



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

Relazione integrata con gli obiettivi di creazione di valore pubblico, prevenzione della corruzione, promozione delle pari opportunità e con il monitoraggio della soddisfazione per i servizi erogati

INDICE

1. PREMESSA	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	2
2.1 – Il contesto	2
2.2 – L’amministrazione	3
2.3 – I risultati raggiunti	5
2.4 – Le criticità e le opportunità	6
3. PERFORMANCE 2023	7
3.1 – Performance organizzativa	7
3.2 – Performance individuale	21
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	31
4.1 – L’analisi del conto economico	31
4.2 – L’analisi dello Stato Patrimoniale (2023)	33
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	34
6. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	37
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	37
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	38
7. ALLEGATI	39
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	39
7.2 – Tabella della valutazione individuale	39
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	40

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2023 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, nello specifico, le linee guida ANAC n. 5/2012¹ relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance, successivamente assorbite dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n.3/2018² per la Relazione annuale sulla performance, e, più in generale, le linee guida ANVUR del gennaio del 2019³ per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane.

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

2.1 – Il contesto

Nel corso dell'anno 2023, l'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca) ha approvato un'estesa revisione del Modello di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio (*Modello AVA3*)⁴, che ha richiesto un adeguamento delle procedure interne e degli strumenti di lavoro coerenti rispetto ai requisiti previsti. Con particolare riferimento ai processi di accreditamento iniziale, si sottolinea come il Piano Strategico 2023-2025 dell'Ateneo preveda l'istituzione di 11 nuovi corsi di laurea.

Inoltre, come già avvenuto per il 2022, anche per il 2023 il Sistema Universitario è stato fortemente condizionato dalla progressiva realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁵, con iniziative quali l'assegnazione dei primi finanziamenti per la creazione di nuovi alloggi studenteschi (obiettivo M4C1-28) nel primo trimestre 2023 (D.M. 77/2023), l'approvazione delle graduatorie finali di più di 3700 progetti di ricerca relativi ai macro-settori: Life Sciences, Social Sciences and Humanities, Physical Sciences e Engineering (obiettivo M4C2-5) nel quarto trimestre 2023 (Decreto Direttoriale 1409/2022) e l'erogazione di 59 mila borse di studio a studenti beneficiari nell'anno accademico 2022/2023, finanziate con fondi PNRR (obiettivo M4C1-11) nel quarto trimestre 2023⁶.

Il PNRR è contemplato all'interno del Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) dell'Unione Europea (*NextGenerationEU*)⁷ per gli anni 2021-2027, che consiste in un ingente pacchetto di finanziamenti (fino a circa duemila miliardi di euro), per la ricostruzione del tessuto economico e sociale a seguito della pandemia di COVID-19, promuovendo una triplice transizione, che costituisce anche una triplice scommessa di rinascita, verso un'Europa più ecologica, digitale e sociale, riconoscendo un ruolo centrale alle Università.

¹ Delibera ANAC n.5/2012 <https://www.anticorruzione.it/-/delibera%C2%A0numero-5-del-07/03/2012-1>

² Linee guida DFP n. 3/2018 https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018.pdf

³ Linee guida ANVUR <https://www.anvur.it/news/linee-guida-per-la-gestione-integrata-dei-cicli-di-performance-e-di-bilancio-delle-universita-statali-italiane-versione-definitiva/>

⁴ Modello AVA3 <https://www.anvur.it/attivita/ava/accreditamento-periodico/modello-ava3/>

⁵ Andamento dell'attuazione del PNRR <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/strumenti/andamento-sull-attuazione-del-piano.html>

⁶ Cfr. Investimento 1.7 Borse di studio per l'accesso all'Università <https://www.mur.gov.it/it/pnrr/misure-e-componenti/m4c1/investimento-17-borse-di-studio-laccesso-alluniversita>

⁷ NextGenerationEU https://next-generation-eu.europa.eu/index_it

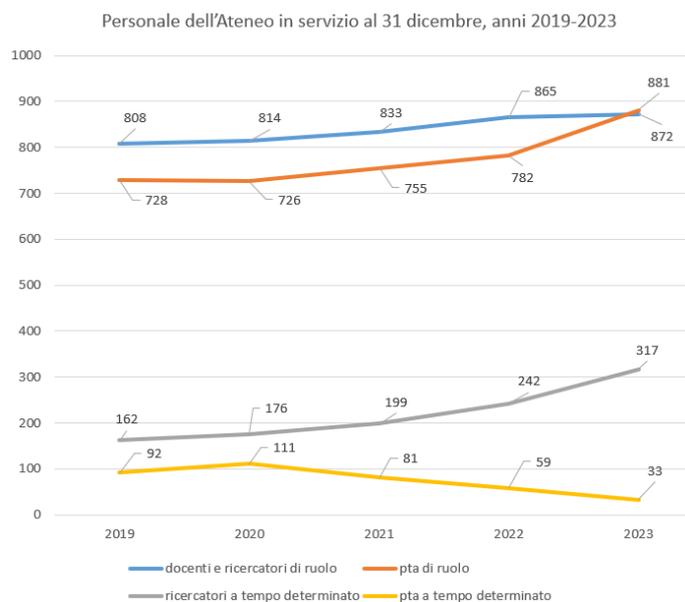
2.2 – L'amministrazione

Per quanto riguarda l'impatto del contesto evocato nel precedente paragrafo sulle attività svolte e sui servizi erogati dall'Ateneo, il 23 febbraio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con la deliberazione 59/2023/CdA, il *Piano Strategico di Ateneo 2023-2025*, i cui obiettivi sono stati definiti in modo coerente rispetto alle priorità stabilite dai *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU⁸, alle missioni del PNRR e agli obiettivi e target della Programmazione triennale MUR⁹.

Dopodiché, lo stesso Consiglio di Amministrazione, sfruttando il differimento della scadenza prevista per l'integrazione delle novità del *Piano Nazionale di Anticorruzione* (PNA) 2023¹⁰, in data 21 marzo 2023 ha approvato il *Piano integrato della Performance* (PIAO) 2023-2025¹¹, con deliberazione 117/2023/CdA, prevedendo in esso indicatori di performance organizzativa e obiettivi di performance individuale derivati e coerenti rispetto a quanto stabilito nel *Piano Strategico 2023-2025*.

La composizione dell'amministrazione per l'anno 2023 in termini di organizzazione e di personale in servizio è riportata, rispettivamente, nelle sezioni 3.1 e 3.3 de PIAO 2023-2025¹¹, a cui si rinvia.

In questa sede, tuttavia, occorre sottolineare gli effetti del programma di reclutamento che è stato avviato nel 2023, per fare fronte ai piani di sviluppo summenzionati, in base al quale si è passati da 242 ricercatori a tempo determinato in servizio al 31/12/2022 a 317 un anno dopo (+31%) e da 782 unità di personale tecnico amministrativo di ruolo al 31/12/2022 a 881 unità un anno dopo (+13%), in concomitanza della riduzione del personale tecnico amministrativo a tempo determinato (-44%), come di può riscontrare nel grafico a destra.



Inoltre, occorre ricordare una rilevante revisione del modello organizzativo, che l'Ateneo ha adottato a partire dal 1° giugno 2023, coinvolgendo le 9 Aree dirigenziali, con le 154 strutture in cui si articolavano, ridefinendone l'organico e le procedure, anche tramite obiettivi di semplificazione amministrativa, coerentemente con l'obiettivo strategico 7.4 *Innovazione e Semplificazione Amministrativa*, di cui si rende conto nell'*Allegato 3* di questo documento, limitandoci qui a elencarli:

- DIR 23.8: adozione del nuovo modello organizzativo, volto ad una maggiore efficacia ed efficienza organizzativa. In particolare, per la Direzione Generale, l'obiettivo era quello di diminuire le strutture gerarchicamente subordinate direttamente al Direttore Generale, per facilitare il lavoro di coordinamento dei Dirigenti e di interfaccia con la Governance;
- AILC 23.8: Supporto giuridico amministrativo Firma Elettronica Avanzata;
- BIB 23.8: Adozione del nuovo flusso di lavoro per l'affidamento di incarichi di collaborazione;
- SIS 23.8: mappatura flussi per i laboratori virtuali; implementazione della piattaforma gestionale di Project Management;
- FIN 23.8: revisione del processo di contabilizzazione degli assegni di ricerca (in collaborazione con PER 23.8) e revisione dei processi di gestione del patrimonio e degli acquisti sottosoglia;
- RIC 23.8: per l'Area Ricerca e Terza Missione, la revisione del modello organizzativo ha previsto la creazione di due nuovi settori e la modifica di competenze di due degli esistenti, allo scopo di efficientare i processi. In particolare, si è inteso creare un unico punto centralizzato per la gestione del post award e della rendicontazione dei progetti competitivi, in modo da favorire un processo di rendicontazione più omogeneo;
- PER 23.8: revisione del processo di contabilizzazione degli assegni di ricerca (in collaborazione con FIN 23.8) e definizione di un panel dei principali servizi oggetto di revisione;

⁸ Agenda 2030 <https://unric.org/it/agenda-2030/>

⁹ Programmazione triennale MUR <https://www.mur.gov.it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/programmazione-triennale>

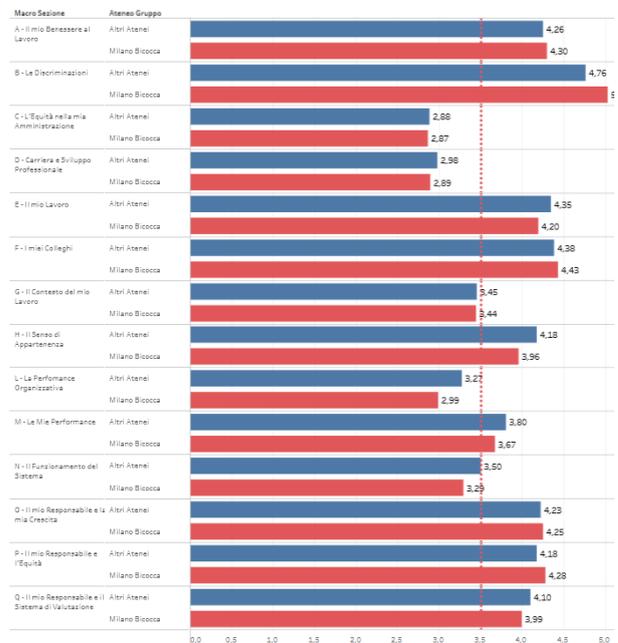
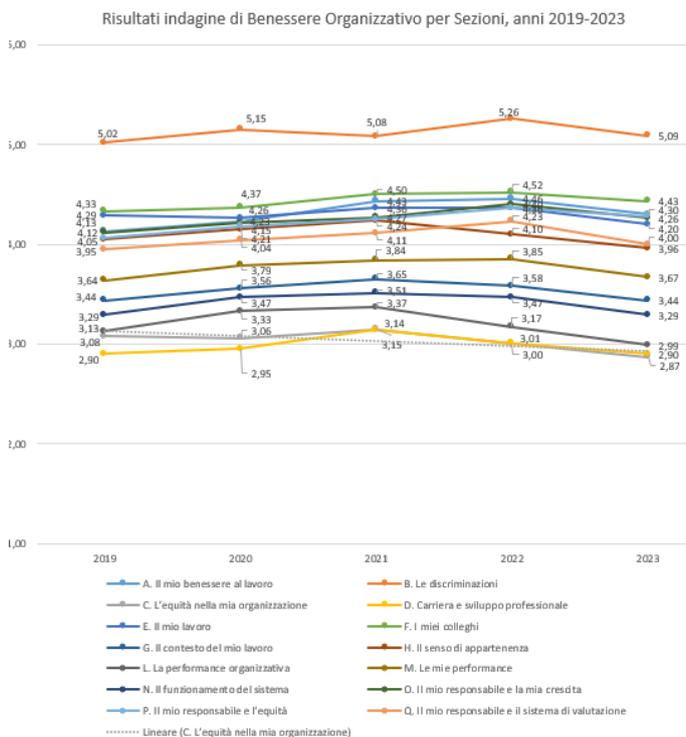
¹⁰ Differimento 31 marzo 2023 <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/10-02-2023/possibilita-di-differire-al-31-marzo-2023-1%E2%80%99adozione-e-la>

¹¹ PIAO 2022-2024 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivit-e-organizzazione-piao>

- INAP 23.8: creazione di una nuova struttura di raccordo e ascolto per gli utenti dei servizi di residenzialità universitaria; implementazione di un nuovo Regolamento per la gestione dei rifiuti; revisione diagrammi di flusso relativi alla presa in carico di disservizi/malfunzionamenti e aggiornamento sistema ticketing; revisione diagramma di flusso relativo al processo di espressione fabbisogni che porta alla programmazione degli approvvigionamenti anche attraverso modulistica standardizzata.
- FOR 23.8: adozione sistema ticketing per richieste studenti, tramite preliminare definizione di nuove procedure di erogazione dei servizi e relative linee guida.

Infine, per quanto riguarda l'indagine annuale sul Benessere organizzativo, che si svolge nell'ambito del progetto interuniversitario Good Practice ed è stata erogata tra il 7 luglio e il 6 settembre 2023, coinvolgendo soltanto il personale tecnico amministrativo (tasso di risposta pari a 56,4%), si registra un calo rispetto alla media 2020-2022 per 13 delle 14 Sezioni di cui si compone il questionario, in particolare per la sezione L – La mia performance (2,99 rispetto a 3,19, pari a -9,12%), nella quale la domanda con il punteggio più basso (2,89) è la L1 – Sono informato delle strategie della mia organizzazione, mentre in termini assoluti, il punteggio più basso si registra per la sezione C - L'equità nella mia organizzazione (2,87), nella quale la domanda con il punteggio (2,37) è la C4 – La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.

Nel confronto con gli altri atenei partecipanti al progetto Good Practice, nella maggior parte dei casi i valori assoluti delle valutazioni ottenute per le singole Sezioni sono paragonabili, ma si segnala lo scostamento più alto (e negativo) per la sezione L – La performance organizzativa (2,99 rispetto a 3,27 quindi -0,28), seguito subito dopo dallo scostamento positivo per la sezione B – Le discriminazioni (5,03 rispetto a 4,76 quindi +0,27).



2.3 – I risultati raggiunti

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2023 rispetto agli obiettivi del *Piano Strategico 2023-2025*, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 febbraio 2023 (Deliberazione 59/2023/CdA), in quanto sono indicati nella *sottosezione 2.1 Valore pubblico* del PIAO 2023-2025. Con riferimento, invece, ai risultati raggiunti in termini di indicatori di performance organizzativa si rinvia al *paragrafo 3.1* del presente documento, mentre per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di performance individuale si rinvia al successivo *paragrafo 3.2*, nonché ai dettagli descritti nell'*Allegato 3*.

- Azioni per l'accessibilità, fisica e digitale, dell'amministrazione

Obiettivo 1.1 Didattica Innovativa: la costituzione del tavolo di lavoro sulla didattica innovativa è stato rinviato di un anno, a causa del completamento della raccolta di informazioni sulle attività didattiche nell'Ateneo, di alcune variazioni legislative, quali i decreti che ha istituito le nuove classi di laurea (DM 1648 e 1649 del 19/12/2023), e del varo di un progetto nazionale PNRR per la costituzione di tre Digital Education Hub; la nuova procedura di compilazione dei questionari di soddisfazione per la didattica ha aumentato del 66% il numero di questionari raccolti (da 109.086 nell'a.a. 2021/22 a 181.367 nell'a.a. 2022/23; sono stati completati 430 laboratori virtuali per un totale di 4.791 macchine virtuali.

Obiettivo 1.3 Orientamento, placement e servizi agli studenti: è stato approvato un Piano per l'Orientamento e il Tutorato, a seguito del quale sono stati attivati un percorso di 8 ore per lo sviluppo delle competenze di orientamento rivolto a docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo, insegnanti delle scuole superiori e 318 percorsi di 15 ore ciascuno per l'orientamento presso gli istituti superiori; è in corso di rafforzamento il programma di tutorato in itinere.

Obiettivo 5.1 Misure a favore del genere e dell'inclusione: è stato ottenuto un incremento pari al 2,4% per le iscrizioni femminili ai corsi di laurea STEM, inferiore dunque al 5% atteso per il 2023; sono in corso le attività per iniziative di orientamento ai servizi dello spazio B.Inclusion e per lo sviluppo dell'accessibilità del Campus; è stato adottato il Regolamento sulle carriere alias; sono state realizzate 9 attività seminariali nell'ambito dell'intercultura.

