA (FOR-5);
- **Valorizzazione della ricerca scientifica:** nel corso dell'anno, le diverse componenti amministrative hanno garantito il supporto alla presentazione dei bandi PNRR (BIB-4, FIN-5, FOR-2, RIC-1), sono state promosse le attività per lo sviluppo dei progetti Horizon Europe (RIC-3) e della ricerca commissionata (RIC-2), sono proseguiti il potenziamento delle infrastrutture (INAP-1) e la definizione di un sistema integrato di servizi per la ricerca (SIS-2);
- **Sviluppo della terza missione:** si evidenziano l'adozione di un portale per la gestione integrata dei beni culturali dell'ateneo (BIB-1), il passaggio a una nuova piattaforma per l'erogazione degli open-badge (AIRC-1), la realizzazione di nuove iniziative per il coinvolgimento di utenti non istituzionali nelle attività della Biblioteca (BIB-2);
- **Semplificazione amministrativa:** sono state portate a termine la digitalizzazione della gestione delle anagrafiche del personale (PER-2), la digitalizzazione dell'intera procedura di valutazione della performance organizzativa e individuale (FIN-2), l'adozione sperimentale di un sistema di internal audit (D11), la digitalizzazione di nuovi processi amministrativi (SIS-4), le misure di sicurezza derivate dal Piano triennale dell'informatica nella PA (SIS-3), la riclassificazione COFOG del bilancio (FIN-4);
- **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 procedimentali, alla prevenzione del *pantouflage*, alla tutela del *whistleblower*, agli obblighi in materia di trasparenza e all'informizzazione dei processi amministrativi, nonché l'attuazione delle misure di prevenzione derivanti da attività di *risk management* (294 misure specifiche, di cui 254 sono state attuate integralmente) hanno avuto riscontri positivi nella relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza¹⁴;
- **Misure per le pari opportunità:** il Comitato Unico di Garanzia ha contribuito all'erogazione di due corsi di formazione e un corso di perfezionamento, di durata annuale, sui temi di propria pertinenza; ha fornito il proprio supporto per lo sviluppo del lavoro flessibile; ha contribuito al rinnovo di un assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità; ha garantito il funzionamento dei servizi erogati dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, dallo sportello su molestie e mobbing, sportello per neogenitori e dal Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.
- **Misure per il welfare:** sono state portate a termine attività a favore dello sviluppo dello sport universitario (INAP-2) e della revisione del processo di ticketing per la fruizione degli spazi (INAP-4), oltre alla già citata adozione dello *smartworking* come modalità lavorativa complementare a quella in presenza, che ha comportato l'adeguamento delle infrastrutture informatiche secondo il nuovo Regolamento sul Lavoro Agile (SIS-5).

2.4 – Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate durante l'anno 2022 hanno riguardato lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi in modalità mista, ovvero tornando ai livelli precedenti all'emergenza epidemica con la prevalenza delle modalità di fruizione in presenza senza per questo venir meno ai livelli di accessibilità e semplicità connesse alla virtualizzazione adottata durante tale emergenza, da cui forse alcune oscillazioni negative nella soddisfazione degli studenti, rilevate nel precedente paragrafo 2.2.

La principale opportunità manifestatasi nel corso del 2022 concerne gli stanziamenti previsti dal PNRR, come accennato nel precedente paragrafo 2.1, di cui si è tenuto particolarmente conto nei lavori di predisposizione del nuovo *Piano Strategico 2023-2025*¹⁵, che hanno impegnato la *governance* dell'Ateneo, nelle sue diverse componenti, per tutto il secondo semestre 2022 e fino all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 febbraio 2023.

¹⁴ Relazione RPCT <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

¹⁵ Piano Strategico <https://www.unimib.it/ateneo/chi-siamo/piano-strategico>

3. Performance 2022

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 di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024. Si rinvia all'Allegato 2 - Schede KPI 2022-24 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 2022	Confronto		Risultato 2022	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
DIDATTICA	Didattica, orientamento e alta formazioni	Obiettivo 1.1 - Consolidamento, evoluzione e innovazione del sistema didattico integrato	SDI.1 Numero di Open Badge erogati a studenti	Internal business processes	Output	Scostamento Open Badge erogati agli studenti	CINECA BESTR	/	+20% su media triennio precedente	Trend	23.481 (triennio 2019-2021)	-1,1% (23.224 anno 2022)	Target non raggiunto
			SDI.2 Opinione degli studenti frequentanti Soddifazione complessiva (scala crescente 1-10)	Customer	Efficacia percepita	Media delle risposte a.a. 2021/2022	DW di Ateneo	/	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Benchmark	7	Soddifazione complessiva: 7,65 Efficacia didattica: 8,19 Aspetti organizzativi: 7,94	Target raggiunto
		Obiettivo 1.2 - Dall'ingresso alla formazione continua - un sistema verticale di integrazione tra orientamento, didattica, alta formazione e job placement	AVA/IA21bis. Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso Ateneo.	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 89%	Benchmark	85,4% a.a. 2019/20 al 01/04/2023	86,7% a.a. 2020/21 al 01/04/2023	Target non raggiunto (-2,3%)
			AVA/IA17. Percentuale di studenti che conseguono il titolo in N+1 anni	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%	Benchmark	67,3% a.a. 2019-20 al 01/04/2023	61,6% a.a. 2020/21 al 01/04/2023	Target raggiunto
			IA26TER. 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: IA26ATER: 89,9% IA26BTER: 78,9% IA26CTER: 71,6%	Trend	Anno 2020 al 01/04/2023 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	Anno 2021 al 01/04/2023 IA26ATER: 89,4% IA26BTER: 82,6% IA26CTER: 71,4% Nord Ovest d'Italia: IA26ATER: 86,7% IA26BTER: 80,2% IA26CTER: 65,9% Scarti UNIMIB-Nord Ovest: IA26ATER: + 2,3 IA26BTER: + 2,4 IA26CTER: + 5,5	Target non raggiunto (IA26ATER: -0,5%) 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 2022	Confronto		Risultato 2022	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	CS.1 Opinione degli studenti frequentanti - Soddisfazione complessiva (scala crescente 1-10)	Customer	Efficacia percepita	Media delle risposte a.a. 2021/2022	DW di Ateneo	/	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Benchmark	7	Soddisfazione complessiva: 7,65 Efficacia didattica: 8,19 Aspetti organizzativi: 7,94	Target raggiunto
			AVA/iA18 Percentuale laureati che si iscriverebbero allo stesso CdS	Customer	Outcome	Percentuale di laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di studio	MIUR AVA	MIUR AVA	maggiore o uguale a:	Benchmark	a.a.2020/21 al 01/04/2023	a.a. 2021/22 al 01/04/2023	Target raggiunto
			AVA/iA25 Laureandi complessivamente soddisfatti		Efficacia percepita	Proporzioni di laureandi complessivamente soddisfatti del CdS			75,3% (iA18) 91,9% (iA25)			iA18: 76,3% iA25: 92,6%	
			CS.2 Alta formazione: Soddisfazione complessiva studenti master e corsi perfezionamento	Customer	Efficacia percepita	Incidenza delle risposte positive	Alma Laurea	/	>= 83,4%	Benchmark	a.a. 2020/21: Master: 74,0% CPF: N/A	a.a. 2021/22 Master: 81,3% CPF: N/A	Target non raggiunto (Master: -2,1%)
			CS.3 Incidenza giudizi positivi da parte degli utenti frequentanti iniziative di Open Day di Ateneo	Customer	Efficacia percepita	Incidenza delle risposte positive quanto alla soddisfazione complessiva	DW di Ateneo	/	compresa tra 90% e 95%	Trend	95,24% (2021)	95,86% (2022)	Target raggiunto
			CS.4 Grado di soddisfazione complessiva da parte degli utenti che partecipano alle iniziative di Open Day di Ateneo	Customer	Efficacia percepita	Meda delle risposte sulla soddisfazione complessiva	DW di Ateneo	/	valore medio pari almeno a 3 (scala crescente 1-5)	Benchmark	>= 3	4,79	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 2019-2021: 100% fino a -15% 95% da -15,01% a -20% 90% da -20,01 a -25% 85% da -25,01% a -30%	Trend	92.303 k€ (media 2019-2021)	104.746 k€ (2022)	Target raggiunto
			FIN2. Indice di indebitamento	Financial	Efficienza economica	Si veda art. 6 D.lgs. n.49/2012	MIUR PROPER	MIUR PROPER	<10%	Standard	<=10%	3,04% (PROPER 2021)	Target raggiunto
			FIN5. Spese del personale	Financial	Efficienza economica	Incremento del rapporto tra Spese complessive del personale a carico dell'ateneo/Entrate (ex art. 5, d.lgs 49/2012) rispetto all'anno precedente	MIUR PROPER	MIUR PROPER	100% se <= +5% 90% se >5% e <= 7% 80% se > 7%	Standard	<= 80%	56,34% (PROPER 2021)	Target raggiunto
		Programmazione attenta degli investimenti	FIN3. Indice di sostenibilità economico finanziaria	Financial	Efficienza economica	Si veda art. 7 D.lgs. n.49/2012	MIUR PROPER	MIUR PROPER	100% se >= 1,3% 90% se >= 1,2% e < 1,3% 80% se >= 1,1% e < 1,2% 70% se >= 1% e < 1,1%	Standard	>= 1,30 %	1,38% (PROPER 2021)	Target raggiunto
			FIN6. FFO quota base	Financial	Efficienza economica	Tabella 3 D.M. 581/2022	D.M. 581/2022	/	100% se +/- 3% della media del triennio 2019-2021 80% se variazione >-3%	Trend	Media 2019-21: 80.137.903 €	83.651.294 € (2022) pari a +4,4% rispetto media 2019/21	Target raggiunto