- Semplificazione delle procedure

Obiettivo 7.4 Innovazione e Semplificazione Amministrativa: a seguito di un'attenta operazione di analisi organizzativa e progettazione di nuovi processi, a partire dal 1° giugno 2023 è stato adottato un nuovo modello organizzativo, che ha costituito l'occasione per numerosi progetti di semplificazione amministrativa (obiettivi DIR 23.8, AILC 23.8, BIB 23.8, SIS 23.8, FIN 23.8, RIC 23.8, PER 23.8, INAP 23.8 e FOR 23.8 nell'Allegato 3 di questo documento) con media di realizzazione pari al 97%; inoltre, sono stati realizzati 3 interventi di nuova emanazione regolamentare, 2 interventi di emanazione di regolamenti che hanno comportato l'abrogazione di più fonti preesistenti, 15 interventi su regolamenti già esistenti.

Obiettivo 7.4.1 Efficientamento delle procedure di gestione del bilancio: è stata effettuata una revisione dell'erogazione dei fondi di funzionamento dipartimentali, tenendo conto della spesa storica e delle quote di fondi effettivamente utilizzata nel biennio precedente; è stata effettuata una revisione della tempistica di erogazione dei fondi di ricerca di Ateneo (quota dipartimentale) in ragione dell'effettivo utilizzo dei fondi già stanziati e non utilizzati; è stato ridotto del 20% annuo il canone di locazione dell'edificio U6.

- Obiettivi di valore pubblico

Obiettivo 1.1 Didattica Innovativa: si veda quanto già indicato sopra;

Obiettivo 2.1 Scuola di Dottorato: considerando gli iscritti dal XXXII al XXXVI ciclo, si è raggiunta la quota del 47,7% di dottorandi che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero; con il XXXIX ciclo, si è registrato un incremento del 25% nelle iscrizioni ai corsi di dottorato; sono in corso di realizzazione le iniziative formative in tema di competenze trasversali e RRI (Responsible Research and Innovation).

Obiettivo 2.2 Istituzione della Bicocca Academy: il 20 ottobre 2023 è stata istituita la Bicocca Academy, per il coordinamento dei corsi postlaurea di aggiornamento professionale, scientifico e culturale.

Obiettivo 3.4 Promozione della partecipazione a reti e partenariati internazionali e reti ESFRI: obiettivo con target a tre anni, le cui attività sono in corso;

Obiettivo 4.4 Public Engagement: mentre è stata predisposta una bozza di Piano per il Public Engagement ed è stata avviata la procedura di adesione alla rete Apenet, si è registrato un incremento delle attività di public engagement (+14% nel 2023);

Obiettivo 4.5 Distretto Bicocca: per la mappatura e il coinvolgimento degli stakeholder, è stata avviata una newsletter, che conta 71 iscritti, ed è stato realizzato un evento di networking nel mese di settembre;

Obiettivo 5.4 Sperimentazione clinica e counselling: nel corso del 2023 sono state svolte diverse azioni di sensibilizzazione al benessere psicologico e alla salute mentale presentando il servizio di Counselling Psicologico di Ateneo in numerose occasioni; inoltre, nel medesimo periodo, è stato osservato un incremento degli accessi al servizio, pari al 22%;

Obiettivo 6.1 Partecipazione a reti di collaborazione internazionale: nel 2023, l'Ateneo ha aderito alla *Venice International University* come partner associato e alla *European Alliance INVEST* come full partner;

Obiettivo 7.4 Innovazione e semplificazione amministrativa: si veda quanto descritto nel successivo *paragrafo 3.2*, nonché nell'*Allegato 3* di questo documento;

Obiettivo 8.1 Rinnovo delle residenze universitarie: risultano ancora in corso i lavori per i 104 posti della residenza U10 e in attesa di scorrimento della graduatoria V bando legge 338/2000 per avviare i lavori nelle restanti residenze;

Obiettivo 8.3 Interventi di prototipazione di edilizia sostenibile e Smart Campus: nell'ambito del progetto MUSA (<https://musascarl.it/>) sono state svolte alcune azioni nel campus Bicocca relative alla sensoristica per monitoraggio della qualità dell'aria, alla sensoristica piezometrica in Piazza della Scienza per il monitoraggio della falda e la progettazione di soluzioni basate sulla geotermia, alla progettazione di un sistema di sensori per il monitoraggio della mobilità sostenibile di Ateneo.

2.4 – Le criticità e le opportunità

Per quanto riguarda le attività connesse al PNRR, un laboratorio dedicato nell'ambito dell'edizione 2023 del progetto Good Practice ha evidenziato una serie di opportunità e rischi, che si elencano qui di seguito:

- principali opportunità connesse al PNRR
 - legittimazione dell'ateneo e visibilità sul territorio
 - lo sviluppo della città in cui ha sede l'Ateneo
 - costruzione di nuove reti territoriali con le aziende
 - cambio di paradigma culturale, per cui le Università possono diventare responsabili nella distribuzione dei finanziamenti ottenuti
- principali rischi connessi al PNRR
 - sostenibilità economico-finanziaria, a causa dell'anticipazione delle spese e della necessità di copertura degli investimenti nel lungo periodo;
 - gestione operativa, a causa della necessità di rispettare i vincoli normativi e, in particolare, di monitorare e rendicontare la spesa;
 - gestione del personale, a causa del bisogno di reclutamento di personale specializzato e della necessità di garantire la motivazione del personale tecnico amministrativo;
 - gestione della rete, a causa della competizione tra atenei per i reclutamenti e la necessità di coordinamento tra attori diversi.

Le analisi dell'andamento storico e, in misura minore, del benchmark con gli altri atenei, relativamente all'esito dell'indagine sul benessere organizzativo 2023, sembrano confermare le criticità insite in quella che è, al contempo, una grande opportunità di sviluppo, ovvero la crescita del personale, sia in termini numerici sia in termini di specializzazione, che deriva dai finanziamenti del PNRR e dai relativi impegni.

3. Performance 2023

3.1 – Performance organizzativa

3.1.1 Risultato degli indicatori globali di Ateneo

Previa informativa comunicata alla seduta del Nucleo di Valutazione del 10/07/2023, ottavo punto all’ordine del giorno, gli indicatori di performance organizzativa (KPI) di Ateneo definiti nel PIAO 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 (Deliberazione 117/2023/CdA) sono stati sottoposti a una revisione, frutto dell’attività di monitoraggio intermedio, che è stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2023 (Deliberazione 404/2023/CdA).

In tale occasione, è stato spiegato come nel PIAO 2023-25 approvato quattro mesi prima, fossero stati definiti 43 KPI di Ateneo, suddivisi in quattro aree strategiche (11 indicatori per la Didattica, 6 indicatori per la Ricerca, 7 indicatori per la Terza missione, 19 indicatori per attività trasversali alle precedenti aree, quali l’internazionalizzazione, l’inclusività, l’amministrazione, ecc.) e derivati dal Piano Strategico 2023-25, approvato il 23 febbraio 2023, per la maggior parte, oppure ereditati dal precedente PIAO 2022-24 (17 indicatori), sebbene l’indisponibilità di molti dati avesse indotto ad approvare l’elenco dei KPI, rimandando alla fase del monitoraggio intermedio l’integrazione del loro contenuto, di cui si rende conto in questo documento.

In particolare, il monitoraggio intermedio dei KPI di Ateneo 2023-25 si è svolto coinvolgendo i Dirigenti competenti e i rispettivi Pro-Rettori, e il suo esito, approvato dal Direttore Generale, è consistito in aggiornamenti della fonte dati, aggiornamenti del valore iniziale, che è stato definito quando era mancante oppure modificato aggiungendo l’anno di riferimento, quando ne era privo, aggiornamenti del valore target, definendolo per gli anni in cui risultava assente. Inoltre, sono stati modificati i seguenti KPI finanziari: per l’indicatore “FFO quota premiale”, il valore di confronto (baseline) è diventato quello dell’anno precedente, anziché la media del triennio precedente; per l’indicatore “Indice di sostenibilità economico finanziaria”, il valore target è stato definito con maggior dettaglio ed è stato aggiunto il valore di confronto; per l’indicatore “Autofinanziamento”, il target è stato articolato in fasce;

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2023 rispetto agli indicatori di performance organizzativa dell’Ateneo definiti nell’*Allegato 2 - KPI di Ateneo 2023-2025* del PIAO 2023-2025 approvato nella seduta del 18 luglio 2023.

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto	Target	Target	Target	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023
						Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Anno solare 2025 A.A. 2025/26		
Didattica	1. Didattica e servizi agli studenti	Numero di studenti che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	PRO3	Output	95.000 (anno 2022)	110.000	115.000	120.000	181.367 (a.a. 2022/23)	Target raggiunto
		Rapporto tra studenti iscritti ai nuovi corsi e totale degli iscritti	Cineca ESSE3	Efficacia oggettiva	2% (644 su 35.149 iscritti a.a.2021/22)	5%	Compreso tra 8% e 12%	12%	2,4% (a.a. 2022/23)	Target non raggiunto (1)
		Grado di soddisfazione complessiva da parte degli utenti che partecipano agli Open Day di Ateneo	Settore Orientamento	Efficacia percepita	4,79 (a.a. 2021/22)	Valore medio pari almeno a 3 (scala crescente 1-5)	Valore medio pari almeno a 3 (scala crescente 1-5)	Valore medio pari almeno a 3 (scala crescente 1-5)	4,68 (a.a. 2022/23)	Target raggiunto

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto	Target	Target	Target	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023
						Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Anno solare 2025 A.A. 2025/26		
Didattica	1. Didattica e servizi agli studenti	Opinione degli studenti frequentanti Soddisfazione complessiva (scala crescente 1-10)	Indagine ANVUR	Efficacia percepita	7,94 (a.a. 2021/22)	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	Media delle risposte maggiore o uguale a 7	7,93 (a.a. 2022/23)	Target raggiunto
		Numero di Open Badge erogati a studenti	Interna (BESTR CINECA)	Output	9.043 (anno 2020)	27.125	35.300 (totale 2022-24)	43.500 (totale 2023-25)	36.330 (al 31/12/23)	Target raggiunto
		AVA/ia.21bis Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso Ateneo	AVA/CINECA	Outcome	86,70% (a.a. 2021/22)	Maggiore o uguale a 80%	Maggiore o uguale a 80%	Maggiore o uguale a 80%	87.3% (a.a. 2022/23 dato al 6 aprile 2024)	Target raggiunto
		AVA/ia.17. Percentuale di studenti che conseguono il titolo in N+1 anni	AVA/CINECA	Outcome	61,60% (a.a. 2021/22)	Valore compreso tra 60% e 70%	Valore compreso tra 60% e 70%	Valore compreso tra 60% e 70%	63.4% (a.a. 2022/23 dato al 6 aprile 2024)	Target raggiunto
		AVA/ia.26ter Percentuale di Laureati LM e LMCU occupati a un anno dal titolo, per aree: medica, scientifico-tecnologica, umanistico-sociale	AVA/CINECA	Outcome	a.a. 2021/2022 89,4% 82,6% 71,4%	Maggiore o uguale a: 89,9% 78,9% 71,6%	Maggiore o uguale a: 89,9% 78,9% 71,6%	Maggiore o uguale a: 89,9% 78,9% 71,6%	a.a. 2022/23 (dato al 6 aprile 2024) 92,0% 84,1% 75,2%	Target raggiunto
	2 Scuola di Dottorato, Bicocca Academy, Scuola di Specializzazioni	Studenti di dottorato che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	Scuola di dottorato	Output	41% (anno 2022)	Più del 45%	50%	50%	47,7% (anno 2023)	Target raggiunto
		Incremento della percentuale di percorsi di dottorato industriale	Scuola di dottorato	Output	30,7%	Più del 35%	-	-	20,8% (a.a. 2023/24)	Target non raggiunto (2)
		Soddisfazione complessiva studenti master e corsi perfezionamento	Ufficio Master e alta formazione Dal 1/6/2023 Settore Alta formazione	Efficacia percepita	79,3% (media 2019-21)	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	83,3% (anno 2022)	Target raggiunto

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto	Target	Target	Target	RISULTATO	VALUTAZIONE
						Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Anno solare 2025 A.A. 2025/26	2023	2023
Ricerca	3 Ricerca e Innovazione	Incremento del numero di grant competitivi per il finanziamento della ricerca	Settore Bilancio	Output	581 (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	Almeno +10% rispetto al 2022 con monitoraggio intermedio annuale	272 al 10/11/2023	Attività in corso
		Potenziamento delle iniziative di open science mediante incremento delle pubblicazioni disseminate in Open Access sul repository BOA	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	1.109 (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	Almeno +20% rispetto al 2022 con monitoraggio intermedio annuale	1.227 (al 31/12/2023)	Attività in corso
		Numero di docenti in convenzione tra Università e/o enti di ricerca ai sensi dell'art 6 c.11 L. 240/2010	Settore Personale Docente	Output	5 (media 2020-22; dato aggiornato)	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	6 (al 31/12/2023)	Target raggiunto
		N. reti ESFRI https://www.unimib.it/ricerca/infrastrutture-ricerca/infrastrutture-europee-esfri	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	9 (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	10	9 (anno 2023)	Attività in corso
		Incremento su base triennale del numero di grant competitivi con PI di età inferiore a 40 anni	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Efficacia indiretta	94 (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	Almeno +15% rispetto al 2022 con monitoraggio intermedio annuale	123 under 40 responsabili scientifici di progetto	Attività in corso
		N. progetti di crowdfunding sponsorizzati da imprese/enti esterni su totale progetti crowdfunding	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Outcome	80% (media 2020-22)	Almeno 20% sul totale di progetti crowdfunding	Almeno 20% sul totale di progetti crowdfunding	Almeno 20% sul totale di progetti crowdfunding	66% (2023)	Target raggiunto
Terza Missione	4 Terza Missione	Incremento del numero di contratti di ricerca commissionata/conto terzi	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Outcome	160 (anno 2022)	+5% rispetto al 2022	+7% rispetto al 2022	+10% rispetto al 2022	148 (anno 2023)	Target non raggiunto (3)

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto	Target Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Target Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Target Anno solare 2025 A.A. 2025/26	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023
Terza Missione	4 Terza Missione	Revisione tariffari e % di grandi attrezzature con tariffario pubblico con tariffario pubblico	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	38,6% (anno 2022)	Non previsto	60%	90%	129 tariffari revisionati (anno 2023)	Attività in corso
		Realizzazione e messa a sistema dei Joint Lab	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	2 (anno 2022)	Non previsto	4	Non previsto	---	Attività in corso
		Incremento del numero di nuove domande di brevetto	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	10 (2022)	Non previsto	Non previsto	+5%	13 (anno 2023)	Attività in corso
		Costituzione di nuovi spin-off universitari	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	1 con n. 18 spin-off attivi (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	Almeno 3 in più rispetto al 2022 con monitoraggio intermedio annuale	+1 spin-off (anno 2023)	Attività in corso
		Aumento delle attività di public engagement monitorate	Area della Ricerca Dal 1/6/2023 Area Ricerca e Terza missione	Output	211 (anno 2022)	Non previsto	Non previsto	Almeno 30 in più rispetto al 2022 con monitoraggio intermedio annuale	380 (anno 2023)	Attività in corso
Trasversale	5 Responsabilità sociale e welfare	Aumento % iscrizioni STEM genere femminile	Area della Formazione Dal 1/6/2023 Area Didattica e servizi agli studenti	Output	3.496 (a.a. 2021/22; dato aggiornato)	+5%	+5%	+5% rispetto al 2022	+2,4%	Target non raggiunto (4)

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto	Target	Target	Target	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023
						Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Anno solare 2025 A.A. 2025/26		
Trasversale	5 Responsabilità sociale e welfare	N. iniziative a favore dell'inclusività per anno:	Interna	Output	Anno 2022:	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Anno 2023:	Target raggiunto, con scostamento giustificato per l'indicatore 4 (5)
		1) n. attività CUG			1) almeno 9	1) almeno 10	1) almeno 10	1) 10		
	2) n. moduli formativi per l'orientamento in chiave inclusiva - PNRR Orientamento, decreto 934	2) 4	2) 8	2) 12	2) 12					
		3) n. utenti oppure n. servizi per B.inclusion			3) 1.690	3) 1.875	3) 2.060	3) 1897 all'11.04.2024		
		4) finanziamento attività Welfare			4) 700 k€	4) >= 700 k€	4) >= 700 k€	4) 624 k€		
		5) n. posti Polo Infanzia 0-6 Bambini Bicocca riservati agli iscritti tramite Ateneo in ottemperanza alla convenzione con Bambini Bicocca			5) 22	5) > triennio prec.	5) > triennio prec.	5) 23		
		6a) numero di atlete di alto livello seguite nel programma Dual Career			6a) 10	6a) 7	6a) 50% posti disp.	6a) 58% (28 su 48)		
		6b) percentuale di sport rappresentati nel precedente indicatore rispetto al totale			6b) 15%	6b) almeno 10%	6b) almeno 10%	6b) 10%		
		Grado di soddisfazione Benessere organizzativo: numero di sezioni con giudizio medio >3,5 (scala crescente 1-6)	Interna (Good Practice)	Efficacia percepita	10 sezioni con media >=3,5 (triennio 2020-22)	Almeno uguale alle sezioni del triennio 2020-2022	almeno uguale alle sezioni del triennio 2020-2022	Almeno uguale alle sezioni del triennio 2020-2022	9 sezioni con media >=3,5 (2023)	Target non raggiunto (6)
	6 Internazionalizzazione	N. Partnership EU (European Universities) Alliances	Area della Formazione	Output	0	1	1	1	1	Target raggiunto
		N. Association EU (European Universities) Alliances	Dal 1/6/2023 Area Didattica e servizi agli studenti		0 (anno 2022)	1	1	1	1	

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto 2022	Target Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Target Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Target Anno solare 2025 A.A. 2025/26	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023	
Trasversale	6 Internazionalizzazione	N. nuovi corsi (L, LM, LMCU) in lingua straniera	Area della Formazione	Output	11	+1	+2	+3	+3	Target raggiunto.	
		N. insegnamenti in lingua inglese	Dal 1/6/2023 Area Didattica e servizi agli studenti		509 (a.a. 2022/23)	+5%	+10%	+20%	409 (-20%) al 15/02/2024	Attività in corso. (7)	
	6 Internazionalizzazione	N. docenti in mobilità in uscita per anno	Area della Formazione	Output	21	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	Almeno uguale alla media del triennio precedente	18	Target raggiunto.	
		N. Visiting Professor per anno	Dal 1/6/2023 Area Didattica e servizi agli studenti		67 (media a.a. 2020-2022)				69	Attività in corso. (8)	
	7 Valorizzazione e del capitale umano		Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA	Pro3	Output	0,871	Non previsto	Non previsto	0,917	0,964 (31/12/ 2023)	Target raggiunto
			Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo	Pro3	Output	337,838 (anno 2022)	446,35	671,89	897,43	833,14 (anno 2023)	Target raggiunto
			Spese del personale	MEF - PROPER	Efficienza economica	56,34% (anno 2021)	100% se <= +5% 90% se >5% e <= 7% 80% se > 7	100% se <= +5% 90% se >5% e <= 7% 80% se > 7	100% se <= +5% 90% se >5% e <= 7% 80% se > 7	57,05% (2022, ultimo dato disp. 26 giugno 2023)	Target raggiunto
			Indice di indebitamento (ex art. 6 D.lgs. n.49/2012): MAX 15%	MEF - PROPER	Efficienza economica	3,04% (anno 2021)	<10%	<10%	<10%	2,9% (2022, ultimo dato disp. 26 giugno 2023)	Target raggiunto
			FFO quota premiale (Si segnala che il target indicato a p.17 del PIAO 2023-2025 contiene un evidente refuso, in base a cui sarebbe stata perseguita la riduzione della quota premiale, pertanto sono stati invertiti i segni di maggiore e minore)	Tabella 4 D.M. 1059/2021	Efficienza economica	2,08% (anno 2022)	100% con variazione > -5% 80% con variazione <= -5%	100% con variazione > -5% 80% con variazione <= -5%	100% con variazione > -5% 80% con variazione <= -5%	2,12% (DM 809/2023)	Target raggiunto

Area strategica	Asse strategico	Indicatore	Fonte	Tipologia	Valore di confronto 2022	Target Anno solare 2023 A.A. 2023/24	Target Anno solare 2024 A.A. 2024/25	Target Anno solare 2025 A.A. 2025/26	RISULTATO 2023	VALUTAZIONE 2023
Trasversale	7 Valorizzazione del capitale umano	Indice di sostenibilità economico finanziaria (ex art. 7 D.lgs. n.49/2012): valore minimo pari a 1	MEF - PROPER	Efficienza economica	1,38% (anno 2021)	100% se $\geq 1,2\%$ 90% se $1,2\% < ISEF \leq 1\%$ 0% se inferiore a 1%	100% se $\geq 1,2\%$ 90% se $1,2\% < ISEF \leq 1\%$ 0% se inferiore a 1%	100% se $\geq 1,2\%$ 90% se $1,2\% < ISEF \leq 1\%$ 0% se inferiore a 1%	1,37% (2022, ultimo dato disp. 26 giugno 2023)	Target raggiunto
		Autofinanziamento. Capacità dell'Ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Settore Bilancio	Efficienza economica	34,36% (media 2020- 22)	100% se $\leq -10\%$ 80% se $> -10\%$	100% se $\leq -10\%$ 80% se $> -10\%$	100% se $\leq -10\%$ 80% se $> -10\%$	-1,24 % (2023)	Target raggiunto
		Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	MEF/ CINECA	Efficienza economica	0	100% se ITP ≤ 0 80% se $0,01 \leq ITP \leq 5$ 70% se ITP > 5	100% se ITP ≤ 0 80% se $0,01 \leq ITP \leq 5$ 70% se ITP > 5	100% se ITP ≤ 0 80% se $0,01 \leq ITP \leq 5$ 70% se ITP > 5	ITP anno 2023 pari a -10,61 gg (aggiornato al 27/02/2024)	Target raggiunto
	8 Patrimonio ed Edilizia Sostenibile	N. posti alloggio per studenti	Area Infrastrutture	Efficacia oggettiva	595	Non previsto	Non previsto	Almeno 876	n/a	Attività in corso
		GM. Indicatore di sostenibilità ambientale GreenMetric http://greenmetric.ui.ac.id/detailranking2019/?univ=unimib.it	GreenMetric	Outcome	7.262 (media punti 2020-2022)	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	Maggiore o uguale alla media del triennio precedente	5.495 (2023)	Target non raggiunto (9)

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2020	2021	2022	Media 2020-2022	2023	Variazione 2023 rispetto alla media 2020-22
Tasso di risposta	50,8%	55,9%	48,8%	50,7%	46,6%	- 4,1 punti percentuale
A. L'ambiente di lavoro	4,13	4,23	4,46	4,37	4,30	-1,68%
B. Le discriminazioni	5,02	5,15	5,26	5,16	5,09	-1,42%
C. L'equità	3,08	3,06	3,00	3,07	2,87	-6,51%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,90	2,95	3,01	3,03	2,90	-4,40%
E. Il mio lavoro	4,29	4,26	4,36	4,33	4,20	-2,93%
F. I miei colleghi	4,33	4,37	4,52	4,46	4,43	-0,75%
G. Il contesto del mio lavoro	3,44	3,56	3,58	3,60	3,44	-4,36%
H. Il senso di appartenenza	4,05	4,15	4,10	4,16	3,96	-4,88%
L. La performance organizzativa	3,13	3,33	3,17	3,29	2,99	-9,12%
M. Le mie performance	3,64	3,79	3,85	3,83	3,67	-4,09%
N. Il funzionamento del sistema	3,29	3,47	3,47	3,48	3,29	-5,55%
O. Il mio responsabile e la mia crescita	4,12	4,21	4,40	4,29	4,26	-0,78%
P. Il mio responsabile e l'equità	4,06	4,18	4,36	4,26	4,28	0,39%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	3,95	4,04	4,23	4,13	4,00	-3,07%

Rispetto agli indicatori di performance organizzativa il cui target 2023 non è stato raggiunto o lo è stato solo parzialmente, si riportano le seguenti informazioni, raccolte dal documento per il monitoraggio 2023 del Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 o presso gli uffici competenti:

(1) *Rapporto tra studenti iscritti ai nuovi corsi e totale degli iscritti*: si rileva che il mancato conseguimento dell'obiettivo è dovuto ad una scelta dell'AA in cui conseguire il target che non ha tenuto conto del fatto che i nuovi CdS sono in fase di avvio secondo un piano scaglionato: sei CdS sono già stati attivati mentre gli altri cinque partiranno nell'AA 2024/25. Per questa ragione, pare opportuno calcolare il rapporto tra gli studenti iscritti ai nuovi CdL ed il totale degli immatricolati quando tutti i nuovi corsi saranno attivati cioè al 2025. Si rileva inoltre che una più corretta definizione dell'obiettivo specifica: "Rapporto tra studenti iscritti ai nuovi corsi e totale degli iscritti al primo anno (immatricolati)";

(2) *Incremento della percentuale di percorsi di dottorato industriale*: si rileva che una modifica normativa ha imposto una nuova modalità di gestione e quindi di calcolo delle borse finanziate da imprese. Partendo da un valore iniziale del 30,7%, e con l'obiettivo di superare il 35%, l'Ateneo secondo le nuove regole ha registrato 66 borse finanziate o cofinanziate da aziende (da bando) che valgono il 20,8% degli immatricolati. Il dato ottenuto va tuttavia rivisto e discusso in quanto nel bando 2023, 39 ciclo, sono state annullate le posizioni executive che da programma erano circa 39.

(3) *Incremento del numero di contratti di ricerca commissionata/conto terzi*: sulla base dei risultati acquisiti, si è osservato come questo dato non sia necessariamente un indicatore esaustivo del miglioramento della ricerca commissionata, in quanto la situazione è molto disomogenea tra le diverse aree. Si propone di valutare la variazione annuale del fatturato dei proventi da ricerca commissionata. Nel 2022 questo dato corrispondeva a 9.078.562 €, rispetto al quale nel 2023 si è registrato un aumento di circa 921.000 €, pari a circa il 9%;

(4) *Aumento % iscrizioni STEM genere femminile*: si rileva che l'obiettivo di incremento percentuale di iscrizioni a corsi di studio STEM per il genere femminile non è stato raggiunto. Le studentesse iscritte ai 32 corsi STEM attivi nel nostro Ateneo erano 3.496 nell'a.a. 2021-22. Nel successivo a.a. 2022-23, sono state 3.579, con un aumento percentuale del 2,4%, mentre ci si poneva l'obiettivo di un incremento del 5% per il 2023. Al fine di conseguire il target previsto l'Ateneo sta attuando un piano di erogazione di borse di studio per studentesse iscritte alle lauree STEM: a.a. 2023/2024 borsiste STEM (al netto delle studentesse di nazionalità Pakistan tolte dalla rendicontazione): 431; a.a. 2022/2023 borsiste STEM (da graduatoria definitiva per rendicontazione): 439;

(5) *Finanziamento attività Welfare*: il budget iniziale 2023 era pari a € 700.000,00 per il benessere del personale e € 60.000,00 per i sussidi al personale tecnico amministrativo. Tuttavia, nel corso dell'anno, l'importo è stato modificato a seguito dei rilievi del Collegio dei revisori, riducendo il limite complessivo del benessere del personale e dei sussidi a € 623.683,00 per recuperare l'eccedenza degli anni precedenti;

(6) *Grado di soddisfazione Benessere organizzativo*: si rinvia al precedente *paragrafo 2.2* e al successivo *paragrafo 6.2* per un'analisi più approfondita delle criticità emerse dall'indagine 2023 sul benessere organizzativo, limitando qui le osservazioni al fatto che il target risulta non raggiunto nonostante 9 sezioni su 14 risultino confermare una valutazione superiore alla soglia prestabilita del 3,5 (scala crescente 1-6), mentre una sezione in più scende sotto tale soglia, ovvero la sezione *G. Il contesto del mio lavoro*, che passa da 3,60 (media 2020-2022) a 3,44 (dato 2023), soprattutto a causa del calo registrato per due domande: *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro*, che passa da 2,88 a 2,58 e *G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata*, che passa da 3,14 a 2,93;

(7) *N. insegnamenti in lingua inglese*: la predisposizione dell'offerta 2023/2024 di insegnamenti in lingua inglese (*Course Catalogue*) era ancora in corso di predisposizione alla data del 31 dicembre 2023;

(8) *N. docenti in mobilità in uscita per anno*: il valore baseline non è stato aggiornato rispetto al triennio 2020-2022, in occasione del quale il numero delle mobilità internazionali è calato considerevolmente (valore medio: 6), a causa dell'emergenza pandemica, salvo tornare a valori paragonabili ai bandi a.a. 2018/19 proprio a partire dal bando a.a. 2022/23;

(9) *Indicatore di sostenibilità ambientale GreenMetric*: la valutazione ottenuta è stata condizionata principalmente da due fattori. Anzitutto, la modalità di costruzione del ranking internazionale privilegia il modello dei College inglesi e nord-americani che si configurano come grandi aree verdi autonome e chiuse rispetto al territorio, occupate in modo esclusivo da edifici dell'ateneo compresi servizi sportivi/culturali e di alloggio per studenti. Nella versione 2023 del ranking sono stati introdotti nuovi indicatori e la richiesta di produrre delle schede di "evidence" che permettessero ai responsabili di GreenMetric la verifica e valutazione dei dati forniti e delle azioni dirette intraprese dall'Ateneo, negli anni passati non obbligatorie, che hanno reso i dati meno interpretabili e hanno ancor più valorizzato tali tipologie di campus universitari strutturati ed organizzati in modo molto differente dal nostro che, in quanto urbano e policentrico, ha in dotazione aree non di proprietà, ma in concessione e ad uso pubblico, gestisce molti servizi in concessione e in maniera strettamente interconnessa con la città. Il secondo fattore è invece interno alla nostra organizzazione, dato che l'Università ha promosso una serie di iniziative per il coinvolgimento attivo della comunità universitaria e sta realizzando importanti interventi infrastrutturali e di rinnovamento finalizzati alla transizione ecologica, di cui però si potranno rendicontare i risultati solo nei prossimi anni, quali: le iniziative per la riduzione delle emissioni di CO2 nell'ambito del programma di efficientamento energetico degli edifici, all'interno del progetto MUSA e nell'ambito del *Climate City Contract* che Bicocca ha sottoscritto con la Città di Milano. Bisogna altresì tenere presente che l'Ateneo è in costante crescita, la cui popolazione (studenti e personale) è passata da 35.130 a 41.610 unità tra il 2018 e il 2023, con un aumento del 9,6%, che inevitabilmente ha influito in modo importante sull'assetto emissivo.

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* e i relativi allegati del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025*¹² prevedono 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 (RPCT) per l'anno 2023¹³, a cui si rinvia per approfondimenti.

In particolare, dalla disamina del monitoraggio riferito all'anno 2023, risulta nel complesso un buon livello di attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025. Un risultato conseguito mediante il costante coinvolgimento di tutti coloro chiamati a realizzare quanto previsto nella suddetta Sottosezione, in particolare i dirigenti e i referenti per l'anticorruzione e la trasparenza, che hanno contribuito fattivamente ad attuare le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza programmate. La maggiore sensibilità da parte del personale verso le tematiche della prevenzione della corruzione e trasparenza, grazie anche all'attività di formazione e alla possibilità di confronto con il RPCT e la struttura di supporto, ha poi contribuito a superare un approccio connesso al mero adempimento.