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2022	Confronto		Risultato 2022	Valutazione 2022
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	Bilancio, uno strumento di equità e sviluppo	Aumento delle risorse generate dalle attività di terza missione e di valorizzazione della ricerca	FIN7. FFO quota premiale	Financial	Efficienza economica	Tabella 3 D.M. 581/2022	D.M. 581/2022	/	100% se +/- 3% della media del triennio 2019-2021 80% se variazione >-5%	Trend	Media 2019-21: 40.342.407 €	48.598.969 € (2022)	Target raggiunto
			FIN4. Spesa sui consumi intermedi al netto dell'inflazione annuale	Financial	Efficienza economica	Spesa consumi intermedi al netto dell'inflazione per l'anno	Bilancio di Ateneo	/	+ o - 10/25 % della media triennio 2018-20	Trend	Media 2019-21: 24.424 k€	+2,6 % Anno 2022: 26.266 k€	Target raggiunto
			TEMP. Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Internal business processes	Efficienza economica	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	/	100% se < media 2019-21 80% se <= 0 e> media 2019-21 70% se > 0	Standard	- 3,14 gg (media 2019-21)	- 1,32 gg (2022)	Target raggiunto all'80%
TERZA MISSIONE	Comunicazione terza missione, rapporti con il territorio e sostenibilità	Obiettivo 3.1 - Comunicazione: un ateneo che fa rete	COM. Grado di soddisfazione per i servizi di comunicazione (scala crescente 1-6): studenti primo anno / studenti anni successivi / DRDA / PTA	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio precedente	Good Practice	/	maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Trend	Studenti 1 anno: 4,31 Studenti anni ss: 4,14 DRDA: 4,02 PTA: 4,02 Media 2019-2021	Studenti 1 anno: 4,24 Studenti anni ss: 4,05 DRDA: 3,89 PTA: 3,86 Dato 2022	Target non raggiunto
		Obiettivo 3.2 - Territorio: un ateneo come centro culturale	TM.1 N. iniziative aperte alla cittadinanza per anno TM.2 N. Convenzioni con Enti /associazioni di quartiere/Comune/Regione	Customer	Output	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Trend	Iniziative: 222 Convenzioni: 3 Media 2019-21	Iniziative: 268 Convenzioni: 4 Dato 2022	Target raggiunto
		Obiettivo 3.3 - Sostenibilità: un ateneo che sostiene l'ambiente	GM. Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric http://greenmetric.ui.ac.id/de tailranking2019/?univ=unimib .it	Customer	Outcome	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Trend	2017: 5632 punti 2018: 6700 punti 2019: 7025 punti 2020: 7250 punti 2021: 7275 punti	7260 punti (2022) 7183 punti (media 2019-21)	Target raggiunto
RICERCA	Ricerca (impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico)	Obiettivo 2.1 - Connettere le aree di ricerca internamente ed esternamente all'ateneo	RIC.1 (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	Output	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Trend	3,0 Media 2019-21	7 Dato 2022	Target raggiunto
		Obiettivo 2.2 - Potenziare le reti infrastrutturali	RIC.2 N. reti ESFRI https://www.unimib.it/ricerca /infrastrutture-ricerca/infrastrutture-europee-esfri	Internal business processes	Output	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Trend	8,5 Media 2019-21	9 Dato 2022	Target raggiunto

Area Strategica	Linea Strategica	Azione Strategica	Key Performance Indicator (KPI)										
			Titolo	Ambito BSC	Tipo	Formula	Fonte dati		Target 2022	Confronto		Risultato 2021	Valutazione
							NUM	DEN		Tipo	Valore		
RICERCA	Ricerca (impatto, valorizzazione, innovazione e trasferimento tecnologico)	Obiettivo 2.3 - Accelerare l'innovazione e l'impatto della ricerca sul sistema economico	RIC.3 Incidenza ricerca commissionata su totale entrate (in migliaia di euro)	Financial	Efficienza economica	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	+/- 25% rispetto a media 2018-2020	Trend	Media 2019-21: 1,67%	+18,28%	Target raggiunto
			RIC.4 N. spin-off sottoposti ad approvazione in un anno	Learning and growth	Outcome	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	almeno uguali alla media del triennio 2018-2020	Trend	2 Media 2019-21	1 Dato 2022	Target non raggiunto
			RIC.5 Numero di contratti ricerca commissionata attivati nell'anno	Learning and growth	Output	Scostamento dalla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	+/- 20 % della media del n. di progetti del biennio 2019-2020	Trend	148,7 Media 2019-21	159 (+7,0%) Dato 2022	Target raggiunto
			RIC.6 numero di progetti di crowdfunding sponsorizzati da imprese/enti esterni su totale progetti crowdfunding	Learning and growth	Output	Incidenza percentuale progetti crowdfunding esterni sul totale progetti crowdfunding	DW di Ateneo	/	almeno 20% sul totale di progetti crowdfunding	Benchmark	80% Dato 2021	100% Dato 2022	Target raggiunto
		Obiettivo 2.4 - Valorizzare la proprietà intellettuale attraverso la gestione strategica di brevetti e know-how	Learning and growth	Efficacia oggettiva	Scostamento rispetto al 2021	DW di Ateneo	/	almeno uguale ai brevetti al 31/12/2021	Trend	N. brevetti concessi al 31/12/2021: 8	N. brevetti concessi al 31/12/2022: 6	Target non raggiunto	
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) degli studenti iscritti al primo anno o agli anni successivi	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio precedente	Good Practice	/	almeno uguale alla media del triennio precedente	Trend	Studenti 1 anno: 4,35 Studenti anni ss: 4,25 Media 2019-21	Studenti 1 anno: 4,32 Studenti anni ss: 3,99 Dato 2022	Target non raggiunto
		Per il benessere del personale dipendente l'obiettivo è aumentare il senso di appartenenza e il livello di motivazione	CSW.2 Grado di soddisfazione Benessere organizzativo (scala crescente 1-6)	Learning and growth	Efficacia percepita	Scostamento del numero di sezioni con giudizio medio >3,5 rispetto alla media del triennio precedente	Rapporto Nucleo di valutazione	/	almeno uguale alle sezioni del triennio precedente	Trend	10 sezioni con media >=3,5 Media 2019-21	10 sezioni con media >=3,5 Dato 2022	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) degli studenti iscritti al primo anno o agli anni successivi	Customer	Efficacia percepita	Scostamento dalla media del triennio precedente	Good Practice	/	almeno uguale alla media del triennio precedente	Trend	Studenti 1 anno: 4,13 Studenti anni ss: 3,97 Media 2019-21	Studenti 1 anno: 3,95 Studenti anni ss: 3,85 Dato 2022	Target non raggiunto

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2019	2020	2021	Media 2019-2021	2022	Variazione 2022 rispetto alla media 2019-21
Tasso di risposta	50,8%	55,9%	48,8%	51,8%	47,4%	- 4,4 punti
A. L'ambiente di lavoro	4,13	4,23	4,43	4,26	4,46	+ 4,61%
B. Le discriminazioni	5,02	5,15	5,08	5,08	5,26	+ 3,48%
C. L'equità	3,08	3,06	3,15	3,10	3,00	- 3,12%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,90	2,95	3,14	3,00	3,01	+ 0,44%
E. Il mio lavoro	4,29	4,26	4,36	4,30	4,36	+ 1,32%
F. I miei colleghi	4,33	4,37	4,5	4,40	4,52	+ 2,73%
G. Il contesto del mio lavoro	3,44	3,56	3,65	3,55	3,58	+ 0,85%
H. Il senso di appartenenza	4,05	4,15	4,24	4,15	4,10	- 1,13%
L. La performance organizzativa	3,13	3,33	3,37	3,28	3,17	- 3,26%
M. Le mie performance	3,64	3,79	3,84	3,76	3,85	+ 2,48%
N. Il funzionamento del sistema	3,29	3,47	3,51	3,42	3,47	+ 1,36%
O. Il mio responsabile e la mia crescita	4,12	4,21	4,27	4,20	4,40	+ 4,76%
P. Il mio responsabile e l'equità	4,06	4,18	4,25	4,16	4,36	+ 4,72%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	3,95	4,04	4,11	4,03	4,23	+ 4,88%

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

La sezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025¹⁶ 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 2022¹⁷, alla quale si rinvia per ogni approfondimento:

1) Codice di comportamento

Il monitoraggio ha evidenziato un generale rispetto delle disposizioni in esso contenute, fatta eccezione per i seguenti tre casi per i quali sono stati avviati i rispettivi procedimenti disciplinari relativi a violazioni poste in essere da personale TA e più specificamente:

- inosservanza delle disposizioni di ingresso conclusosi con la sanzione del rimprovero verbale;
- assenza ingiustificata dal servizio conclusosi con la sanzione del licenziamento con preavviso;
- condotta non corretta nei confronti di terzi conclusosi con la sanzione della multa di 4 ore.

Nel corso del 2022 sono pervenute n. 3 segnalazioni all'account anticorruzione@unimib.it. Una riguardava un presunto conflitto di interessi di un collaboratore nell'ambito di attività istituzionali, le altre due concernevano presunti profili di corruttività nell'ambito della valutazione della performance. Tutte le segnalazioni sono state ritenute infondate all'esito dell'istruttoria condotta.