Si sottolinea in particolare, per le misure generali, l'aggiornamento delle Linee guida di Ateneo in materia di whistleblowing per adeguarle alla nuova disciplina introdotta con il D.lgs. 24/2023 e l'adozione di una nuova piattaforma per la gestione della Trasparenza (PAT), che consente un'armonizzazione con alcuni sistemi gestionali di Ateneo per incrementare l'automazione del flusso di pubblicazione. Con riferimento alle misure specifiche, si evidenzia una buona percentuale di attuazione (98,59%). I residui scostamenti relativi ad alcune misure sono stati tutti adeguatamente motivati e sono riconducibili alle difficoltà rappresentate dalle Strutture di effettuare i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione, in particolare riguardo la verifica delle relazioni di parentela e affinità e delle cause di incompatibilità di cui all'art. 9 D.lgs.39/2013. Dal monitoraggio è emersa, inoltre, la difficoltà di poter attuare controlli su eventuali incarichi extraistituzionali svolti dal personale non previamente autorizzato. Si riportano di seguito gli aspetti più salienti della Relazione:

- 1) nel corso del 2023 in Ateneo non si sono verificati eventi corruttivi accertati;
- 2) non tutti i processi sono stati mappati secondo i criteri previsti dal PNA 2019;
- 3) gli obblighi in materia di trasparenza risultano complessivamente rispettati, tranne qualche scostamento che si sta provvedendo a superare;
- 4) è stata erogata la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, sia interna che esterna;
- 5) in merito alla rotazione del personale dirigenziale si rappresenta che nel 2023, in seguito alla nuova organizzazione delle strutture amministrative di cui al DDG n. 552/2023 (8 aree dirigenziali oltre alla Direzione Generale), sono stati conferiti i rispettivi incarichi dirigenziali con decorrenza dal 1° giugno 2023. Si precisa inoltre che dall' 11 settembre 2023 l'incarico dirigenziale di Capo Area del Personale e Organizzazione è svolto ad interim dal Direttore Generale. Inoltre, a seguito del trasferimento presso altro Ateneo del Dirigente che ricopriva l'incarico dirigenziale di Capo Area della Didattica e Servizi agli Studenti, dal 1° ottobre 2023 tale incarico è svolto ad interim dal Dirigente che riveste anche l'incarico di Capo Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione, nelle more dell'assunzione del nuovo Dirigente individuato all'esito della procedura selettiva conclusasi con il DR n. 4153/2023 del 30.11.2023;
- 6) sono stati adempiuti gli obblighi in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali secondo quanto previsto dal D.lgs. 39/2013;
- 7) non sono pervenute segnalazioni tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'Università per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, così come adeguata alla luce della nuova disciplina contenuta nel D.lgs.24/2023 (c.d. whistleblowing);
- 8) sono stati avviati n. 4 procedimenti disciplinari: n. 2 a carico del personale tecnico amministrativo: il primo per condotta non corretta nei confronti di un collega, conclusosi con l'archiviazione; il secondo per comportamento in contrasto con quanto previsto dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, dal codice di comportamento e con quanto previsto dal Codice etico dell'Università per presunte irregolarità amministrativo - contabili. Il fascicolo di tale procedimento disciplinare è stato inviato per competenza (ai sensi dell'art. 55bis co. 8 del D.lgs. 165/2001), al nuovo datore di lavoro presso il quale il dipendente si è trasferito; n. 2 a carico del personale docente per violazione dell'art. 87 RD 1592/1933 per condotte poste in essere ante 2023, di cui uno concluso con la sanzione della sospensione di tre mesi dall'ufficio e dallo stipendio (per svolgimento di attività extraistituzionale in assenza di autorizzazione) e l'altro (per condotta posta in essere nell'ambito di una procedura selettiva di concorso) sospeso in attesa delle determinazioni delle autorità giudiziarie adite (Procura della Repubblica e Procura della Corte dei Conti);
- 9) non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.;

¹² *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

¹³ *Relazione RPCT* https://trasparenza.unimib.it/contenuto552_relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-rcpt_769.html

- 10) non si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, c. 1, lett. l-quater, D.lgs.165/2001, in quanto non si sono verificati i presupposti;
- 11) non sono state riscontrate violazioni al divieto di "pantouflage" secondo quanto previsto dal c. 16 ter, art. 53, D.Lgs. 165/2001.

All'esito dell'attività di monitoraggio, si rappresenta che le principali criticità emerse concernono la difficoltà di effettuare i controlli, in particolare sulla veridicità delle autocertificazioni, nonché sulle attività extraistituzionali svolte in assenza di autorizzazione. A tale riguardo le Strutture competenti hanno evidenziato la suddetta difficoltà nel reperire i dati, ad esempio per la verifica dei rapporti di parentela. Inoltre sono stati riscontrati alcuni scostamenti sulle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, in relazione ai quali si è provveduto a sollecitare i dirigenti a regolarizzare le pubblicazioni di competenza.

3.1.3 Risultati conseguiti in tema di soddisfazione per i servizi erogati

In base alla Carta dei Servizi di Ateneo, pubblicata sul sito istituzionale¹⁴, l'Ateneo ha provveduto a rilevare la soddisfazione per i servizi erogati, utilizzando l'indagine predisposta nell'ambito del progetto *Good Practice*, avendo così la possibilità di un confronto con gli altri atenei partecipanti (*benchmark*), oltre al confronto con il dato passato (*trend*). Tuttavia, la tempistica del progetto GP2023, ovvero riferito al 2023 e in svolgimento nel 2024, consente di disporre soltanto dei risultati dell'indagine somministrata a due tipologie di utenti, ovvero personale docente, ricercatore, dottorandi, assegnisti e il personale tecnico amministrativo, dato che si svolge nei mesi di marzo/aprile, mentre l'indagine somministrata alle altre due tipologie di utenti, ovvero iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico e iscritti ai corsi di laurea per gli anni successivi, si svolge verso la fine dell'anno accademico, in particolare nei mesi di giugno/luglio.

Pertanto, si riporta qui sotto una sintesi dei principali risultati sia delle indagini svolte in modo completo per l'edizione GP22 del progetto, sia delle indagini svolte finora per l'edizione GP23, espressi 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: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,20 (cfr. GP21: 4,31) Media Atenei: 4,07 (cfr. GP21: 4,01) Ranking Bicocca: 18°/51 (cfr. GP21: 6°/40)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 4,24 (cfr. GP21: 4,22) Media Atenei: 3,94 (cfr. GP21: 3,82) Ranking Bicocca: 26°/52 (cfr. GP21: 4°/41)
	Diritto allo studio	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,15 (cfr. GP21: 4,16) Media Atenei: 4,30 (cfr. GP21: 4,30) Ranking Bicocca: 35°/49 (cfr. GP21: 31°/38)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 4,03 (cfr. GP21: 4,06) Media Atenei: 4,06 (cfr. GP21: 4,10) Ranking Bicocca: 19°/49 (cfr. GP21: 22°/38)
	Orientamento	Job placement
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,17 (cfr. GP21: 3,76) Media Atenei: 4,17 (cfr. GP21: 4,15) Ranking Bicocca: 24°/51 (cfr. GP21: 34°/40)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 3,75 (GP21: 3,74) Media Atenei: 3,70 (GP21: 3,68) Ranking Bicocca: 16°/51 (GP21: 16°/39)
	Internazionalizzazione	Supporto alla didattica
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 2.953 pari al 10% (GP22: 22%) Media UNIMIB: 3,96 (cfr. GP21: 4,20) Media Atenei: 3,90 (cfr. GP21: 3,89) Ranking Bicocca: 38°/50 (cfr. GP21: 9°/40)	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 4,35 (cfr. GP22: 4,58) N. rispondenti: 549 pari al 24% (cfr. GP22: 33%) Media UNIMIB: 4,58 (cfr. GP21: 4,58) Media Atenei: 4,73 (cfr. GP21: 4,67) Ranking Bicocca: 40°/51 (cfr. GP21: 34°/45)

¹⁴ Carta dei servizi e standard di qualità https://trasparenza.unimib.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html

SUPPORTO ALLA RICERCA	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi
	N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,75 (cfr. GP22: 4,04)
	N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 4,04 (cfr. GP21: 4,19) Media Atenei: 4,29 (cfr. GP21: 4,35) Ranking Bicocca: 41°/52 (cfr. GP21: 33°/44)

SERVIZI BIBLIOTECARI	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,23 (cfr. GP21: 4,61) Media Atenei: 4,67 (cfr. GP21: 4,65) Ranking Bicocca: 49°/51 (cfr. GP21: 24°/40)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 4,18 (cfr. GP21: 4,50) Media Atenei: 4,42 (cfr. GP21: 4,43) Ranking Bicocca: 45°/52 (cfr. GP21: 19°/41)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 4,66 (cfr. GP22: 4,90)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 4,20 (cfr. GP22: 4,72)
	N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 4,90 (cfr. GP21: 4,83) Media Atenei: 4,59 (cfr. GP21: 4,62) Ranking Bicocca: 10°/52 (cfr. GP21: 14°/45)	N. rispondenti: 468 pari al 55% (GP22) Media UNIMIB: 4,72

SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE	Servizi informatici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,29 (cfr. GP21: 4,35) Media Atenei: 4,18 (cfr. GP21: 4,24) Ranking Bicocca: 19°/50 (cfr. GP21: 17°/40)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 4,07 (cfr. GP21: 4,30) Media Atenei: 3,92 (cfr. GP21: 4,01) Ranking Bicocca: 14°/51 (cfr. GP21: 5°/41)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 4,35 (cfr. GP22: 4,52)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 4,10 (cfr. GP22: 4,56)
	N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 4,52 (cfr. GP21: 4,65) Media Atenei: 4,27 (cfr. GP21: 4,32) Ranking Bicocca: 10°/52 (cfr. GP21: 5°/45)	N. rispondenti: 468 pari al 55% (GP22: 52%) Media UNIMIB: 4,56 (cfr. GP21: 4,52) Media Atenei: 4,28 (cfr. GP21: 4,33) Ranking Bicocca: 6°/51 (cfr. GP21: 14°/44)
	Servizi generali e logistici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,36 (cfr. GP21: 4,47) Media Atenei: 4,33 (cfr. GP21: 4,40) Ranking Bicocca: 20°/51 (cfr. GP21: 15°/39)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 3,93 (cfr. GP21: 4,19) Media Atenei: 4,00 (cfr. GP21: 4,07) Ranking Bicocca: 8°/52 (cfr. GP21: 16°/41)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,22 (cfr. GP22: 3,56)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 2,97 (cfr. GP22: 3,45)
	N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 3,56 (cfr. GP21: 3,85) Media Atenei: 3,79 (cfr. GP21: 3,88) Ranking Bicocca: 36°/52 (cfr. GP21: 25°/45)	N. rispondenti: 468 pari al 55% (GP22: 52%) Media UNIMIB: 3,45 (cfr. GP21: 3,63) Media Atenei: 3,66 (cfr. GP21: 3,72) Ranking Bicocca: 37°/51 (cfr. GP21: 26°/44)

SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,34 (cfr. GP21: 4,24) Media Atenei: 4,18 (cfr. GP21: 4,18) Ranking Bicocca: 13°/51 (cfr. GP21: 19°/40)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 4,24 (cfr. GP21: 4,05) Media Atenei: 3,95 (cfr. GP21: 3,91) Ranking Bicocca: 7°/52 (cfr. GP21: 15°/41)
	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,56 (cfr. GP22: 3,95) N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 3,95 (cfr. GP21: 3,89) Media Atenei: 3,93 (cfr. GP21: 3,97) Ranking Bicocca: 21°/52 (cfr. GP21: 28°/44)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 3,45 (cfr. GP22: 4,01) N. rispondenti: 468 pari al 55% (GP22: 52%) Media UNIMIB: 4,01 (cfr. GP21: 3,86) Media Atenei: 3,89 (cfr. GP21: 3,92) Ranking Bicocca: 19°/51 (cfr. GP21: 25°/43)

	Gestione del personale docente	Gestione del personale TA
SERVIZI DI BACK-OFFICE	Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,56 (cfr. GP22: 4,04) N. rispondenti: 549 pari al 24% (GP22: 33%) Media UNIMIB: 4,04 (cfr. GP21: 4,00) Media Atenei: 4,47 (cfr. GP21: 4,54) Ranking Bicocca: 48°/52 (cfr. GP21: 44°/45)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 3,54 (cfr. GP22: 4,09) N. rispondenti: 468 pari al 55% (GP22: 52%) Media UNIMIB: 4,09 (cfr. GP21: 4,02) Media Atenei: 4,08 (cfr. GP21: 4,10) Ranking Bicocca: 30°/51 (cfr. GP21: 22°/44)
	Servizi Welfare	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,08 (cfr. GP21: 4,13) Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,56 (cfr. GP22: 3,99)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 3,82 (cfr. GP21: 3,96) Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 3,60 (cfr. GP22: 4,36)
	Servizi documentali	
Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.163 pari al 15% (GP22: 21%) Media UNIMIB: 4,14 (cfr. GP21: 4,09) Destinatari: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi N. rispondenti: 538 pari al 21% (GP23) Media UNIMIB: 3,90 (cfr. GP22: 3,79)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 1.976 pari al 7% (GP22: 23%) Media UNIMIB: 3,94 (cfr. GP21: 3,83) Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 474 pari al 52% (GP23) Media UNIMIB: 3,59 (cfr. GP22: 3,92)	

Per quanto riguarda la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi per la didattica, è possibile considerare anche gli esiti di un'indagine che coinvolge una tipologia di *stakeholder* diversa dagli studenti, ovvero i genitori degli iscritti potenziali che partecipano agli *Open Day*¹⁵ dell'Ateneo:

SUPPORTO ALLA DIDATTICA	N. Open day svolti nell'a.a. 2022/23: 2 N. questionari raccolti: 84 È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 94,05% Media dei voti espressi per la domanda sulla soddisfazione complessiva: 4,70
--------------------------------	---

¹⁵ Bicocca Orienta – Iniziative per i genitori <https://www.unimib.it/servizi/studenti-e-laureati/bicocca-orienta/iniziative-orientamento/iniziative-genitori>

Le indagini 2023 (GP22) si sono svolte dal 27 marzo al 12 maggio per il personale docente, ricercatore, dottorandi, assegnisti e tecnico amministrativo, dal 28 giugno al 23 agosto per gli studenti iscritti ai corsi di laurea.

I risultati generali sono pubblicati come media della soddisfazione complessiva per ciascun servizio, sia in questa stessa Relazione sia nel sito della Carta dei servizi. Inoltre, a partire dal 2020 sono state fornite ai dirigenti responsabili per l'erogazione dei servizi indagati alcune analisi approfondite di tali risultati, rispetto alle quali nel 2023 è stato avviato un ripensamento sui contenuti, sugli strumenti e sulle modalità di condivisione. Infine, si segnala che i risultati di queste indagini sono stati utilizzati dai dirigenti, in ottica di miglioramento, per la proposta di alcuni obiettivi di performance individuale definiti nel PIAO 2024-2026.

In particolare, considerando l'andamento storico della media dei giudizi di soddisfazione complessiva per ciascun servizio negli ultimi 5 anni, per i quali si dispone dei dati completi (diagramma cartesiano a destra), risulta che nel 2023 tutti i servizi hanno ottenuto una valutazione superiore a 3,5 (soglia della sufficienza nella scala crescente 1-6), ma per 9 di essi si registra un calo nel 2023 rispetto alla media del triennio 2020-2022, confermato anche rispetto all'anno precedente, con particolare riguardo ai servizi di Internazionalizzazione (da 4,24 a 3,96). Rispetto invece ai 4 servizi che registrano un miglioramento, sono quelli di Gestione del personale che aumentano di più (da 3,75 a 4,07).

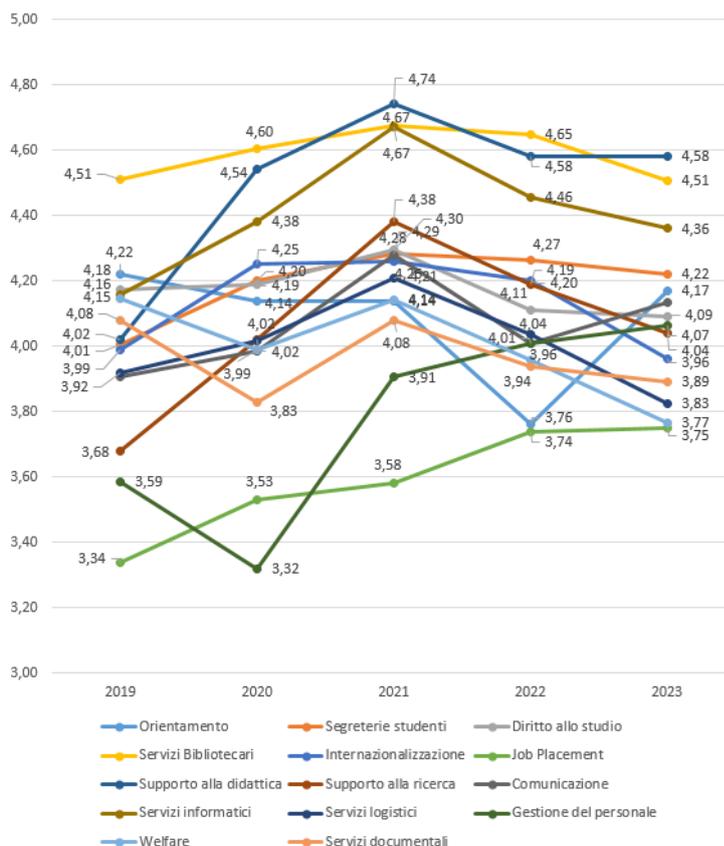
Considerando, invece, il benchmark tra l'Università degli Studi di Milano Bicocca e gli altri 58 atenei che hanno partecipato al progetto GP22 (istogramma a destra), per la metà dei servizi si registra uno scostamento positivo e, in particolare, per:

- i Servizi di Segreteria Studenti (+0,22)
- i Servizi Informatici (+0,20)