Il Tavolo tecnico costituito con DR n. 21123/2018 al fine di attuare quanto previsto nell'Aggiornamento 2017 al PNA composto da professionalità con competenze multidisciplinari e coordinato dal RPCT, con il compito di redigere un documento unico che coniughi le finalità del Codice etico e del Codice di comportamento dell'Università ha redatto una prima bozza del documento che dovrà essere rivista alla luce di quanto previsto:

- dalle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- dalle Linee Guida di settore (richiamate anche nelle suindicate Linee Guida generali) che ANAC dovrebbe emanare;
- dall'aggiornamento del Codice di comportamento nazionale in via di approvazione definitiva.

2) Rotazione ordinaria e straordinaria

La rotazione 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 nel 2022 nei termini di seguito indicati.

Con riferimento alla rotazione dei dirigenti:

- a far data dal 17.10.2022 l'incarico di Capo Area del Personale è stato conferito ad un Dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Capo Area della Biblioteca d'Ateneo);
- a far data dal 17.10.2022 l'incarico di Capo Area della Biblioteca d'Ateneo è stato conferito ad un Dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Capo Area del Personale);
- l'incarico di Capo Area Ricerca e Terza Missione è stato conferito ad un dirigente reclutato tramite procedura di selezione pubblica, a far data dal 01.06.2022.

La rotazione dei dipendenti tra strutture diverse ha interessato n. 16 unità di personale tecnico amministrativo. Ove è stato possibile sono stati garantiti periodi di affiancamento di durata corrispondente all'acquisizione delle necessarie competenze per lo svolgimento della nuova attività in autonomia. La rotazione ha interessato 4 Aree ed alcune Strutture della Direzione Generale; qualche Struttura ha posto in essere anche una rotazione "funzionale" nell'ambito dello stesso Ufficio o di Uffici diversi afferenti alla stessa Area.

Alcune Strutture hanno inoltre effettuato la rotazione del RUP nelle procedure di appalto per lavori, servizi e forniture poste in essere.

Si rappresenta che è in atto una procedura per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa mediante emanazione di bandi.

Le attività connesse all'attuazione delle Linee Guida di Ateneo sulla rotazione ordinaria programmate con scadenza 2022 verranno poste in essere nel 2023 a seguito della conclusione del processo di riorganizzazione avviato con delibera del CdA del 29.11.2022.

Non essendosi verificati i presupposti, non è stato necessario ricorrere alla rotazione "straordinaria".

¹⁶ Approvato in data 21/03/2023 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

¹⁷ Relazione RPCT 2022 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

3) Conflitto di interessi

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 2022 (criticità, varianti e proroghe) non sono state evidenziate situazioni di potenziali conflitti di interesse.

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.

I Dirigenti non hanno segnalato alcuna violazione della normativa da parte dei dipendenti afferenti alle rispettive Strutture. È emersa la difficoltà di effettuare controlli su attività extraistituzionali non previamente autorizzate, per carenza di personale della Struttura competente da adibire a tali verifiche.

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

Nel corso del 2022 sono stati conferiti:

- l'incarico dirigenziale di Capo Area Ricerca e Terza Missione ad un dirigente reclutato tramite procedura di selezione pubblica;
- a far data dal 17.10.2022 l'incarico di Capo Area del Personale è stato conferito ad un Dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Capo Area della Biblioteca d'Ateneo);
- a far data dal 17.10.2022 l'incarico di Capo Area della Biblioteca d'Ateneo è stato conferito ad un Dirigente in servizio presso l'Ateneo (in precedenza Capo Area del Personale);
- n. 1 incarico 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 sull'assenza di cause di inconferibilità.

Per quanto concerne gli incarichi già in corso nel 2022 (Dirigenti e Direttori di Dipartimento), sono state acquisite e pubblicate 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) Attività successive alla cessazione dal servizio (c.d. Pantouflage)

All'esito del monitoraggio annuale condotto con riferimento ai soggetti richiamati dalla norma il cui rapporto di lavoro con l'Ateneo è cessato nel corso del 2022, non risultano violazioni della norma da parte di ex dipendenti per quanto conosciuto o conoscibile dall'Ateneo.

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

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 296/2022 del 22.03.2022 sono state adottate le nuove "Linee Guida di Ateneo in materia di Whistleblowing", al fine di adeguare quelle adottate nel 2019 alle Linee Guida ANAC emanate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021. Nel 2022 non è pervenuta alcuna segnalazione tramite il sistema informatizzato.

9) Formazione in materia di prevenzione della corruzione

Nel 2022 la formazione è stata erogata privilegiando la modalità on line. I dettagli delle attività formative sono riportati nella tabella pubblicata all'interno della sezione *Dati ulteriori* del sito *Amministrazione trasparente* dell'Ateneo¹⁸.

¹⁸ *Dati ulteriori* <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza/dati-ulteriori>

10) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nel corso del 2022 sono pervenute n. 3 segnalazioni all'account *anticorruzione@unimib.it*, per cui si veda quanto già specificato relativamente 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 riscontri. Non sono emersi casi di rimostranze successive ai riscontri del suddetto Settore, 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 ha evidenziato solo qualche ritardo in alcuni procedimenti di competenza dell'Area Infrastrutture e Approvvigionamenti, in particolare nella gara, per la scarsa collaborazione degli operatori economici coinvolti e al ritardo con cui questi consegnano la documentazione richiesta per procedere con le verifiche di cui agli artt. 80 e 83 d.lgs. 50/16.

12) Monitoraggio rapporti tra amministrazione e soggetti esterni

Dal monitoraggio 2022 risulta che tutte le Aree, per quanto di competenza, hanno provveduto all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive dalle quali non sono emerse situazioni di criticità e pertanto non è stato necessario porre in essere azioni correttive. Alcune Strutture hanno tuttavia evidenziato una oggettiva difficoltà nello svolgimento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni 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'OIV¹⁹.

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 pieno 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 2022.

15) Informatizzazione dei processi

Il generale orientamento alla digitalizzazione dei processi, confermato anche dai risultati del monitoraggio per l'anno 2022, ha riguardato attività e procedimenti svolti dalle Aree, quali lo sviluppo del sistema gestione documentale (Titulus) per l'integrazione con la piattaforma di gara U-Buy, per la gestione delle delibere degli organi di governo (Titulus Organi), per la gestione del fascicolo dello studente e per la gestione dei flussi di firma, oppure l'avvio della informatizzazione della gestione brevettuale, lo sviluppo dei servizi di cloud, la sostituzione dei sistemi di protocollo informatico, firma digitale e conservazione.

16) Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure specifiche

L'esito finale del monitoraggio annuale condotto nel 2022 ha evidenziato una generalizzata attuazione delle misure specifiche programmate, con scostamenti residuali attribuibili a circostanze sopravvenute (ad es. modifiche della procedura in corso d'anno, pregressa situazione emergenziale sanitaria, alcuni problemi tecnici, carenza di personale), che hanno determinato la mancata o parziale attuazione. Nello specifico, le misure programmate per il 2022 risultano completamente attuate nella percentuale del 95,13%. Per la restante percentuale la mancata o parziale attuazione è stata debitamente motivata.

¹⁹ 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-ov>

3.1.3 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

In base alla Carta dei Servizi di Ateneo, pubblicata sul sito istituzionale²⁰, 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* (GP2021) e rivolta al personale in servizio nel marzo 2022 e agli studenti iscritti ai corsi di laurea dell'a.a.2021/2022.

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: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,31 (GP20: 4,34) Media Atenei: 4,01 (GP20: 3,85) Ranking Bicocca: 6°/40 (GP20: 4°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,22 (GP20: 4,26) Media Atenei: 3,82 (GP20: 3,71) Ranking Bicocca: 4°/41 (GP20: 2°/34)
	Diritto allo studio	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,16 (GP20: 4,39) Media Atenei: 4,30 (GP20: 4,32) Ranking Bicocca: 31°/38 (GP20: 11°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,06 (GP20: 4,23) Media Atenei: 4,10 (GP20: 4,09) Ranking Bicocca: 22°/38 (GP20: 9°/33)
	Orientamento	Job placement
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 3,76 (GP20: 4,14) Media Atenei: 4,15 (GP20: 4,02) Ranking Bicocca: 34°/40 (GP20: 10°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 3,74 (GP20: 3,58) Media Atenei: 3,68 (GP20: 3,52) Ranking Bicocca: 16°/39 (GP20: 17°/33)
Internazionalizzazione	Supporto alla didattica	
Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,20 (GP20: 4,26) Media Atenei: 3,89 (GP20: 3,90) Ranking Bicocca: 9°/40 (GP20: 7°/33)	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,58 (GP20: 4,74) Media Atenei: 4,67 (GP20: 4,55) Ranking Bicocca: 34°/45 (GP20: 8°/34)	

SUPPORTO ALLA RICERCA	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,19 (GP20: 4,38) Media Atenei: 4,35 (GP20: 4,21) Ranking Bicocca: 33°/44 (GP20: 12°/35)
------------------------------	--

²⁰ 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: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,61 (GP20: 4,52) Media Atenei: 4,65 (GP20: 4,35) Ranking Bicocca: 24°/40 (GP20: 11°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,50 (GP20: 4,57) Media Atenei: 4,43 (GP20: 4,37) Ranking Bicocca: 19°/41 (GP20: 5°/34)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,83 (GP20: 4,93) Media Atenei: 4,62 (GP20: 4,65) Ranking Bicocca: 14°/45 (GP20: 5°/35)	

SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE	Servizi informatici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,35 (GP20: 4,61) Media Atenei: 4,24 (GP20: 4,22) Ranking Bicocca: 17°/40 (GP20: 1°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,30 (GP20: 4,42) Media Atenei: 4,01 (GP20: 3,97) Ranking Bicocca: 5°/41 (GP20: 2°/34)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,65 (GP20: 4,76) Media Atenei: 4,32 (GP20: 4,29) Ranking Bicocca: 5°/45 (GP20: 3°/35)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 4,52 (GP20: 4,89) Media Atenei: 4,33 (GP20: 4,40) Ranking Bicocca: 14°/44 (GP20: 1°/35)
	Servizi generali e logistici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP19: 26%) Media UNIMIB: 4,47 (GP20: 4,58) Media Atenei: 4,40 (GP20: 4,37) Ranking Bicocca: 15°/39 (GP20: 9°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,19 (GP20: 4,43) Media Atenei: 4,07 (GP20: 4,02) Ranking Bicocca: 16°/41 (GP20: 5°/34)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 3,85 (GP20: 4,07) Media Atenei: 3,88 (GP20: 3,86) Ranking Bicocca: 25°/45 (GP20: 22°/37)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 3,63 (GP20: 3,75) Media Atenei: 3,72 (GP20: 3,85) Ranking Bicocca: 26°/44 (GP20: 22°/35)

SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,24 (GP20: 4,43) Media Atenei: 4,18 (GP20: 4,12) Ranking Bicocca: 19°/40 (GP20: 9°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 4,05 (GP20: 4,24) Media Atenei: 3,91 (GP20: 3,85) Ranking Bicocca: 15°/41 (GP20: 5°/34)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 3,89 (GP20: 4,10) Media Atenei: 3,97 (GP20: 3,92) Ranking Bicocca: 28°/44 (GP20: 12°/35)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 3,86 (GP20: 4,35) Media Atenei: 3,92 (GP20: 3,98) Ranking Bicocca: 25°/43 (GP20: 2°/35)

SERVIZI DI BACK-OFFICE	Gestione del personale docente	Gestione del personale TA
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,00 (GP20: 4,05) Media Atenei: 4,54 (GP20: 4,45) Ranking Bicocca: 44°/45 (GP20: 33°/35)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 4,02 (GP20: 3,76) Media Atenei: 4,10 (GP20: 4,04) Ranking Bicocca: 22°/44 (GP20: 33°/35)
	Servizi Welfare	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,13 (GP20: 4,31)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 3,96 (GP20: 3,98)
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 3,63 (GP20: 4,10)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 4,11 (GP20: 3,79)	
Servizi documentali		
Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.071 pari al 13% (GP20: 26%) Media UNIMIB: 4,09 (GP20: 4,27)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP20: 22%) Media UNIMIB: 3,83 (GP20: 4,01)	
Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 718 pari al 33% (GP20: 36%) Media UNIMIB: 4,06 (GP20: 4,21)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 453 pari al 54% (GP20: 56%) Media UNIMIB: 3,78 (GP20: 3,82)	

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*²¹ dell'Ateneo:

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Open Day, 5 febbraio 2022
	N. questionari raccolti: 145 È rimasto soddisfatto delle informazioni ricevute: 82,07% È stato soddisfatto della presentazione dei docenti: 95,86% La durata della presentazione rispetto agli argomenti trattati è stata soddisfacente: 95,17% È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 95,86%

²¹ <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 di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024*²², la valutazione del personale dirigente è legata ai seguenti tre criteri:

- A. la valutazione dei seguenti indicatori di performance organizzativa di Ateneo (peso 50% per il Direttore generale, 20% per i Capi Area):

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	FIN5	25%	Spese del personale	Rapporto tra le spese di personale a carico dell'ateneo e le entrate complessive	Variazione rispetto alla media triennio precedente	100% se <= +5% 90% se >5% e <= 7% 80% se > 7%	56,34% (PROPER 2021) quindi -0,75% rispetto media 2018-20: 57,09%	100%
	FIN6	25%	FFO quota base	Cfr. Tabella 3 D.M. 1059/2021 ²³	Variazione rispetto alla media triennio precedente	100% se +/- 3% della media del triennio 2019-2021 80% se variazione >-3%	83.651.294 € (2022), quindi +4,4% rispetto media 2019-21: 80.137.903 €	100%
	FIN7	25%	FFO quota premiale	Cfr. Tabella 4 D.M. 1059/2021 ²⁴	Variazione rispetto alla media triennio precedente	100% se +/- 5% della media del triennio 2019-2021 80% se variazione >-5%	48.598.969 € (2022), quindi +20,5% rispetto a media 2019-21: 40.342.407 €	100%
	FIN3	25%	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%	1,38 (PROPER 2021)	100%

²² PIAO 2022/2024 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

²³ D.M. n.1059 del 9 agosto 2021 <https://www.mur.gov.it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1059-del-09-08-2021>

²⁴ D.M. n.1059 del 9 agosto 2021 <https://www.mur.gov.it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1059-del-09-08-2021>

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	Scostamento rispetto alla media del triennio precedente	100% se < media 2019-21 80% se <= 0 e > media 2019-21 70% se > 0	2022: - 1,32 gg Media 2019-21: - 3,14 gg	100%

In base alle soglie definite come target, la misurazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti per l'anno 2022 (pari a -1,32 gg) dovrebbe comportare una percentuale di risultato pari a 80, in quanto si tratta di un valore maggiore o uguale a zero, ma inferiore al valore della media 2019-21.

Tuttavia, confrontando i dati 2022 con quelli del 2021 e del 2020, quando i valori dell'indicatore erano migliori in valore assoluto, si nota un aumento dei volumi dei pagamenti a fronte di un aumento più contenuto del numero di fatture pagate.

	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2020	Anno 2019
Indicatore di tempestività dei pagamenti	- 1,32	- 6,09	- 4,13	0,81
Numero fatture rilevanti per l'indicatore	12.935	12.818	10.894	13.352
Importo dei pagamenti effettuati (€) rilevanti per l'indicatore	72.468.819,43	64.796.092,82	58.514.748,59	52.068.620,87

Dal momento che le fatture con importi più alti richiedono un maggior numero di verifiche preventive, che allungano l'iter di pagamento, come avviene, ad esempio, nel caso delle fatture di importo superiore a 5.000,00 €, che prevedono le verifiche per inadempimenti derivanti dalla notifica di cartelle di pagamento ai sensi dall'art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973, oltre alle verifiche previste dall'art. 80 del D.lgs. 50/2016, e in considerazione del fatto che tali verifiche sono state sospese, per disposizione normativa, durante il periodo dell'emergenza Covid, quindi negli anni 2020 e 2021, comportando una semplificazione e un risparmio di tempo nell'iter procedurale di liquidazione delle fatture, si propone di valutare il risultato dell'indicatore di tempestività dei pagamenti per l'anno 2022 come raggiunto al 100%.

C. la valutazione del grado di raggiungimento, specificato nella tabella seguente, degli obiettivi specifici (peso 30%):

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali (anno 2022) ²⁵	% di realizzazione
Linea programmatica GOVERNANCE	SIS-3. Piano Triennale per l'Informatica nella PA SIS-6. Catalogo dei Servizi ITIL v.4 SIS-7. Punti 3) e 4) dell'OOP-38-2022 - Catalogo dei Servizi - Didattica	SIS-3: 100% SIS-6: 100% SIS-7: 100%
Linea programmatica SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	AIRC-4. Protezione dati (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>) D05. Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - <i>Trasversale a tutte le Aree</i> D11. Internal Audit - <i>Trasversale a tutte le Aree</i> DIR-2. Valorizzazione del capitale umano FIN-2. Adozione modulo Cineca UGov HR Value PER-1. Semplificazione Regolamenti PER-2. Digitalizzazione gestione anagrafiche semplificazione amministrativa PER-3. Supporto Bandi PNRR - Gestione reclutamento e gestione delle attività connesse all'esecuzione dei contratti SIS-4. Digitalizzazione e semplificazione amministrativa (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>) SIS-5. Lavoro agile	AIRC-4: 100% D05: 100% D11: 100% DIR-2: 100% FIN-2: 100% PER-1: 100% PER-2: 100% PER-3: 100% SIS-4: 100% SIS-5: 100%
Strategia BILANCIO STRUMENTO DI EQUITÀ E SVILUPPO	FIN-1. Monitoraggio e recupero crediti FIN-3. Ricognizione dei beni patrimoniali FIN-4. Riclassificazione COFOG del Bilancio INAP-3. Messa a punto del diagramma di flusso, dall'espressione dei fabbisogni all'elaborazione del programma acquisizione beni e servizi	FIN-1: 100% FIN-3: 100% FIN-4: 100% INAP-3: 100%
Strategia COMUNICAZIONE, TERZA MISSIONE, RAPPORTI CON IL TERRITORIO E SOSTENIBILITÀ	AIRC-1. Nuova piattaforma erogazione Open badge peso 20% AIRC-2. Passaggio a Drupal 9 sito web. Rifacimento pagine AIRC-5. Evento di comunicazione non convenzionale 25 anni dell'Ateneo. Progetto di fattibilità BIB-1. Museo Diffuso (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>) BIB-2. La Biblioteca nel quartiere BIB-3. La Biblioteca al centro	AIRC-1: 100% AIRC-2: 100% AIRC-5: 100% BIB-1: 100% BIB-2: 100% BIB-3: 100%
Strategia DIDATTICA, ORIENTAMENTO E ALTA FORMAZIONE	AIRC-3. Progettazione di moduli formativi di orientamento in uscita per tutti gli studenti dell'Ateneo fase 3 FOR-3. Miglioramento dei servizi didattici offerti anche in materia di master e alta formazione FOR-4. Adesione al progetto comunitario "Erasmus Going Digital" FOR-5. Servizi interattivi per DSA piattaforme e-learning SIS-1. Didattica avanzata (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>)	AIRC-3: 100% FOR-3: 100% FOR-4: 100% FOR-5: 100% SIS-1: 100%
Strategia RICERCA: IMPATTO, VALORIZZAZIONE. INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	BIB-4. Supporto alla presentazione delle domande in risposta ai bandi del PNRR (<i>Cancelato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>) DIR-1. Coordinamento adozione PNRR FIN-5. Supporto alla presentazione delle domande in risposta ai bandi del PNRR FOR-2. Supporto alla presentazione delle domande in risposta ai bandi del PNRR INAP-1. Ampliamento offerta residenzialità universitaria, infrastrutture per la didattica e la ricerca nell'ambito della partecipazione al PNRR RIC-1. Supporto Bandi PNRR RIC-2. Ricerca commissionata RIC-3. Horizon Europe miglioramento della performance in merito alla partecipazione SIS-2. Sistema della ricerca (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>)	DIR-1: 100% FIN-5: 100% FOR-2: 100% INAP-1: 100% RIC-1: 100% RIC-2: 100% RIC-3: 100% SIS-2: 100%
Strategia WELFARE : UN ATENEO PER LA COMUNITÀ	INAP-2. Completamento e messa a regime delle infrastrutture sportive d'Ateneo e servizi connessi (<i>Modificato nel monitoraggio del 19/07/2022</i>) INAP-4. Sistema di gestione integrato di spazi, progettazione, lavori, manutenzione, servizi e forniture	INAP-2: 100% INAP-4: 100%