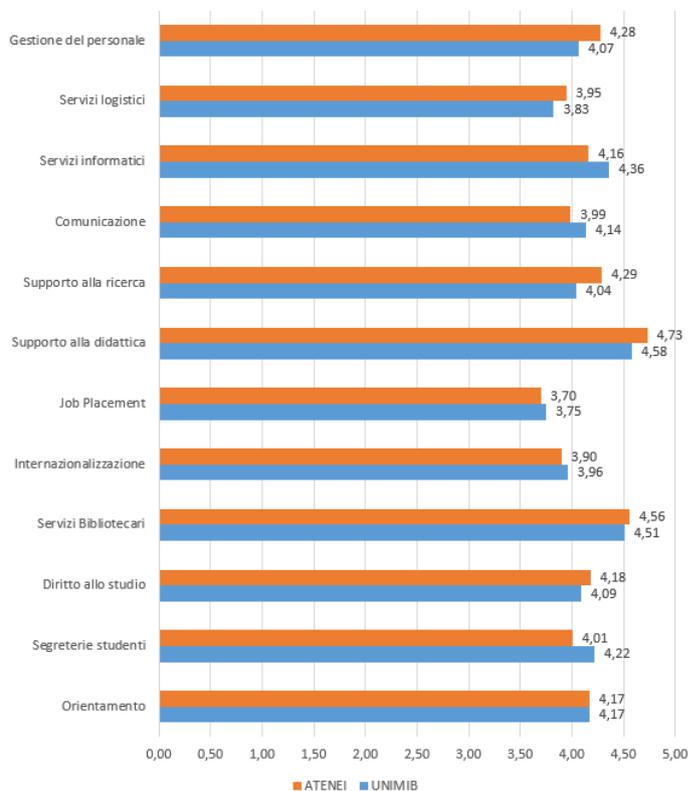
Quanto all'altra metà dei servizi, per i quali lo scostamento è invece negativo, si tratta in particolare dei:

- Servizi di Supporto alla Ricerca (-0,25)
- Servizi di Gestione del Personale (-0,21)

Andamento storico media della soddisfazione complessiva per servizio



Benchmark della media soddisfazione complessiva per servizio (GP22)



3.2 – Performance individuale

3.2.1 Risultati conseguiti dal personale dirigente

Si premette che, a seguito del vincolo stabilito dall'art. 4 bis c. 2 del Decreto-legge del 24/02/2023 n. 13, relativo all'obbligo di prevedere, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché per i dirigenti apicali delle rispettive strutture, il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 gennaio 2023 (Deliberazione 1/2023/CdA) è stato successivamente aggiornato e approvato, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione, espresso nella seduta del 10 luglio 2023, dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 luglio 2023 (Deliberazione 405/2023/CdA)

In base a quanto stabilito nel paragrafo 2.2.3 del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025*¹⁶ approvato il 18 luglio 2023, la valutazione del personale dirigente è legata ai seguenti criteri:

A. la valutazione dei seguenti indicatori di performance organizzativa di Ateneo:

- per la valutazione del criterio 1.1 (KPI a livello di Ateneo, incidenza 50%) del Direttore Generale:

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
TRASVERSALE	TEMP	60%	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di	Inferiore o pari a zero	100% se ITP <=0 80% se 0,01 <= ITP <=5 70% se ITP > 5	ITP anno 2023 pari a -10,61 gg (aggiornato al 27/02/2024,	100%
	FIN2	13%	Indice di indebitamento	Cfr. art. 6 D.lgs. n.49/2012 ¹⁷	Positivo se valore <= 15% Negativo se valore >15%	<10%	2,9 % nel 2022, al 26 giugno 2023 (ultimo dato PROPER disponibile)	100%
	FIN7	13%	FFO quota premiale (*)	Cfr. Tabella 4 D.M. 1059/2021 ¹⁸	2,08% (2022)	100% se variazione > -5% 80% se variazione <= -5%	2,12% (DM 809/2023)	100%
	FIN3	14%	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 >= 1,2% 90% se 1,2% < ISEF <= 1% 0% se inferiore a 1%	1,37 % nel 2022, al 26 giugno 2023 (ultimo dato PROPER disponibile)	100%

(*) Si segnala che il target dell'indicatore FIN7 indicato a p.17 del PIAO 2023-2025 contiene un evidente refuso, in base a cui sarebbe stata perseguita la riduzione della quota premiale, pertanto sono stati invertiti i segni di maggiore e minore.

¹⁶ PIAO 2022/2024 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

¹⁷ D.lgs. n.49 del 29 marzo 2012 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2012-03-29;49>

¹⁸ D.M. n.1059 del 9 agosto 2021 <https://www.mur.gov.it/it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1059-del-09-08-2021>

- per la valutazione del criterio 1.1 (KPI a livello di Ateneo, incidenza 15%) dei Capi Area:

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
TRASVER-SALE	FIN2	33%	Indice di indebitamento	Cfr. art. 6 D.lgs. n.49/2012 ¹⁹	Positivo se valore <= 15% Negativo se valore >15%	<10%	2,9 % nel 2022, al 26 giugno 2023 (ultimo dato PROPER disponibile)	100%
	FIN7	33%	FFO quota premiale	Cfr. Tabella 4 D.M. 1059/2021 ²⁰	2,08% (2022)	100% se variazione > -5% 80% se variazione <= -5%	2,12% (DM 809/2023)	100%
	FIN3	34%	Sostenibilità economico finanziaria	Rapporto tra E (0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi – Fitti passivi) e F(Spese di Personale a carico ateneo + Oneri ammortamento)	Positivo se valore >= 1 Negativo se valore <1	100% se >= 1,2% 90% se 1,2% < ISEF <= 1% 0% se inferiore a 1%	1,37 % nel 2022, al 26 giugno 2023 (ultimo dato PROPER disponibile)	100%

- per la valutazione del criterio 1.2 (KPI a livello di unità organizzativa, incidenza 30%) dei Capi Area:

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target	Risultato	Valutazione
TRASVER-SALE	TEMP	100%	Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP ex Circolare MEF n.3/2015)	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi 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	Inferiore o pari a zero	100% se ITP <=0 80% se 0,01<= ITP <=5 70% se ITP > 5	ITP anno 2023 pari a -10,61 gg (aggiornato al 27/02/2024, in base al calcolo di U-Gov Contabilità)	100%

¹⁹ D.lgs. n.49 del 29 marzo 2012 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2012-03-29;49>

²⁰ 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 del grado di raggiungimento, specificato nella tabella seguente, degli obiettivi specifici (peso 30%):

Si premette che, a seguito del monitoraggio intermedio della performance, effettuato ai sensi dell'art.6 D.lgs. 150/2009 e nelle modalità descritte nel paragrafo 3.3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo, l'approvazione delle modifiche al PIAO 2023-2025 in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2023 (Deliberazione 404/2023/CdA), hanno incluso, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione nella seduta del 10 luglio 2023, settimo punto all'ordine del giorno, numerose modifiche degli obiettivi di performance individuale, precedentemente approvati dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 (Deliberazione 117/2023/2024), per i seguenti motivi:

- conseguenze del riassetto organizzativo adottato dal 1° giugno 2023:
 - modifiche del dirigente responsabile per 4 obiettivi
 - modifiche del peso per 8 obiettivi
 - definizione di 2 nuovi obiettivi
 - modifica del target per 2 obiettivi
- conseguenze di fattori esogeni e imprevedibili:
 - modifiche di target o tempistiche per 11 obiettivi

La tabella seguente riassume tale revisione degli obiettivi di performance individuale rispetto alle Aree dirigenziali:

Numero obiettivi per tipo variazione Intervenuta il 18-7-2023 rispetto al 21-3-2023	Nessuna variazione	Modifica assegnazione	Modifica del peso	Modifica target o tempistica	Nuovi obiettivi
Aree dirigenziali					
Direzione generale	3	1	0	0	0
Area Affari generali e sistemi di comunicazione	0	1	6	(2)	2
Area della Ricerca e terza missione	6	0	0	2	0
Area Didattica e dei servizi agli studenti	4	2	2	(2)	0
Area Infrastrutture e approvvigionamenti	6	0	0	2	0
Area Personale e organizzazione	5	0	0	1	0
Area Risorse finanziarie e bilancio	5	0	0	1	0
Area Servizi Culturali e documentali	4	0	0	1	0
Area Sistemi informativi	11	0	0	2	0
Totali	39	4	8	13	2

La seguente tabella elenca gli obiettivi di performance individuale approvati per l'anno 2023, descritti dettagliatamente nell'*Allegato 3* di questo documento:

Ambito del Piano Strategico 2023-25	Elenco degli obiettivi individuali (anno 2023) ²¹	% di realizzazione
1. Didattica e servizi agli studenti	SIS 23.3 - App di Ateneo SIS 23.4 - Virtual lab (<i>monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica</i>) SIS 23.5 - Certificazioni digitali di micro-credenziali FOR 23.2 - Intensificazione servizi di orientamento (<i>monitoraggio 18-7-2023: nuova assegnazione</i>) FOR 23.3 - Certificazioni digitali di micro-credenziali (<i>monitoraggio 18-7-2023: nuova assegnazione e modifica target o tempistica</i>) FOR 23.4 - Cruscotto della didattica	SIS 23.3: 100% SIS 23.4: 100% SIS 23.5: 100% FOR 23.2: 100% FOR 23.3: 100% FOR 23.4: 100%
2. Scuola di Dottorato, Bicocca Academy, Scuola di Specializzazione	RIC 23.4 - Didattica dottorale	RIC 23.4: 100%
3. Ricerca e Innovazione	RIC 23.1 - Supporto Implementazione cruscotto Terza Missione SIS 23.13 - Cloud ricerca	RIC 23.1: 100% SIS 23.13: 100%
1. Didattica e servizi agli studenti 3. Ricerca e innovazione	AIRC 23.7 - Accreditamento periodico delle sedi (<i>monitoraggio 18-7-2023: modifica peso</i>) BIB 23.1 - Revisione delle collezioni (<i>monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica</i>) RIC 23.7 - Accreditamento periodico FOR 23.7 - Accreditamento periodico	AIRC 23.7: 100% BIB 23.1: 100% RIC 23.7: 100% FOR 23.7: 100%
4. Terza Missione	DIR 23.3 - Piano di comunicazione (<i>monitoraggio 18-7-2023: nuova assegnazione</i>) STC 23.1 - Evento di comunicazione non convenzionale 25 anni dell'Ateneo: Progetto di fattibilità BIB 23.3 - Patrimonio culturale e quartiere SIS 23.1 - Cruscotti ricerca RIC 23.2 - Ricerca commissionata (<i>monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica</i>) RIC 23.3 - Trasferimento tecnologico e imprenditorialità STC 23.1 - Evento di comunicazione non convenzionale 25 anni dell'Ateneo	DIR 23.3: 100% STC 23.1: 100% BIB 23.3: 100% SIS 23.1: 100% RIC 23.2: 100% RIC 23.3: 100% STC 23.1: 100%

²¹ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 3 del presente documento.

Ambito del Piano Strategico 2023-25	Elenco degli obiettivi individuali (anno 2023)	% di realizzazione
5. Responsabilità sociale e welfare	INAP 23.1 - Completamento e messa a regime delle infrastrutture sportive d'Ateneo e servizi connessi <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> INAP 23.4 - Miglioramento della qualità degli spazi interni/esterni dedicati alla socialità	INAP 23.1: 100% INAP 23.4: 100%
6. Internazionalizzazione	FOR 23.1 - Adesione al progetto comunitario "Erasmus Going Digital" <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso)</i>	FOR 23.1: 90%
7 Valorizzazione del capitale umano	DIR 23.8 - Revisione modello organizzativo DIR 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Direzione Generale DIR 23.10 - Coordinamento adozione PNRR AIRC 23.3 - Codice unico <i>(monitoraggio 18-7-2023: nuova assegnazione e nuovo peso)</i> AIRC 23.1 - Regolamento di disciplina del procedimento amministrativo del diritto di accesso ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso e modifica target o tempistica)</i> AIRC 23.2 - Semplificazione Regolamenti <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso e modifica target o tempistica)</i> AIRC 23.8 - Revisione modello organizzativo. Area Affari generali, legali e istituzionali <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso)</i> AIRC 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area Affari istituzionali, legali e comunicazione <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso)</i> AGSP 23.1 - Avvio del Settore Internal Audit <i>(monitoraggio 18-7-2023: nuovo obiettivo)</i> AGSP 23.2 - Nuovo codice dei contratti pubblici <i>(monitoraggio 18-7-2023: nuovo obiettivo)</i> BIB 23.2 - Sistema unico di conservazione dei documenti BIB 23.8 - Revisione del modello organizzativo BIB 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area Biblioteca di Ateneo SIS 23.2 - Piano Triennale per l'Informatica nella PA SIS 23.8 - Revisione modello organizzativo. Area Sistemi informativi <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> SIS 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area Sistemi Informativi SIS 23.10 - Supporto alla gestione delle attività di realizzazione dei progetti legati al PNRR SIS 23.11 - Formazione in cybersecurity FIN 23.1 - Revisione del Regolamento Amministrazione, finanza e contabilità e dei regolamenti collegati <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> FIN 23.2 - Definizione di un set di indici per l'analisi di Bilancio FIN 23.3 - Digitalizzazione procedure per monitoraggio e recupero crediti FIN 23.8 - Revisione modello organizzativo. Area Risorse finanziarie e bilancio FIN 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area Risorse finanziarie e bilancio FIN 23.10 - Supporto alla gestione delle attività di realizzazione dei progetti legati al PNRR RIC 23.8 - Revisione modello organizzativo <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> RIC 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area della Ricerca RIC 23.10 - Supporto Bandi PNRR PER 23.1 - Semplificazione Regolamenti <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> PER 23.2 - Formazione continua PTA PER 23.8 - Revisione del modello organizzativo <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i> PER 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area del Personale PER 23.10 - Supporto Bandi PNRR - Gestione reclutamento e gestione delle attività connesse all'esecuzione dei contratti INAP 23.2 - Efficientamento delle procedure di gestione del bilancio INAP 23.3 - Messa a punto del diagramma di flusso dell'espressione dei fabbisogni all'elaborazione del Programma acquisizione beni e servizi INAP 23.8 - Revisione modello organizzativo. Area Infrastrutture e approvvigionamenti	DIR 23.8: 100% DIR 23.9: 100% DIR 23.10: 100% AIRC 23.3: 100% AIRC 23.1: 100% AIRC 23.2: 100% AIRC 23.8: 100% AIRC 23.9: 100% AGSP 23.1: 100% AGSP 23.2: 100% BIB 23.2: 100% BIB 23.8: 100% BIB 23.9: 100% SIS 23.2: 100% SIS 23.8: 100% SIS 23.9: 100% SIS 23.10: 100% SIS 23.11: 100% FIN 23.1: 80% FIN 23.2: 100% FIN 23.3: 100% FIN 23.8: 100% FIN 23.9: 100% FIN 23.10: 100% RIC 23.8: 100% RIC 23.9: 100% RIC 23.10: 100% PER 23.1: 100% PER 23.2: 100% PER 23.8: 80% PER 23.9: 100% PER 23.10: 100% INAP 23.2: 100% INAP 23.3: 100% INAP 23.8: 100%
7 Valorizzazione del capitale umano	INAP 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area Infrastrutture e approvvigionamenti INAP 23.10 - Supporto all'attuazione azioni PNRR FOR 23.8 - Revisione modello organizzativo <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica peso e target o tempistica)</i> FOR 23.9 - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Area della Formazione e dei servizi agli studenti FOR 23.10 - Semplificazione regolamenti - regolamenti studenti SIS 23.7 - Formazione continua PTA SIS 23.12 - Firma elettronica avanzata	INAP 23.9: 100% INAP 23.10: 100% FOR 23.8: 95% FOR 23.9: 100% FOR 23.10: 100% SIS 23.7: 100% SIS 23.12: 100%
8. Patrimonio ed edilizia sostenibile	INAP 23.5 - Ampliamento offerta residenzialità universitaria, infrastrutture per la didattica e la ricerca <i>(monitoraggio 18-7-2023: modifica target o tempistica)</i>	INAP 23.5: 100%

In merito agli obiettivi non raggiunti pienamente, pur rinviando agli strumenti di rendicontazione indicati per ciascun obiettivo nell'*Allegato 3* di questo documento, si riporta qui di seguito una sintesi delle relative motivazioni:

- FOR 23.1 - Adesione al progetto comunitario "Erasmus Going Digital": raggiunto al 90%, perché si sono riscontrate molteplici difficoltà nell'elaborazione dei flussi IIA (26% degli accordi) e OLA (30% degli accordi), a causa della sospensione di tutte le scadenze previste a livello comunitario, derivata dalla difformità dello stato di avanzamento dei provider dei singoli Atenei e, a livello centrale, dai continui problemi tecnici del flusso EWP;
- FIN 23.1 - Revisione del Regolamento Amministrazione, finanza e contabilità e dei regolamenti collegati: raggiunto all'80%, perché la bozza di Regolamento predisposta entro il 31/12/2023 è incompleta, a causa dei ritardi dovuti all'attesa della revisione della prima ipotesi di riassetto organizzativo dell'amministrazione (attuato il 1° giugno 2023), dell'approvazione del nuovo codice degli appalti e della sua entrata in vigore (1° luglio 2023) e dell'emanazione di note operative da parte dell'ANAC sul nuovo codice degli appalti;

- PER 23.8 - Revisione del modello organizzativo: raggiunto all'80%, perché non è stato realizzato il progetto di definizione di un panel dei principali servizi in base alla revisione dell'esistente, con predisposizione di uno schema di monitoraggio standard dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità degli stessi;
- FOR 23.8 - Revisione modello organizzativo: raggiunto al 95% perché, nonostante siano state aggiornate tutte le procedure su cui il riassetto organizzativo ha avuto un impatto, tra le quali, non è stato possibile emettere le relative Linee Guida, a causa dell'approvazione da parte del Senato Accademico di una rettifica del Regolamento degli Studenti nella seduta del 7 novembre 2023 (Deliberazione 205/2023/SA), al fine di recepire quanto previsto dal DM 96/2023 e dalla successiva nota MUR 17710 del 5/10/2023.

C. la valutazione delle competenze professionali e organizzative che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2023 (peso 25%)

Si riportano qui di seguito i risultati della suddetta valutazione, calcolati tramite la media dei giudizi, espressi in base a una scala che misura la frequenza di tali riscontri (da 1-mai a 5-sempre) per 9 dirigenti, incluso il Direttore Generale, come previsto dalla Tabella 2 del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 18 luglio 2023:

Criteri di valutazione (ex art.9 D.lgs. n.150/2009)	Misura	Peso per Direttore Generale	Peso per Capi Area	Media valutazioni
3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono le seguenti capacità:		20%	25%	
3.1) Capacità di gestione delle risorse umane, ovvero:				
3.1.1) Capacità di coordinamento	1-5	20%	15%	4,00
3.1.2) Capacità relazionali	1-5	10%	15%	4,11
3.1.3) Capacità di valutazione, differenziando i giudizi	1-5	10%	10%	4,00
3.2) Orientamento al risultato	1-5	20%	25%	4,00
3.3) Consapevolezza e impegno per l'organizzazione	1-5	25%	20%	4,00
3.4) Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	1-5	15%	15%	4,11

Per quanto riguarda invece gli indicatori del risultato complessivo del presente criterio per ciascuno dirigente, calcolato tramite la somma pesata delle valutazioni ottenute per le singole competenze:

- il valore medio è pari a 80,67%;
- la deviazione standard è pari a 24,567.

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

In base a quanto stabilito nel paragrafo 4.2.2 del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, approvato il 24 gennaio 2023 e modificato il 18 luglio 2023,

- la valutazione della performance individuale dei Capi Settore, dei *Professional* e dei Capi Ufficio 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 afferenza (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), degli *Specialist* e del personale afferente alle Aree dirigenziali che non ricopre una posizione organizzativa indicata nell'organigramma, considera i seguenti criteri:
 - 1) il risultato degli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area di afferenza (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 a Dipartimenti e Centri di ricerca, che non ricopre una posizione organizzativa indicata nell'organigramma, 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 giorno 11 marzo 2024 e sono state ultimate il giorno 19 aprile 2024.

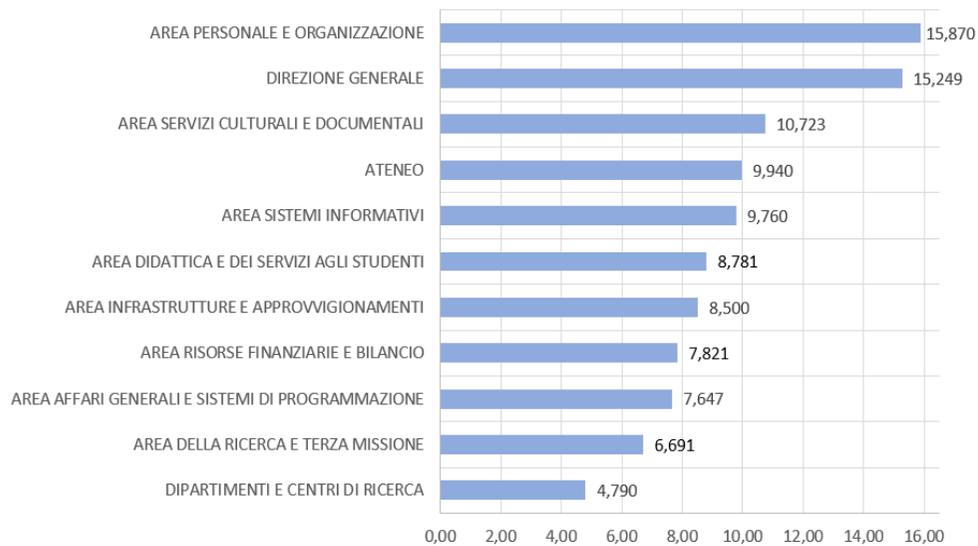
La differenziazione delle valutazioni, calcolata relativamente alla valutazione delle competenze professionali, viene indicata nella tabella seguente.

Unità organizzativa della posizione responsabile della valutazione	Deviazione standard dei risultati ponderati	Risultato medio ponderato %	Totale Schede
AREA AFFARI GENERALI E SISTEMI DI PROGRAMMAZIONE	7,647	93,10	31
AREA DELLA RICERCA E TERZA MISSIONE	6,691	96,70	54
AREA DIDATTICA E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI	8,781	95,67	210
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	8,500	87,87	77
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	15,870	92,91	75
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	7,821	95,12	133
AREA SERVIZI CULTURALI E DOCUMENTALI	10,723	93,92	60
AREA SISTEMI INFORMATIVI	9,760	92,94	104
DIPARTIMENTI E CENTRI DI RICERCA	4,790	99,00	140
DIREZIONE GENERALE	15,249	89,30	48
ATNEO	9,940	94,48	932

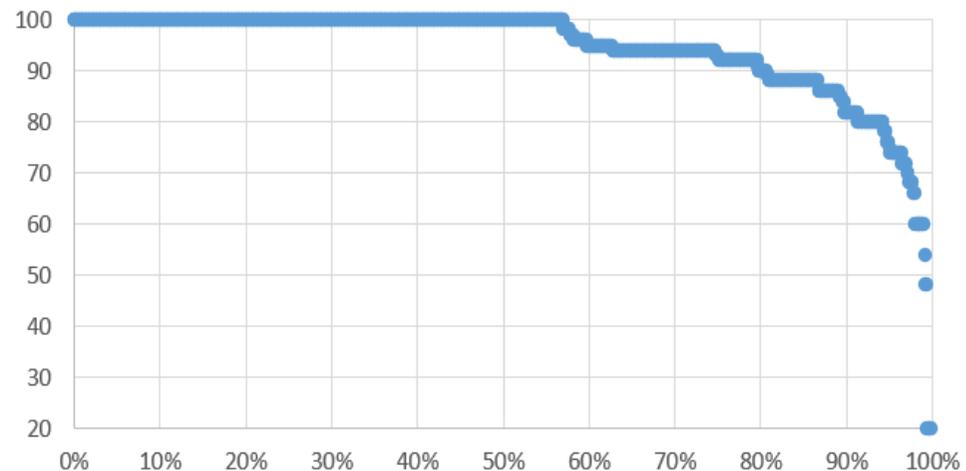
Nelle pagine successive, si riportano i grafici relativi alla distribuzione delle valutazioni per ciascuna unità organizzativa.

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).

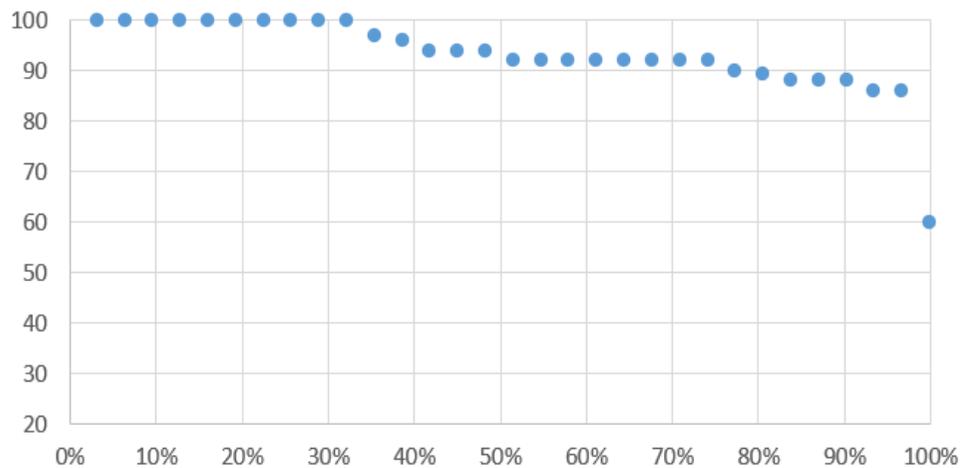
Deviazione standard delle valutazioni



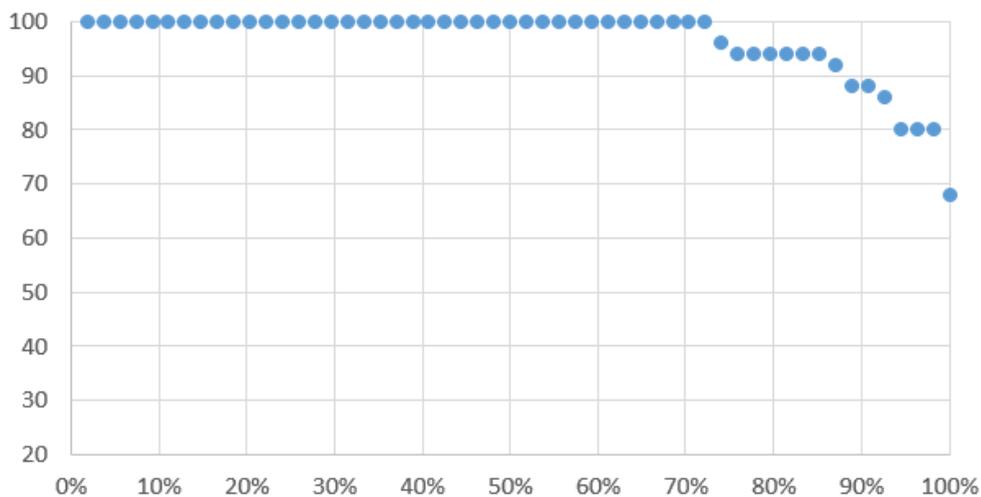
Ateneo



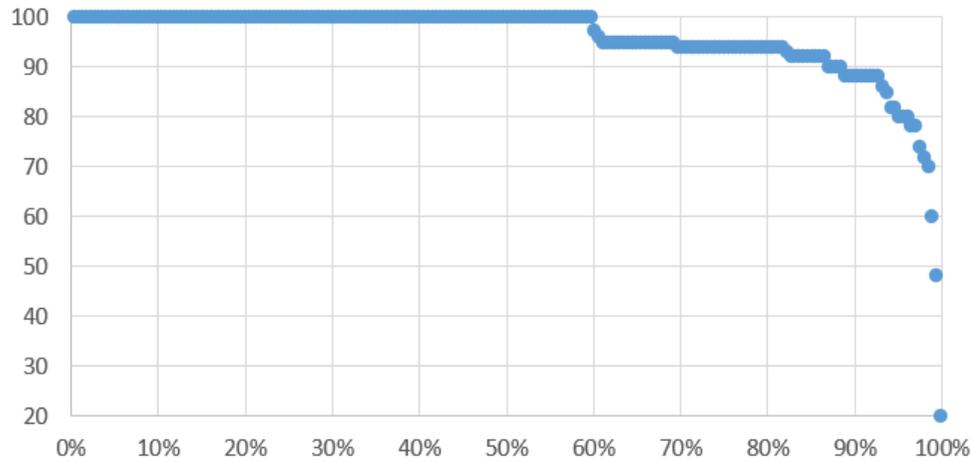
Area Affari generali e sistemi di programmazione



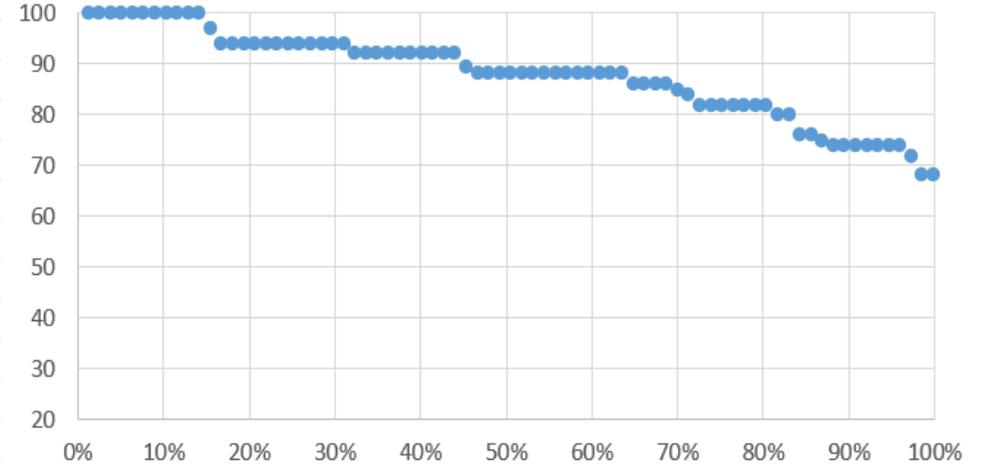
Area della Ricerca e Terza Missione



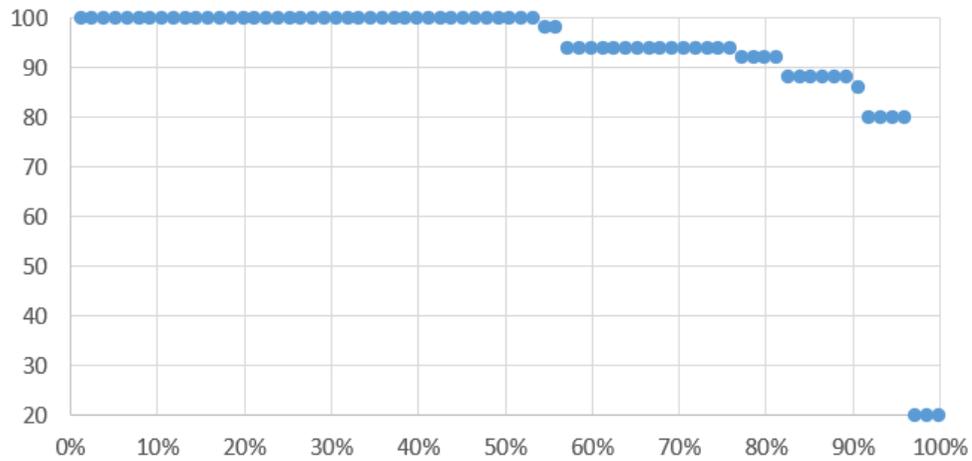
Area Didattica e dei Servizi agli studenti



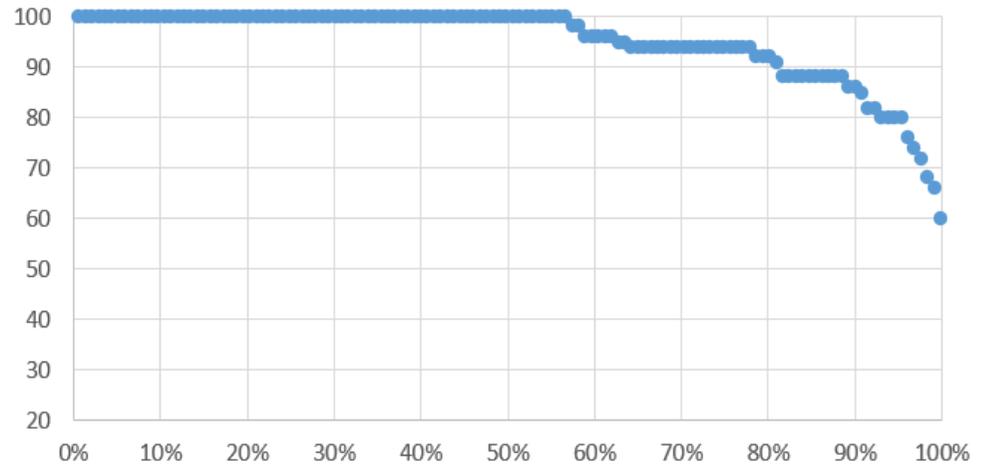
Area Infrastrutture e approvvigionamenti