D. la valutazione delle **competenze professionali e organizzative** che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2022 (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: 4,33/5;

D2. Capacità di valutare i collaboratori, differenziando i giudizi: 4,33/5;

D3. Orientamento al risultato: 4,56/5;

D4. Consapevolezza e impegno per l'organizzazione: 4,78/5;

D5. Coinvolgimento degli stakeholder: 4,56/5.

²⁵ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.3 del presente documento.

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

In base a quanto stabilito nella sezione 3.2 del *Sistema di misurazione e valutazione della performance* approvato il 18/01/2022,

- la valutazione della performance individuale dei Capi Settore, dei responsabili di Centro Servizi e dei Capi Ufficio (purché di categoria EP) considera i seguenti criteri:
 - 1) la valutazione degli indicatori di performance organizzativa (peso 20%);
 - 2) il risultato degli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area di appartenenza (peso 10%);
 - 3) la valutazione del grado di raggiungimento degli *obiettivi specifici* (peso 35%);
 - 4) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* (peso 35%).
- la valutazione della performance individuale dei Capi Ufficio (purché di categoria C o D) e del personale dell'amministrazione centrale che non ricopre una posizione organizzativa indicata nell'organigramma considera i seguenti criteri:
 - 1) il risultato degli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area di appartenenza (peso 40%);
 - 2) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* (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:
 - 1) il risultato degli obiettivi specifici assegnati dal responsabile diretto (peso 60% per il profilo prevalentemente gestionale, 50% per il profilo prevalentemente tecnico);
 - 2) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* (peso 40% per il profilo prevalentemente gestionale, 50% per il profilo prevalentemente tecnico).

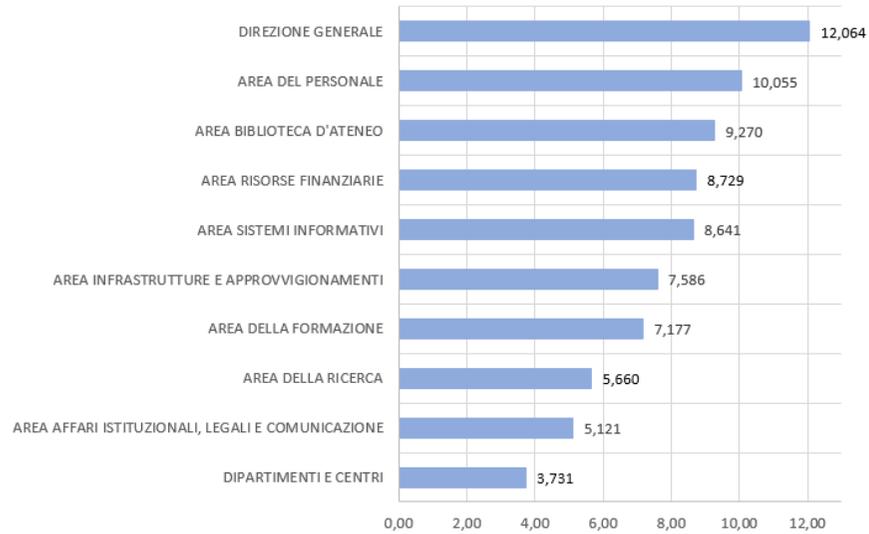
Le attività di valutazione sono state avviate il 14 marzo 2023 e si sono ultimate il 25 maggio 2023.

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

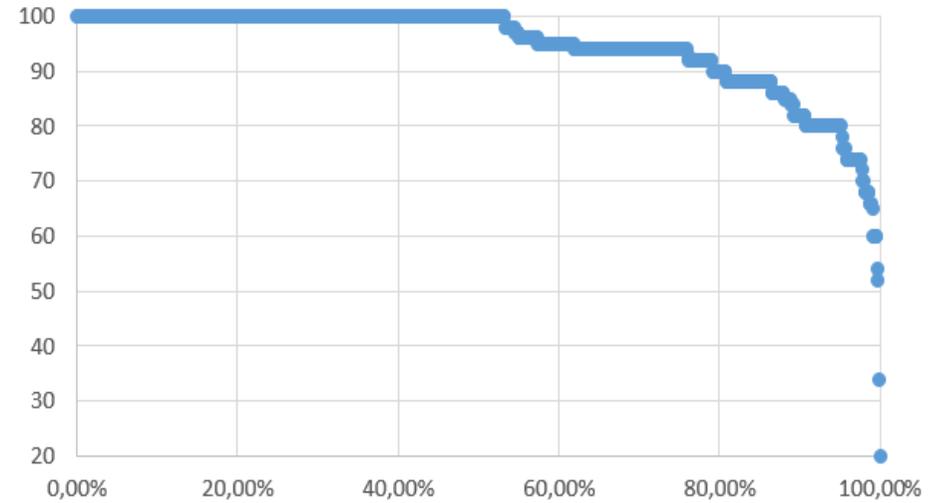
Anno 2022	Deviazione standard dei risultati ponderati	Risultato medio ponderato %	Totale personale
AREA AFFARI ISTITUZIONALI, LEGALI E COMUNICAZIONE	5,121	95,25	57
AREA BIBLIOTECA D'ATENEO	9,270	94,33	48
AREA DEL PERSONALE	10,055	94,39	71
AREA DELLA FORMAZIONE	7,177	95,04	184
AREA DELLA RICERCA	5,660	96,49	47
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	7,586	86,68	60
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	8,729	94,43	44
AREA SISTEMI INFORMATIVI	8,641	94,17	87
DIREZIONE GENERALE	12,064	92,40	115
DIPARTIMENTI E CENTRI DI RICERCA	3,731	98,92	130
ATENEO	8,609	94,57	843

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).

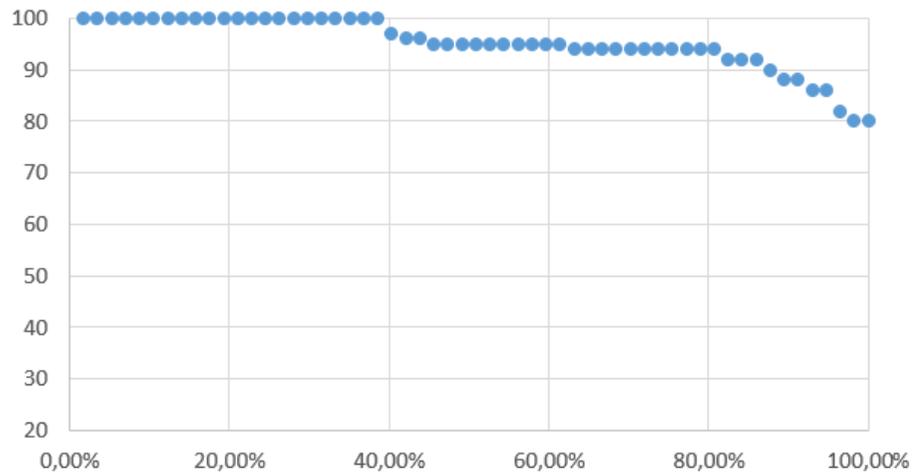
Deviazione standard delle valutazioni



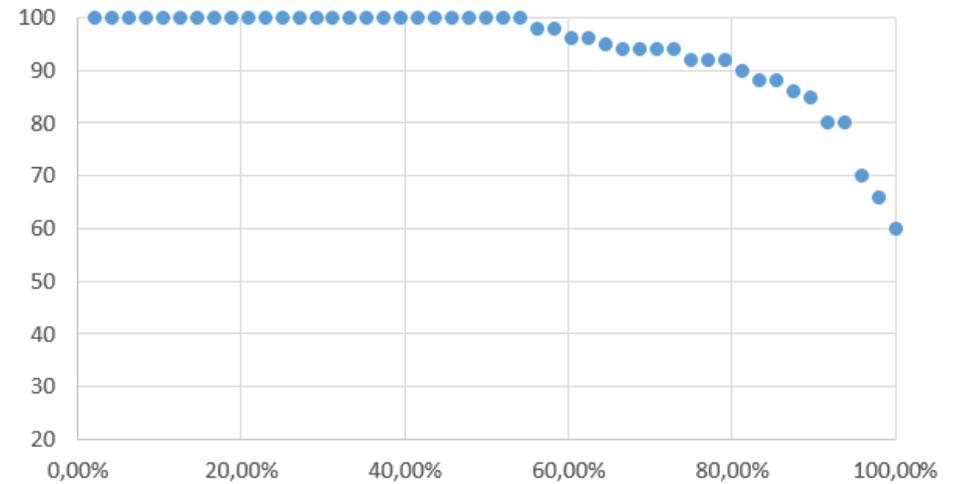
Ateneo



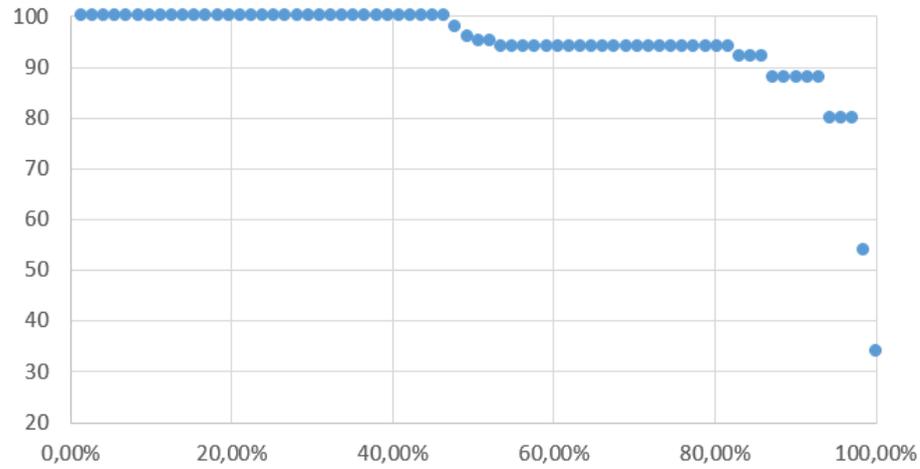
Area Affari istituzionali, legali e comunicazione



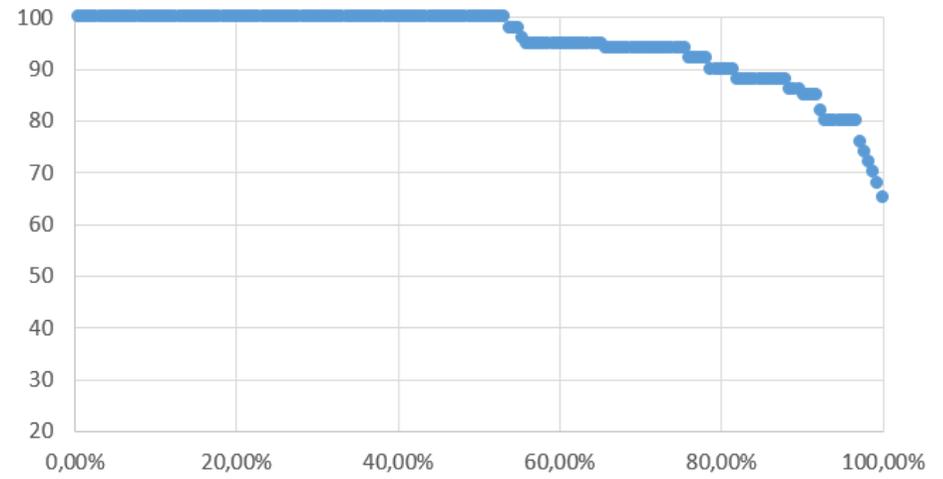
Area Biblioteca di Ateneo



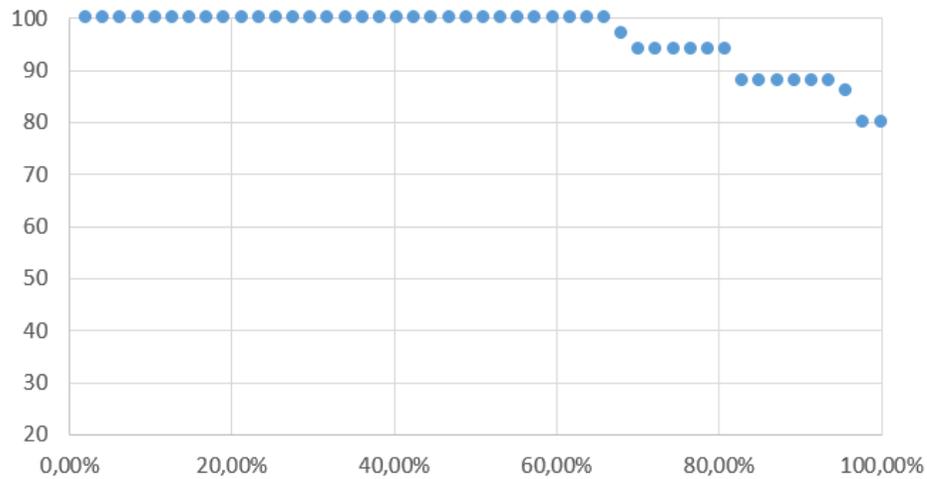
Area del Personale



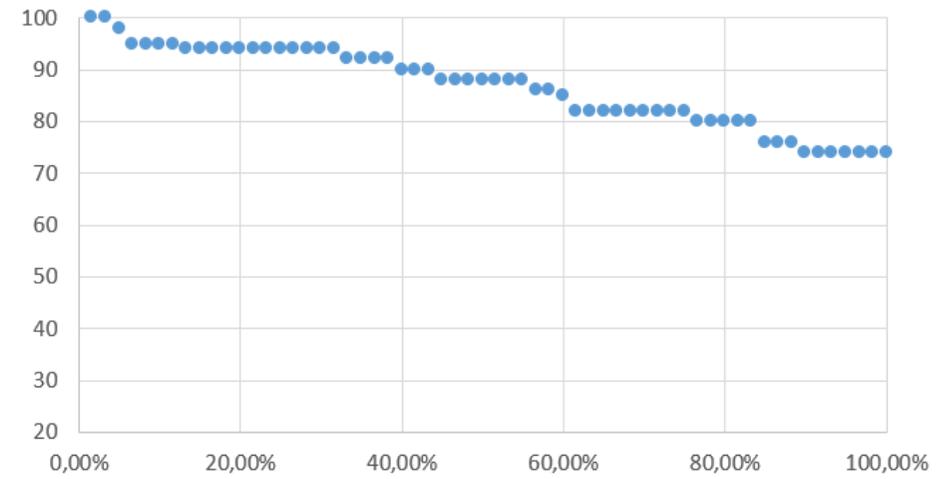
Area della Formazione



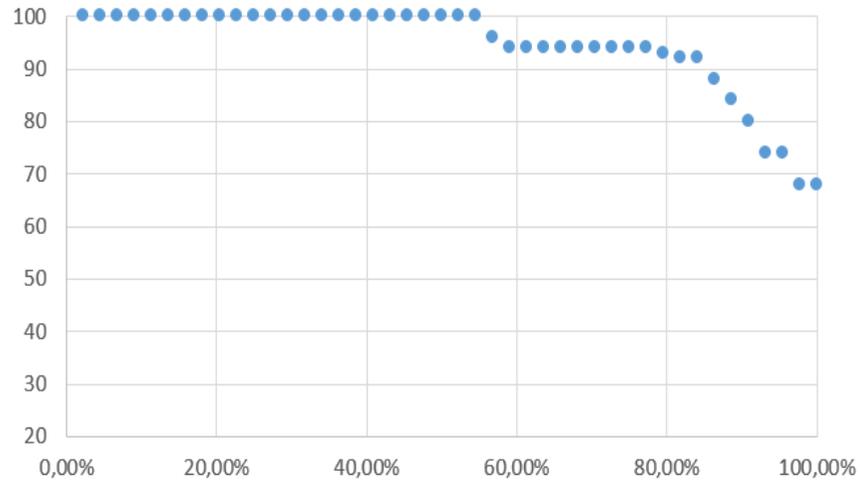
Area della Ricerca



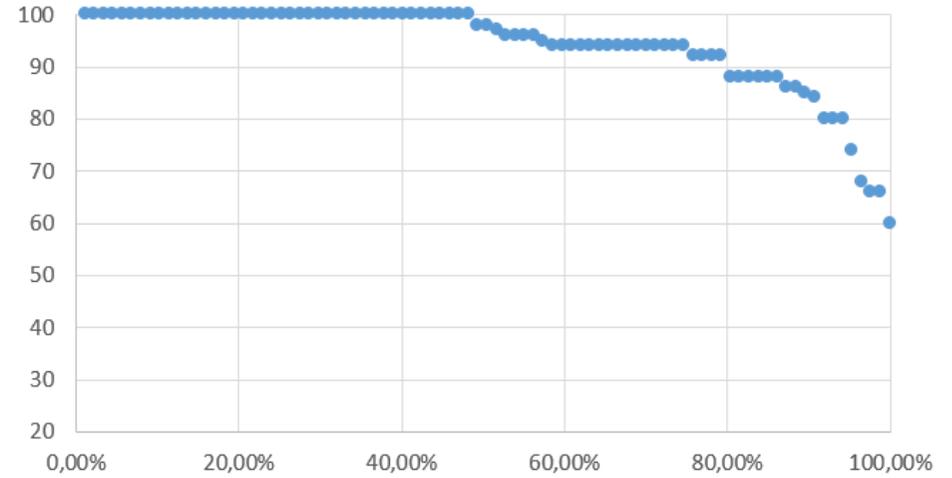
Area Infrastrutture e approvvigionamenti