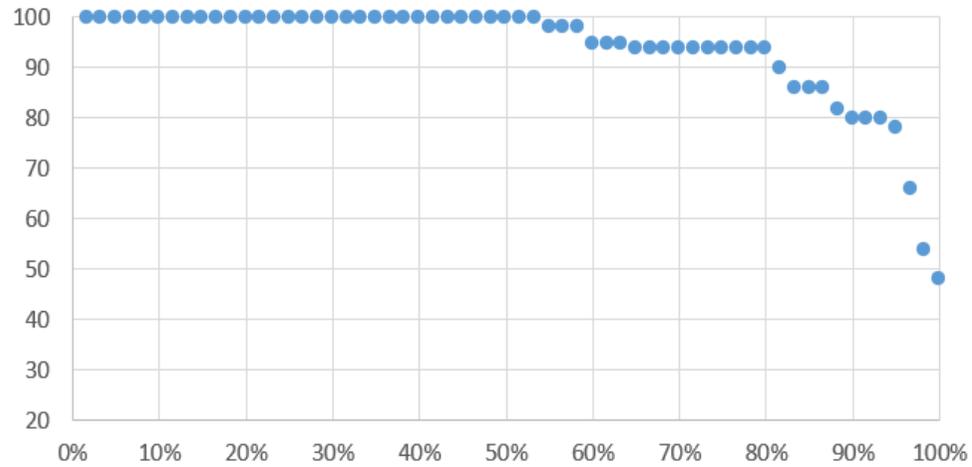
Area Personale e Organizzazione



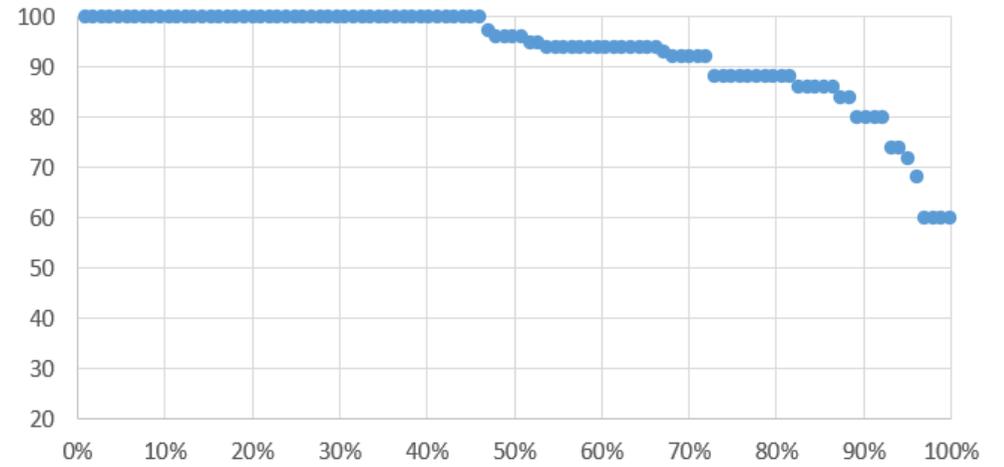
Area Risorse finanziarie e bilancio



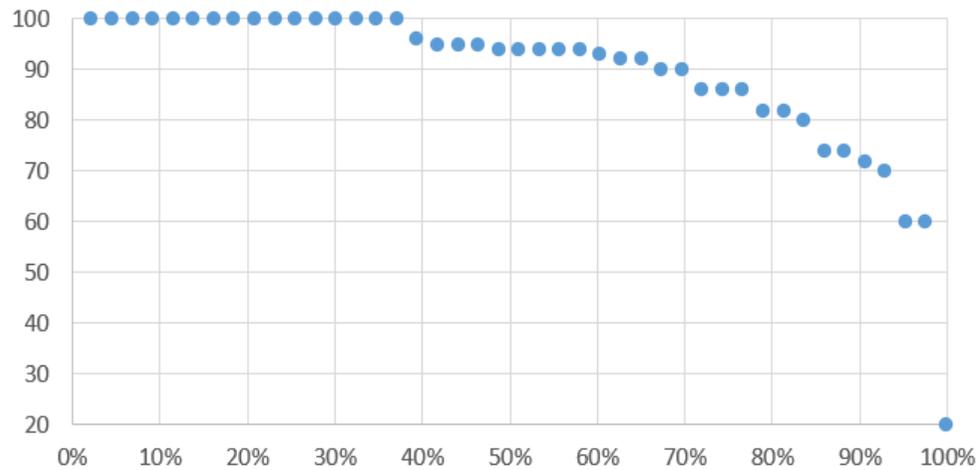
Area Servizi Culturali e Documentali



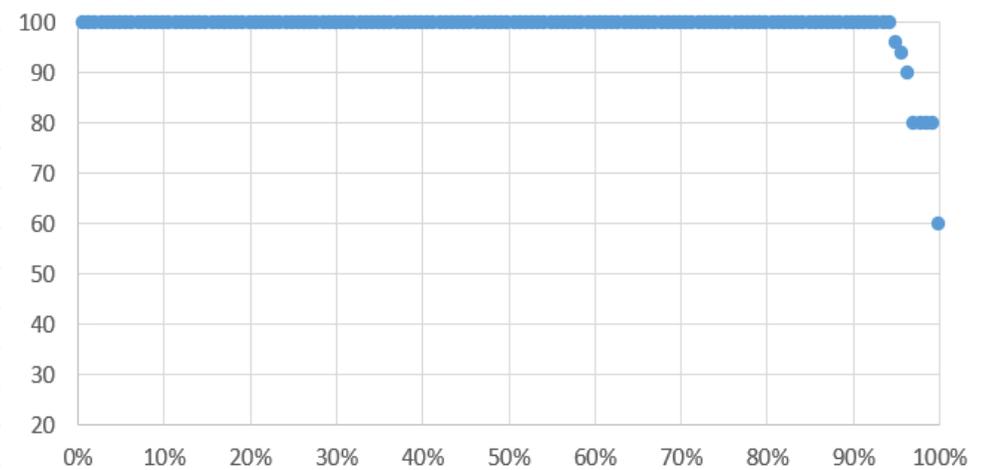
Area Sistemi Informativi



Direzione Generale



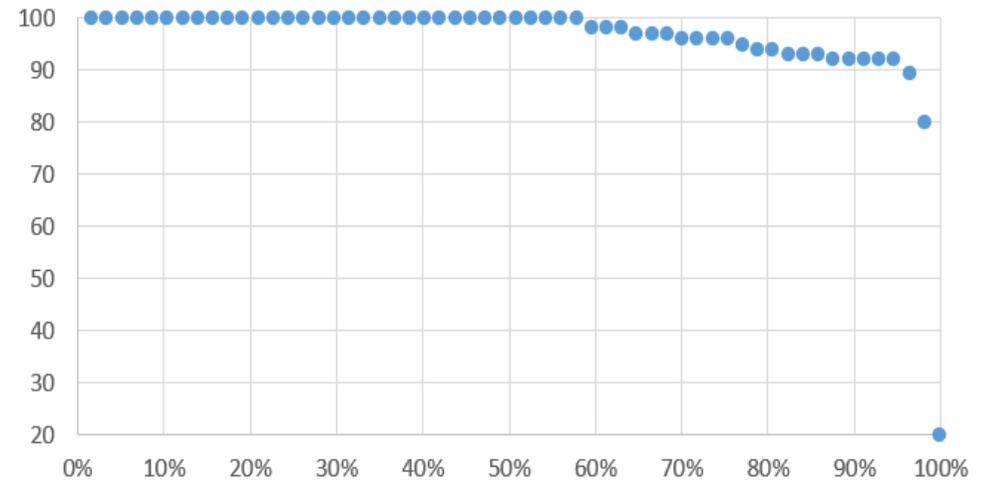
Dipartimenti e Centri di ricerca



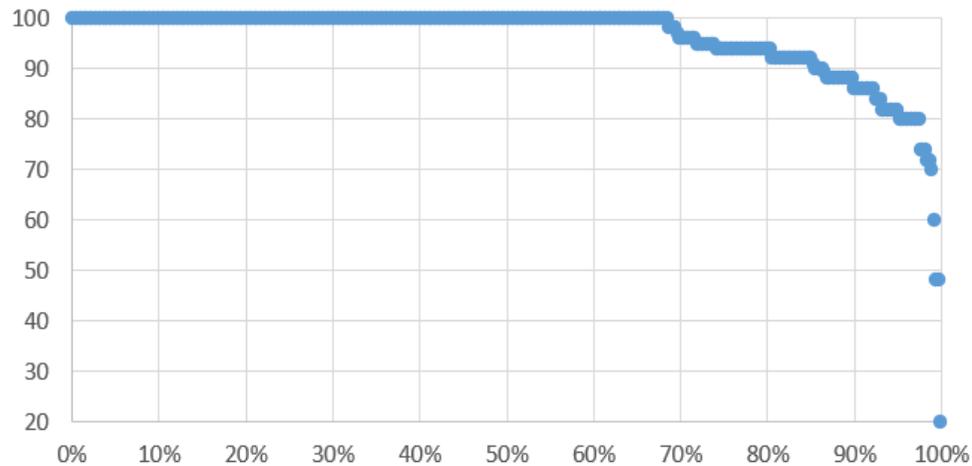
È possibile replicare le precedenti rappresentazioni relative alla differenziazione delle valutazioni per categorie del CCNL di comparto, anziché per struttura di afferenza, con i seguenti risultati.

Categoria CCNL	Deviazione standard dei risultati ponderati	Risultato medio ponderato %	Totale Schede
Categorie B e C	10,938	92,77	470
Categoria D	8,087	96,21	404
Categoria EP	10,873	96,14	58
ATENEEO	9,940	94,48	932

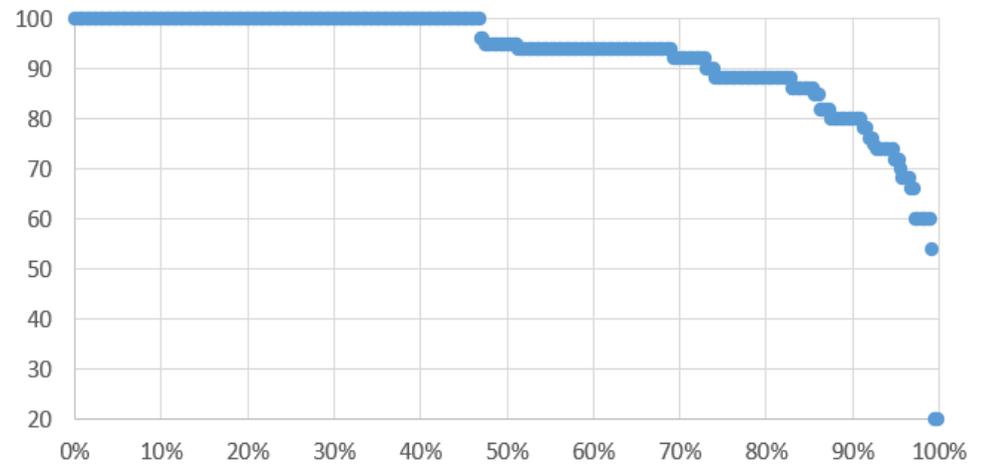
Personale categoria EP



Personale categoria D



Personale categorie B e C



4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2023 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. 1055 del 30/05/2019.

Il Conto Economico e lo Stato Patrimoniale costituiscono parte fondamentale del Bilancio. Il Conto Economico riporta i ricavi e i costi generati dall'università durante un determinato periodo di tempo, permettendo di valutare la redditività delle attività svolte. Lo Stato Patrimoniale, invece, rappresenta la situazione finanziaria in un dato momento, evidenziando attività, passività e il patrimonio netto.

4.1 – L'analisi del conto economico

A) Proventi operativi	2021	2022	2023
I Proventi propri, di cui:	€ 67.517.253,90	€ 71.903.117,96	€ 77.479.369,66
1) Proventi per la didattica	€ 47.169.061,89	€ 49.636.756,81	€ 49.088.980,82
2) Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 4.411.235,28	€ 6.069.663,98	€ 5.769.865,23
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 15.936.938,73	€ 16.196.697,17	€ 22.620.523,61
II Contributi, di cui:	€ 190.608.8870,50	€ 205.815.856,99	€ 215.704.615,38
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 178.083.739,81	€ 193.815.330,83	€ 200.014.375,82
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 4.998.839,52	€ 4.931.545,24	€ 5.589.760,55
3) Contributi altre Amministrazioni locali	€ 276.433,06	€ 283.331,32	€ 399.029,21
4) Contributi UE e altri Organismi Internazionali	€ 109.054,12	€ 99.413,73	€ 149.430,89
5) Contributi da Università	€ 376.852,89	€ 429.041,74	€ 346.453,73
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 4.341.595,06	€ 4.449.342,83	€ 6.160.177,09
7) Contributi da altri (privati)	€ 2.422.356,04	€ 1.807.851,30	€ 3.045.388,09
III Proventi per attività assistenziale	€ 6.580.685,22	€ 8.107.236,87	€ 8.349.799,65
IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU	€ 9.620.184,46	€ 14.450.703,29	€ 11.736.340,83
V Altri proventi e ricavi diversi	€ 8.233.386,03	€ 7.700.040,59	€ 9.209.797,49
Totale Proventi operativi	€ 282.560.380,11	€ 307.976.955,70	€ 322.479.923,01

Nel 2023, i proventi operativi sono complessivamente pari a 322,4 milioni di euro e sono principalmente costituiti dal Fondo di Finanziamento Ordinario o FFO (incluso nei contributi Miur), dai proventi per la didattica e dai proventi per la ricerca.

L'FFO si attesta a 142,1 milioni di euro nel 2023, rappresentando la principale fonte di finanziamento per l'Ateneo, con il 45% dei proventi operativi totali. L'aumento del Fondo per circa 9 milioni rispetto all'anno precedente porta la quota complessiva dell'Ateneo sul sistema universitario al 2%, in crescita rispetto all'1,95% registrato nel 2022.

I proventi per la didattica ammontano a poco più di 49 milioni di euro, essi rappresentano la seconda fonte di finanziamento e la loro incidenza percentuale sul totale dei ricavi si consolida al 15%.

Da ultimo, i proventi per la ricerca costituiscono il 9% dei totali dei proventi operativi registrati nell'anno. In particolare, registrano un aumento rilevante i proventi per ricerche con finanziamenti competitivi, principalmente spiegato dai finanziamenti derivanti dal PNRR, che superano i 20 milioni di euro.

La composizione dei costi operativi è la seguente:

B) Costi operativi	2021	2022	2023
VIII. Costi del personale	€ 143.828.119,24	€ 158.165.250,95	€ 166.573.020,96
IX. Costi della gestione corrente	€ 106.636.587,89	€ 122.666.836,04	€ 128.900.677,70
X. Ammortamenti e svalutazioni	€ 14.663.698,64	€ 15.855.612,22	€ 16.052.102,16
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 800.000,00	€ 300.000,00	€ 2.940.000,00
XII. Oneri diversi di gestione	€ 949.717,89	€ 984.479,55	€ 1.443.235,42
Totale Costi (B)	€ 266.878.123,66	€ 297.972.178,76	€ 315.909.036,24

Nel 2023, i costi operativi complessivamente sostenuti dall'Ateneo sono pari a 315,9 milioni di euro. La maggior parte di questi costi è attribuibile al personale e ai costi della gestione corrente.

I costi del personale costituiscono una parte significativa dei costi complessivi dell'Ateneo, pesando il 53% sui costi operativi totali. L'aumento dei costi rispetto all'anno precedente è attribuibile all'incremento del personale docente e ricercatore (92 unità in più) e del personale dirigente e tecnico amministrativo (68 unità in più).

I costi della gestione corrente ammontano complessivamente a 128,9 milioni di euro, registrando un aumento di circa 6 milioni di euro rispetto all'anno precedente. In particolare, i costi per il sostegno agli studenti, che rappresentano il 40% del totale dei costi della gestione corrente, aumentano da 47,5 milioni di euro nel 2022 a 50,1 milioni di euro nel 2023. Tale aumento riflette l'incremento del numero di contratti di formazione specialistica nell'area medica e sanitaria, oltre alle borse di studio per il dottorato di ricerca, nonché l'aumento della spesa per missioni e mobilità dei dottorandi e specializzandi.

Un'altra componente importante dei costi della gestione corrente è rappresentata dai costi per servizi e collaborazioni tecnico-gestionali, che costituiscono il 30% del totale dei costi della gestione corrente. Si nota un aumento nei consumi energetici e nei servizi di gestione degli ambienti, che includono costi per energia elettrica, combustibili per il teleriscaldamento e il teleraffrescamento, acqua e altre utenze, nonché servizi di pulizia locale. Allo stesso tempo, si registra una riduzione nei costi associati alla manutenzione degli impianti rispetto all'anno precedente. I costi per i servizi in cloud rimangono elevati, in linea con l'obiettivo di completare la migrazione verso il cloud dei servizi di storage e di calcolo.