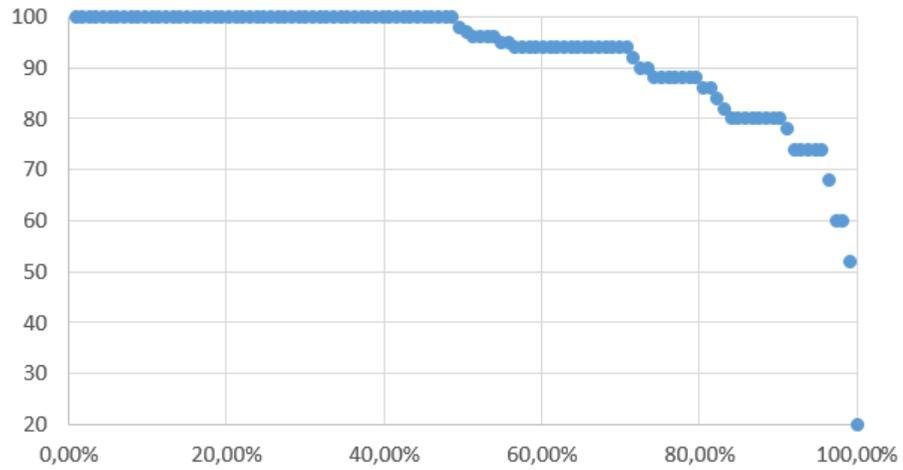
Area Risorse finanziarie e bilancio



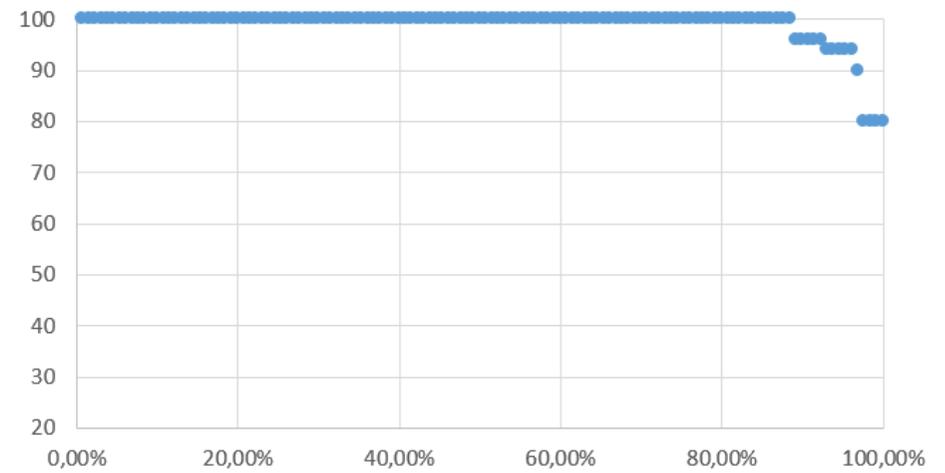
Area Sistemi informativi



Direzione generale



Dipartimenti e Centri di ricerca



4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2022 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

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” e successive modifiche (DM n. 394 del 8 giugno 2017), nonché del Manuale Tecnico Operativo predisposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e pubblicato con D.D. 1841 del 26/07/2017..

A) Proventi operativi	2020	2021	2022
I Proventi propri, di cui:	€ 62.807.739,44	€ 67.517.253,90	€ 71.903.117,96
1) Proventi per la didattica	€ 44.130.480,88	€ 44.130.480,88	€ 49.636.756,81
2) Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 4.046.996,04	€ 4.411.235,28	€ 6.069.663,98
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 14.630.262,52	€ 15.936.938,73	€ 16.196.697,17
II Contributi, di cui:	€ 172.097.468,83	€ 190.608.8870,50	€ 205.815.856,99
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 161.156.773,99	€ 178.083.739,81	€ 193.815.330,83
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 2.507.045,43	€ 4.998.839,52	€ 5.214.876,56
3) Contributi altre Amministrazioni locali	€ 33.686,10	€ 0,00	€ 0,00
4) Contributi UE e altri Organismi Internazionali	€ 74.493,74	€ 276.433,06	€ 99.413,73
5) Contributi da Università	€ 797.984,93	€ 376.852,89	€ 429.041,74
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 5.156.747,46	€ 4.341.595,06	€ 4.449.342,83
7) Contributi da altri (privati)	€ 2.370.737,18	€ 2.422.356,04	€ 1.807.851,30
III Proventi per attività assistenziale	€ 6.632.509,90	€ 6.580.685,22	€ 8.107.236,87
IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU	€ 9.029.480,97	€ 9.620.184,46	€ 14.450.703,29
V Altri proventi e ricavi diversi	€ 5.241.618,04	€ 8.233.386,03	€ 7.700.040,59
Totale Proventi operativi	€ 255.808.817,18	€ 282.560.380,11	€ 307.976.955,70

La composizione dei costi operativi è la seguente:

B) Costi operativi	2020	2021	2022
VIII. Costi del personale	€ 136.484.289,73	€ 143.828.119,24	€ 158.165.250,95
IX. Costi della gestione corrente	€ 93.068.981,90	€ 106.636.587,89	€ 122.666.836,04
X. Ammortamenti e svalutazioni	€ 12.922.137,00	€ 14.663.698,64	€ 15.855.612,22
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 5.997,87	€ 800.000,00	€ 300.000,00
XII. Oneri diversi di gestione	€ 1.121.029,66	€ 949.717,89	€ 984.479,55
Totale Costi (B)	€ 243.602.436,16	€ 266.878.123,66	€ 297.972.178,76

Il risultato dell'esercizio è il seguente:

	2020	2021	2022
Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 12.206.381,02	€ 15.682.256,45	€ 10.004.776,94
C) Proventi e oneri finanziari	€ -1.770.542,39	€ -1.760.802,86	€ -1.734.880,05
E) Proventi e oneri straordinari	€ 2.358.719,16	€ 2.027.106,61	€ 923.593,99
Risultato prima delle imposte (A - B - C + E)	€ 12.794.557,79	€ 15.948.560,2	€ 9.193.490,88
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 7.762.632,72	€ 7.991.150,75	€ 8.698.393,44
Risultato dell'esercizio	€ 5.031.925,07	€ 7.957.409,45	€ 495.097,44

Si rimanda alla Nota Integrativa²⁶ per i dettagli e l'analisi dei proventi e dei costi.

²⁶ Bilancio 2022 <https://www.unimib.it/ateneo/bilancio-ateneo/anno-2022-0>

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 CUG²⁷, 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 delle Azioni Positive* per il triennio 2019/2022²⁸, ora integrato nella *sottosezione 2.2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione* per il triennio 2022/2024.

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), altrimenti denominato *Spazio B.Inclusion*²⁹, 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 2022 sono state:

1. Formazione

- *Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" – XIII 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 progetto in autonomia. Il corso è promosso dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo che 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 della tredicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2022. Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. A questa edizione hanno partecipato 39 persone, di cui 36 donne e 3 uomini.
- *Corso di Perfezionamento "La violenza su donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" – III edizione.* Grazie al finanziamento della Regione Lombardia nel secondo semestre dell'a. a. 2021/2022 è stata attivata la terza edizione del corso Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere (56 ore – 8 CFU) finalizzato alla formazione multidisciplinare di operatrici/ori. Il contrasto alla violenza di genere e in particolare la lotta contro la violenza sessuale e domestica sono fra le questioni maggiormente dibattute a livello pubblico. Per tal motivo, negli ultimi anni sono state approvate molte leggi e promosse politiche sociali al fine di affrontare e prevenire il fenomeno. Il corso si pone quindi l'obiettivo di formare figure professionali che siano in grado di tutelare le vittime e perseguire gli abusanti, collaborando in rete con istituzioni, servizi, professionisti e associazioni territoriali. I Dipartimenti di Bicocca che hanno aderito al progetto sono: Sociologia e Ricerca Sociale, Medicina e Chirurgia, Psicologia, Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa" e Scienze Economico-Aziendali.

²⁷ Comitato Unico di Garanzia <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

²⁸ Piano delle Azioni Positive 2019-2022 https://www.unimib.it/sites/default/files/PAP_2019_2022.pdf

²⁹ Spazio B.Inclusion <https://www.unimib.it/servizi/studenti-e-laureati/disabilita-e-dsa-spazio-binclusion>

- *Corso di formazione “Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele” – permanente online.* Il corso, organizzato nel 2021 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 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 esclusivamente nella modalità online (on demand) attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo. A coloro che hanno completato il percorso formativo (54 dipendenti a fine 2022) è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

2. Ricerca

- *Rinnovo assegno di ricerca nei settori degli studi di genere e delle pari opportunità.* L'assegno di ricerca, rinnovato per il periodo febbraio 2023 – febbraio 2024, è co-finanziato dal CUG, dal Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD e dal Rettorato per un importo complessivo di 25.000 euro. La ricercatrice, oltre a svolgere un importante ruolo di approfondimento di specifiche tematiche di genere e pari opportunità, collabora a numerosi progetti e iniziative in corso di realizzazione all'interno dell'Ateneo.
- *Osservatorio per le Pari Opportunità.* In linea con quanto previsto dal GEP, è stato istituito con Decreto Rettorale n. 0167758 del 05/12/2022 l'Osservatorio per le Pari Opportunità dell'Università di Milano-Bicocca allo scopo di monitorare e svolgere le attività legate alle Politiche di genere e Pari opportunità e di perseguire le finalità dettagliate nel GEP. All'interno dell'Osservatorio sono stati quindi costituiti dei gruppi di lavoro che opereranno su specifici temi.

3. Welfare e servizi:

- *Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing.* In continuità con l'attività dello Sportello svolta negli anni precedenti, anche nel 2022 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza (dal mese di settembre) sia 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 2022 sono stati effettuati 25 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 45 persone (32 donne e 13 uomini) di cui 20 tecnici amministrativi, 10 studenti/studentesse e 15 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e.
- *Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.* Nei primi mesi del 2022 in attuazione del Piano Welfare di Ateneo 2021-2023, è stato avviato un "Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo". Il servizio offre gratuitamente l'opportunità di fruire di un percorso di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo. Il servizio prevede quattro colloqui con una psicoterapeuta, professionista esterna all'Ateneo, selezionata per l'accoglienza e la gestione dei casi in completa autonomia. I colloqui si svolgono in Ateneo o on line. Nel 2022 hanno fruito del servizio 60 persone (40 donne e 20 uomini).
- *Sportello parent time.* Lo sportello di ascolto Parent Time è un servizio che offre colloqui psicologici gratuiti per neomamme e neopapà nella fase di transizione alla genitorialità, un periodo che può essere di particolare stress e vulnerabilità. L'obiettivo dello sportello è quello di fornire ai neogenitori uno spazio di ascolto e di riflessione per migliorare il benessere personale e familiare, 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 neo-papà nei primi due anni di vita del bambino. I colloqui sono effettuati online da psicologi professionisti esperti sui temi della genitorialità. Il progetto è gestito dal Dipartimento di Psicologia. Nel 2022 sono stati realizzati circa 150 colloqui, coinvolgendo circa 30 genitori di bambini 0-3 anni e durante la gravidanza.
- *Organizzazione del lavoro flessibile.* Come indicato nella sezione precedente part-time (orizzontale e verticale), telelavoro 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 smartworking introdotto nel 2019.
- *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 a dipendenti, studenti ed esterni. Il Nido Bambini Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 67 bambini, dai 3 mesi ai 3 anni di età. 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 tre sezioni. Nell'anno scolastico 2021/2022 hanno frequentato: 27 bambini (fino a 3 anni), 21 (4 anni) e 9 (5 anni e più). Il progetto educativo della Scuola, in continuità con quello del Nido Bambini Bicocca, è realizzato dal Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione “R. Massa” che ha istituito il Polo Infanzia Sperimentale.

- *Identità "Alias"*. 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. Per l'a.a. 2021/2022 4 studenti hanno richiesto un'identità alias, mentre nell'a.a. 2022/2023 le richieste pervenute sono 11.
- *Beni e servizi welfare*. L'Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2022 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 ai seguenti network:

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

Obiettivo prioritario dei network è 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	MAG	GIU
Raccolta dei dati sulla performance organizzativa 2022 e incontri con la Direzione Generale	■					
Valutazione della performance organizzativa 2022 da parte della Direzione Generale		■				
Relazioni del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2022, inviata alla Direzione Generale		■	■			
Valutazione della performance 2022 del personale cat. B, C, D, EP da parte del responsabile di struttura			■	■	■	
Predisposizione della Relazione della Performance 2022 da parte della Direzione Generale				■	■	
Predisposizione della proposta di valutazione 2022 dei dirigenti di vertice (Direzione Generale) da parte dell'OIV					■	
Validazione della Relazione della Performance 2022 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)						■
Approvazione della Relazione della Performance 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione						■

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

Il superamento dell'emergenza sanitaria, a cui si è fatto cenno nel capitolo 2 del presente documento, non ha impedito l'adozione permanente dello smartworking come modalità lavorativa complementare a quella in presenza, per cui il 18 gennaio 2022 è stata approvata una serie di modifiche del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, che tengono conto di tale evoluzione relativamente ai criteri per la misurazione della performance del personale in smartworking (paragrafo 3.2.2, punto C.3) e ai pesi delle componenti per la valutazione della performance individuale di Capi Settore, responsabili di Centri Servizi, altro personale di categoria EP (tabella 2).

L'applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance è avvenuta in modo regolare, 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). Tuttavia, i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, che si è svolta nei mesi di giugno e luglio 2022 (ottenendo un tasso di risposta pari al 47%, in linea col 49% del 2021), registra un calo della soddisfazione per due delle quattro sezioni di domande su tale argomento. In particolare, la *sezione L - La performance organizzativa* ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,17/5 (-0,20 rispetto al 2021) e la *sezione N - Il funzionamento del Sistema* ha ottenuto una soddisfazione media pari a 3,47/5 (-0,04 rispetto al 2021). Nel primo caso, il calo è dovuto soprattutto alle domande *L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione* (3,21/5 pari a -0,27 rispetto al 2021) e *L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione* (3,14/5 pari a -0,25 rispetto al 2021), mentre nel secondo caso è dovuto soprattutto alla domanda *N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare* (3,62/5 pari a -0,13 rispetto al 2021). Invece, la *sezione M - Le mie performance* ha confermato una soddisfazione media pari a 3,85/5 (+0,01 rispetto al 2021) e la *sezione Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione* ha ottenuto una soddisfazione media in crescita, passando a 4,23/5 (+0,12 rispetto al 2021).

A seguito dei confronti col personale tecnico amministrativo e con le rappresentanze sindacali avvenuti nel 2021, nonché dello pieno sviluppo dell'applicativo Cineca HR Suite e della relativa interfaccia U-Web Valutazione Prestazioni, nel mese di luglio 2022 è stata adottata una procedura informatizzata per la formulazione e la registrazione della performance intermedia dei comportamenti organizzativi, che è andata a integrarsi con l'omologa procedura per il monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali, tramite l'applicativo Cineca Sprint. Gli effetti di tale innovazione sono stati registrati dall'indagine sul benessere organizzativo, ancorché precocemente, dato che tale indagine e la valutazione intermedia si sono svolte entrambe nel mese di luglio 2022, come si può notare dall'incremento della soddisfazione media per la domanda *N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (2,98/5 pari a +0,12 rispetto al 2021).

Il collegamento tra la programmazione economico - finanziaria e la programmazione strategica, con cui si determina la sostenibilità degli obiettivi di performance individuale, è riscontrabile nel Budget economico 2022-2024, anzitutto nella Nota Illustrativa al Budget 2022-2024, quindi nella Nota Integrativa e relazione sulla gestione 2022, di prossima pubblicazione, a cui si rinvia³⁰. Al contempo, sono state regolarmente svolte le attività di calcolo del costo dei servizi erogati dall'Ateneo, indicati nella Carta dei Servizi³¹.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder avviene con la pubblicazione di ogni documento del ciclo di gestione della performance e tramite la consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati, per la quale il precedente paragrafo 3.1.3 ha illustrato i principali risultati dell'anno 2022. Si rileva che tale indagine ha registrato una riduzione del tasso di risposta per tutte le categorie di stakeholder coinvolte: un calo contenuto per il personale docente, ricercatore, assegnisti e dottorandi, che passa dal 36% nel 2021 al 34% nel 2022, e per il personale tecnico amministrativo, che passa dal 56% nel 2021 al 54% nel 2022; una netta diminuzione del tasso di risposta degli studenti, per il secondo anno di fila, sia per gli iscritti al primo anno, che passano dal 37% nel 2020 al 26% nel 2021, quindi al 13% nel 2022, sia per gli iscritti agli anni successivi al primo, che passano dal 26% nel 2020 al 22% nel 2021, quindi al 10% nel 2022, nonostante il tentativo di diffondere maggiori informazioni sulle finalità e sul concreto utilizzo dell'indagine nell'ambito del miglioramento continuo della qualità dei servizi indagati.

³⁰ Bilancio di Ateneo 2022 <https://www.unimib.it/ateneo/bilancio-ateneo/anno-2022-0>

³¹ Carta dei Servizi <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-qualita>

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> (in vigore sino al 23/01/2023)	23/01/2018	18/01/2022	25/01/2022	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-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
Piano Integrato di Attività e Organizzazione, triennio 2022-2024	21/06/2022	19/07/2022	26/07/2022	https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivit�-e-organizzazione-piao
Programma triennale per la trasparenza e l'integrit�, 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
Piano Integrato di Attività e Organizzazione, triennio 2022-2024	21/03/2023	-----	28/03/2023	https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivit�-e-organizzazione-piao

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 2023	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	844	Aprile 2023	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 responsabilit�	capacit� di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unit� 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	761	81	1

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 delle tabelle 2, 3 e 4 del <i>SMVP</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 2, 3 e 4 del <i>SMVP</i> al calcolo dell'indennità di produttività (*)	-----	08/07/2021

(*) La contrattazione integrativa relativamente all'anno 2022 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 (SMVP)* 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, il 30/01/2020 e il 18/01/2022	-----

7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale

Si veda la raccolta di schede della performance individuale.