Il risultato dell'esercizio è il seguente:

	2021	2022	2023
Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 15.682.256,45	€ 10.004.776,94	€ 6.570.886,77
C) Proventi e oneri finanziari	€ -1.760.802,86	€ -1.734.880,05	€ -1.758.941,94
E) Proventi e oneri straordinari	€ 2.027.106,61	€ 923.593,99	€ 11.939.500,45
Risultato prima delle imposte (A - B - C + E)	€ 15.948.560,2	€ 9.193.490,88	€ 16.751.445,28
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 7.991.150,75	€ 8.698.393,44	€ 9.043.059,93
Risultato dell'esercizio	€ 7.957.409,45	€ 495.097,44	€ 7.708.385,35

La differenza tra ricavi e costi operativi (A - B), ovvero il risultato operativo, è diminuito da 15 milioni nel 2021 a 6,5 milioni nel 2023 (CAGR triennio -35%). Questa diminuzione è attribuibile al fatto che i costi sono aumentati in modo più significativo rispetto ai ricavi, con un tasso di crescita medio annuo del 9% per i costi e del 7% per i ricavi. Tuttavia, nonostante la diminuzione del reddito operativo, il risultato dell'esercizio registra un significativo aumento rispetto all'anno precedente, passando da 495 mila euro nel 2022 a 7,7 milioni di euro nel 2023. Questo incremento è principalmente attribuibile al saldo positivo della gestione straordinaria, che ammonta a poco più di 12 milioni di euro.

Da ultimo, va evidenziata l'elevata incidenza delle imposte, principalmente l'IRAP, le quali giocano un ruolo determinante nella configurazione del risultato netto complessivo. In particolare, l'IRAP è legata al solo costo del personale, questo riflette chiaramente l'aumento dei costi del personale come sopra descritto. È da considerare che questa situazione è caratteristica del settore e pertanto rientra nella normalità.

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

4.2 – L'analisi dello Stato Patrimoniale (2023)

ATTIVO		PASSIVO	
A) Immobilizzazioni	€ 304.335.701	A) Patrimonio netto	€ 243.834.922
Immobilizzazioni immateriali	€ 10.648.631	Fondo di Dotazione di Ateneo	€ 82.956.364
Immobilizzazioni materiali	€ 288.907.456	Patrimonio netto vincolato	€ 53.207.430
Immobilizzazioni finanziarie	€ 4.779.614	Patrimonio netto non vincolato	€ 107.671.127
B) Attivo Circolante	€ 380.410.185	B) Fondi per rischi ed oneri	€ 20.648.664
Rimanenze	€ 158.988	C) Trattamento di fine rapporto	€ 366.903
Crediti	€ 81.678.411	D) Debiti	€ 85.080.947
Attività finanziarie	-	E) Ratei e Risconti Passivi e contributi agli investimenti	€ 184.697.881
Disponibilità liquide	€ 298.572.786	Contributi agli investimenti	€ 152.618.003
C) Ratei e Risconti attivi	€ 5.273.741	Ratei e Risconti passivi	€ 32.079.878
Ratei e risconti attivi	€ 2.189.127	F) Risconti passivi per progetti e ricerche in corso	€ 155.390.310
Ratei e Risconti attivi per progetti e ricerche in corso	€ 3.084.613	Risconti passivi per progetti e ricerche finanziate o cofinanziate in corso	€ 155.390.310
TOTALE ATTIVO	€ 690.019.626	TOTALE PASSIVO	€ 690.019.626

Il prospetto di Stato Patrimoniale fornisce un quadro della consistenza delle attività (impieghi), delle passività (fonti di finanziamento) e del patrimonio netto dell'Ateneo nel 2023.

Le categorie di impieghi (attivo) più rilevanti rispetto al totale del capitale impiegato (totale attivo), risultano essere le disponibilità liquide (298,5 milioni di euro) e le immobilizzazioni materiali (288,9 milioni di euro). Per quanto riguarda il passivo, la fonte di finanziamento più rilevante rispetto al totale del capitale di finanziamento è rappresentata dal capitale di terzi. Infatti, solo il 35% del capitale di finanziamento totale è costituito dal patrimonio netto, che ammonta a 234,8 milioni di euro.

Si rimanda alla Nota Integrativa un'analisi dettagliata dello Stato Patrimoniale.

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 CUG²², 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 2019/2022²³, 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*²⁴, ha conservato pienamente le proprie funzioni.

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.

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.

Obiettivi e tipologia di impatto.

Il Piano di Azioni Positive 2023-2025, parte integrante del PIAO, è finalizzato a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza.

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 2023 sono state:

- **Formazione**

Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" – quattordicesima 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 quattordicesima edizione – per un totale di 48 ore – si sono svolte nella modalità mista (presenza e on line) tra aprile e giugno 2023. Il corso rilascia l'attestato di frequenza e 6 CFU. Inoltre sono stati riconosciuti Open Badge. A questa edizione hanno partecipato 74 persone, di cui 71 donne e 3 uomini. Il corso è stato finanziato dall'Ateneo per un importo pari a 4.755,00 euro.

Corsi di formazione rivolti al Personale tecnico-amministrativo

A partire dall'esperienza di "Genere, Politica e Istituzioni" il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e l'Ufficio Formazione dell'Ateneo, ha realizzato due percorsi formativi interdisciplinari specificamente rivolti al Personale Tecnico Amministrativo per offrire un'occasione di conoscenza e approfondimento delle tematiche affrontate. I percorsi formativi realizzati sono:

A: *Processi economici, carriere e opportunità* svolto in modalità blended, parte in presenza e parte in streaming (dal 08/02/2023 al 21/03/2023);

B: *Diritti, genere e mondo del lavoro* svolto in presenza (dal 17/10/2023 al 28/11/2023).

²² Comitato Unico di Garanzia <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

²³ Piano delle Azioni Positive 2019-2022 https://www.unimib.it/sites/default/files/PAP_2019_2022.pdf

²⁴ Spazio B.Inclusion <https://www.unimib.it/servizi/studenti-e-laureati/disabilita-e-dsa-spazio-binclusion>

Entrambi i percorsi hanno una durata complessiva di 14 ore ciascuno, consistono in 7 incontri da 2 ore. Complessivamente si sono iscritti/e 38 dipendenti. Al termine di ciascun percorso è stato rilasciato un attestato di frequenza e sono stati riconosciuti Open Badge. Il corso è stato finanziato dall'Ateneo per un importo pari a 2.240,00 euro.

Corso "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere" - quarta edizione

Nel secondo semestre dell'a. a. 2022/2023 è stata attivata la quarta 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"
- Scuola di Economia e Statistica

Corso di formazione "Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele" - permanente on line

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 on line (on demand) attraverso la piattaforma e-learning dell'Ateneo. A coloro che hanno completato il percorso formativo (59 dipendenti a fine 2023) è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

Incontri ed eventi

- 07/02: "Fare memoria sui diritti delle donne. Dagli archivi alle narrazioni". Inaugurazione mostra "Passi di libertà. Il cammino dei nostri primi 70 anni"
- 11/02: La forza nascosta (spettacolo teatrale)
- 08/03: "Donne e prospettive di uguaglianza. Quali sfide future?" Dati, Riflessioni e testimonianze dalla contemporaneità
- 17/05: "Pride e Prejudice. Un confronto sull'importanza del Pride"
- 20/11: "L'Empowerment femminile in un mondo economico che cambia" Migliorare le competenze finanziarie ed imprenditoriali delle donne e il loro empowerment per promuovere l'inclusione sociale e l'economia circolare.
- 20/11: Swap-party per promuovere la cultura del risparmio, del baratto e del dono

- **Ricerca e progetti Pari Opportunità/Genere**

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.

Linguaggio di genere

Il Settore Procedure e Sistemi Integrati (Area Sistemi informativi), su proposta del CUG e dell'Osservatorio per le Pari Opportunità di Ateneo, ha apportato modifiche all'interno del portale di Bicocca nel rispetto del linguaggio di genere. Nello specifico, sono state inserite le declinazioni femminili e maschili di Professore ordinario, associato e ricercatore in tutti i siti Dipartimentali. Inoltre è stata sostituita, nella rubrica di Ateneo del portale, la parola "Capo" con quella di "Responsabile".

- **Welfare e Benessere organizzativo**

Questa sezione è dedicata alle azioni di welfare e ai servizi realizzati nel 2023 con la finalità di promuovere e valorizzare il benessere della comunità universitaria.

Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing

In continuità con l'attività dello Sportello svolta negli anni precedenti, anche nel 2023 l'Ateneo ha provveduto a mantenere operativo questo servizio sia in presenza 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 2023 sono stati effettuati 25 ricevimenti. Si sono rivolte alla Consigliera 51 persone (38 donne e 13 uomini) di cui 15 tecnici amministrativi, 24 studenti/studentesse e 12 appartenenti al corpo docenti, ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e.

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. Sono previsti 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 2023 hanno fruito del servizio 55 persone (40 donne e 15 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 neopapà nei primi due anni di vita del bambino. I colloqui sono effettuati online da psicologi professionisti esperti sui temi della genitorialità. Il progetto è gestito dal Dipartimento di Psicologia. Nel 2023 sono stati coinvolti circa 40 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 smart working 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: 24 bambini (fino a 3 anni), 15 (4 anni) e 13 (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 2023, con l'adozione del Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias, le persone (PTA, PDR, studenti e ospiti) che intendano identificarsi con un genere diverso da quello anagrafico possono richiedere l'attivazione della carriera alias, che consiste nell'acquisizione di una identità elettiva, alternativa e temporanea, riconosciuta all'interno dell'Ateneo. Tale assegnazione 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. Con l'entrata in vigore del Regolamento - che non limita l'opportunità a coloro che abbiano già intrapreso un percorso di rettifica del genere - si è verificato un sensibile incremento delle richieste. Nell'a.a. 2023/2024 sono infatti già 41 le persone che hanno presentato domanda, mentre l'anno precedente l'hanno presentata in 11.

Inoltre, l'Ateneo ha provveduto a creare servizi igienici "gender neutral" in diversi edifici del campus.

Beni e servizi welfare

L'Ateneo ha stipulato anche nel corso del 2023 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.

- **Networking e comunicazione**

Il Comitato unico di Garanzia aderisce a 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

Si rinvia al Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 18 luglio 2023²⁵, in particolare al *paragrafo 3.3 - Fasi del processo*, per una descrizione dettagliata dell'intero ciclo della performance, di cui si riporta qui sotto una tabella sintetica (*diagramma di Gantt*) relativo allo svolgimento della fase di valutazione finale della performance 2023.

	Anno 2024				
	GEN	FEB	MAR	APR	MAG
Raccolta dei dati sulla performance organizzativa 2023 e incontri con la Direzione Generale					
Valutazione della performance organizzativa 2023 da parte della Direzione Generale					
Relazioni del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2023, inviata alla Direzione Generale					
Valutazione della performance 2023 del personale cat. B, C, D, EP da parte del responsabile di struttura					
Predisposizione della Relazione della Performance 2023 da parte della Direzione Generale					
Predisposizione della proposta di valutazione 2023 dei dirigenti di vertice (Direzione Generale) da parte dell'OIV					
Validazione della Relazione della Performance 2023 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)					
Approvazione della Relazione della Performance 2023 da parte del Consiglio di Amministrazione					

²⁵ Sistema di misurazione e valutazione della performance https://trasparenza.unimib.it/pagina778_sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.html

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

Anche per l'anno 2023, l'applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance è avvenuta in modo regolare, completo e senza ritardi, confermando la propria efficacia, con particolare riguardo alla proceduralizzazione della valutazione intermedia, sia per gli obiettivi individuali sia per le competenze, e la sostanziale condivisione da parte di tutti gli attori coinvolti (organi di governo, Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo, Nucleo di Valutazione e RSU).

Tuttavia, si avverte ormai la necessità di un'estesa revisione di tale Sistema, sia a causa della necessità di recepire alcune novità normative, con particolare riferimento alle competenze per l'accesso alle funzioni dirigenziali (Linee Guida SNA, ottobre 2022) e al *framework* sulle competenze trasversali del personale non dirigente (DM Funzione Pubblica del 28/06/2023), sia a causa del protrarsi dell'andamento negativo dell'indagine sul benessere organizzativo per le sezioni maggiormente connesse a questo ambito, come già descritto nel precedente paragrafo 2.2, con particolare riguardo a:

- *sezione L. La performance organizzativa*, la cui valutazione passa da 3,29 (media 2020-2022) a 2,99 con particolare riguardo alla domanda L4 - *È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione*, che passa da 3,27 a 3,06 sebbene sia la domanda L1 - *Sono informato/a sulle strategie della mia amministrazione* quella che registra la valutazione più bassa (2,89);
- *sezione M. Le mie performance*, la cui valutazione passa da 3,83 (media 2020-2022) a 3,67 con particolare riguardo alla domanda M1 - *Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro*, che passa da 3,88 a 3,63 sebbene sia la domanda M4 - *Sono informato/a su come migliorare i miei risultati* quella che registra la valutazione più bassa (3,45);
- *sezione N. Il funzionamento del sistema*, la cui valutazione passa da 3,48 (media 2020-2022) a 3,29 con particolare riguardo alla domanda N3 - *Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance*, che passa da 3,88 a 3,54 sebbene sia la domanda N5 - *La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano* quella con la valutazione più bassa (2,67);
- *sezione Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione*, la cui valutazione passa da 4,23 (media 2020-2022) a 4,00 con particolare riguardo alla domanda Q2 - *Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione*, che passa da 4,47 a 4,10 sebbene sia la domanda Q4 - *Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione* quella con la valutazione più bassa (3,72).

Per questi motivi, nonostante il consolidamento della procedura di valutazione intermedia, che invece è stato confermato per il secondo anno consecutivo, registrando una crescita della valutazione per la domanda N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie*, passata da 2,86 nel 2021 a 2,98 nel 2022, poi a 3,33 nel 2023, si è ritenuto opportuno prevedere nel PIAO 2024-2026 un obiettivo di performance individuale per la revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (obiettivo AGSP 24.3 (ODR-320-2024).

Per quanto riguarda il riferimento al collegamento tra la programmazione economico - finanziaria e la programmazione strategica, nonostante l'evoluzione del sistema di controllo di gestione e del sistema degli indicatori di bilancio, in base ai quali è stato predisposto il precedente *capitolo 4* di questo documento, è diventato necessario prevedere nel PIAO 2024-2026 un obiettivo di performance individuale, condiviso tra Direzione Generale e Area Risorse finanziarie e bilancio, per il monitoraggio del conto economico, con predisposizione di un rapporto di gestione, e per la realizzazione di un raccordo puntuale tra budget e Piano Strategico (obiettivo DIR 24.1 (ODG-40-2024).

Infine, si confermano le modalità di coinvolgimento dei principali stakeholder tramite la pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente di ogni documento del ciclo di gestione della performance²⁶ e la consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati, per la quale il precedente *paragrafo 3.1.3* ha illustrato i principali risultati dell'anno 2023, che vengono regolarmente pubblicati nella sezione del Portale dedicata alla Carta dei Servizi, così come i costi calcolati per ciascuno di essi²⁷.

Si rileva che tale indagine ha registrato una tassi di risposta molto bassi tra gli studenti, mentre restano accettabili per il personale (docente, ricercatore, assegnisti, dottorandi: 34%; tecnico amministrativo: 64%). Infatti, per gli iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennali e magistrali a ciclo unico si è passati dal 26% di rispondenti del 2022 al 22% nel 2023, mentre per gli iscritti agli altri anni dei corsi di laurea si è passati dal 10% nel 2022 al 13% nel 2023, nonostante l'invio settimanale di promemoria per la compilazione.

²⁶ Portale Amministrazione Trasparente - Performance https://trasparenza.unimib.it/pagina714_performance.html

²⁷ Portale Amministrazione Trasparente – Servizi erogati https://trasparenza.unimib.it/pagina737_servizi-erogati.html

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>	24/01/2023	18/07/2023	30/01/2023	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance
Piano Integrato di Attività e Organizzazione, triennio 2023-2025, che include le sottosezioni 2.2 Performance e 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	21/03/2023	18/07/2023	24/03/2023	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 2024	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	901	Aprile 2024	NO	100%	----	-----

Tabella 7.2.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amministrazione	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti di II fascia e assimilabili	30 / 50 (DG)	-----	3,5 / 2 (DG)	35 / 30 (DG)	-----	-----	31,5 / 18 (DG)
Non dirigenti	-----	40 / 50 per i profili tecnici Dipartimento	-----	-----	-----	-----	60 / 50 per i profili 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	4	4	1
Non dirigenti	722	164	8

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

	Sì (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se sì) 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 2023 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?	
Sì (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X (con l'approvazione del nuovo Sistema, il 23/01/2023 e le successive modifiche approvate il 17/07/2023)	-----

7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale

Si veda la raccolta delle schede di rendicontazione degli obiettivi di performance individuale (*Allegato 3*)

Il presente documento è stato predisposto dalla Direzione Generale dell'Ateneo, alla data della firma digitale.

Il Direttore Generale
(Dott. Cristiano Nicoletti)

F.to digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/05