



**RELAZIONE
DELLA PERFORMANCE
-
ANNO 2015**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 settembre 2016

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	3
2.	<i>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</i>	3
2.1	Il contesto esterno di riferimento	3
2.2	L'amministrazione	3
2.3	I risultati raggiunti.....	5
2.4	Le criticità e le opportunità	5
3.	<i>Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti</i>	7
3.1	Albero della performance.....	7
3.2	Obiettivi strategici.....	9
3.3	Obiettivi e piani operativi.....	10
3.4	Obiettivi individuali	14
4.	<i>Risorse, efficienza ed economicità</i>	18
4.1	Conto consuntivo	18
5.	<i>Pari opportunità e bilancio di genere</i>	19
6.	<i>Processo di redazione della Relazione sulla performance</i>	21
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	21
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	21
	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance.....	23
	Tabella Obiettivi strategici (vedi allegato 1).....	23
	Tabella della valutazione individuale (vedi allegato 2).....	23

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2015 dall'Università degli Studi di Milano - Bicocca, come previsto dall'art. 10 del DLgs. 150/09, tenendo in considerazione le linee guida contenute nelle delibere A.N.AC. n. 5/2012 sulla struttura e sulla modalità di redazione della Relazione sulla performance e n.9/2010 in tema di applicabilità del decreto legislativo n.150/2009 alle Università.

Le evidenze del 2015 sono state raccolte con una tempistica maggiore degli altri anni, hanno richiesto una maggiore attenzione nella elaborazione e restituzione per la maggiore complessità dei progetti e degli obiettivi concatenati.

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Di seguito si riportano alcune delle principali novità normative che nel 2015 hanno determinato cambiamenti sul mondo universitario ed impatti di natura funzionale ed organizzativa:

- Le strategie dell'Ateneo e la conseguente pianificazione della performance e della prevenzione della corruzione hanno dovuto tenere conto dei parametri contenuti nel DM n.335/2015 "Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2015" e nell'Atto di indirizzo concernente le priorità politiche del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per l'anno 2016. Inoltre, tali recenti disposizioni sono state considerate nell'ambito di quanto previsto dal decreto MIUR n.827/2013 relativo alla programmazione 2013-2015 (contenente le linee generali di indirizzo e gli obiettivi della programmazione del sistema universitario per il triennio) e il DM n.104/2014 in materia di "Indicatori e Parametri per il monitoraggio e la valutazione dei programmi delle università 2013 – 2015".
- Nel 2015 lo stesso processo di pianificazione e monitoraggio della performance ha dovuto svilupparsi nell'ottica del Piano Integrato (che tiene conto della programmazione e valutazione della didattica e della ricerca, del bilancio previsionale, della programmazione triennale delle Università e della terza missione, includendo le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione) secondo quanto stabilito dall'ANVUR con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015 "Linee guida per la gestione integrata della performance delle università statali italiane" emanate nel mese di maggio 2015.

2.2 L'amministrazione

La situazione dell'amministrazione per l'anno 2015 (in termini di caratteristiche del personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale) è già descritta nei capitoli 3 e 4 del Piano della Performance – triennio 2015/2017¹.

Il 2015 è stato un anno importante per l'Ateneo, dominato da alcune iniziative di particolare rilievo per tutti i nostri stakeholder:

- *Partecipazione all'EXPO 2015*
Sin dai preparativi dei primi mesi dell'anno, e quindi per l'intero periodo compreso tra il 1 maggio e il 31 ottobre 2015, l'Ateneo ha contribuito al successo di questa manifestazione di risonanza internazionale, sviluppandone il tema "Nutrire il Pianeta, Energia per la Vita" con numerose iniziative²: dallo **street food** e l'app *Street Food MApp*, che aiuta a trovare il panino che piace,

¹ <http://www.unimib.it/link/news.jsp?5702439224726051739> Piano approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 27/01/2015

² Cfr. <http://www.unimib.it/go/48356/Home/Italiano/Bicocca-for-EXPO>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

all'**etichetta molecolare** per la tracciabilità degli alimenti e l'app *Food* che permette di conoscere a colpi di click un alimento e le sue proprietà; agli **orti urbani**; dalla curatela scientifica dei cluster dedicati al riso e a "Isole, mare, cibo" allo ZooPlantLab, un progetto di monitoraggio delle specie botaniche invasive; e poi ancora l'organizzazione della International Summer School dedicata allo Sustainable Human Development (per un totale di 16 corsi estivi che hanno coinvolto ben 231 studenti di 40 nazioni diverse); i **cerotti nanostrutturati** di **Mykola Borzenkov**, l'assegnista che ha sviluppato farmaci sulla pelle utilizzati come trattamenti localizzati anti artrite che hanno suscitato l'interesse di alcune tra le più prestigiose Università europee; ed infine circa 80 eventi tra seminari, convegni, workshop, mostre e concerti³.

- *Realizzazione dell'edificio U28, "Casa della ricerca e dell'innovazione"*
L'edificio sorge nel Comune di Veduggio al Lambro (MB) e copre una superficie di oltre diecimila metri quadri, disponendo laboratori, uffici e oltre 600 metri quadri dove studiare, incontrarsi e organizzare seminari. I laboratori sono accessibili ai ricercatori italiani e stranieri secondo il modello delle infrastrutture di ricerca open access, e aperti alle collaborazioni con le imprese del territorio. L'U28 ospita ricerca di frontiera in ambito biomedico, integrandosi con l'attività già presente in altri edifici (U8, U18, U38 e U48), localizzati attorno e dentro all'ospedale San Gerardo. Anzitutto, ricerche sulle scienze 'omiche' (ad es. proteomica), la bioinformatica, la medicina rigenerativa e la nanomedicina, con l'intento di accorciare i tempi della sperimentazione clinica per arrivare più in fretta al letto del paziente. Il progetto è stato realizzato nell'ambito di un accordo di programma tra Regione Lombardia e Università di Milano-Bicocca, a cui successivamente hanno aderito il Comune di Veduggio al Lambro, l'Azienda Ospedaliera San Gerardo di Monza e la Provincia di Milano, con il supporto del Provveditorato alle Opere Pubbliche.
- *Sviluppo delle attività di Placement*
Nel 2015 sono state molte le iniziative messe in campo per consentire ai nostri studenti e laureandi di valorizzare le proprie competenze professionali e di accrescere le opportunità lavorative: i "Bicocca Job Days" (una settimana d'incontri tra le aziende e studenti, laureandi, laureati, e, per la prima volta, dottorandi e dottori di ricerca); il programma iBicocca, un progetto nato per sensibilizzare e stimolare innovazione, imprenditività e imprenditorialità degli studenti, attraverso il Piano Bi, un insieme di attività, workshops, presentazioni, incontri, cineforum che hanno introdotto e diffuso tra gli studenti una cultura imprenditoriale. Al centro del progetto iBicocca i nostri iStudent: 'ambasciatori dell'innovazione', selezionati in base alle loro competenze, con la missione di sostenere i loro colleghi nell'acquisizione della certificazione delle competenze imprenditoriali - dalla capacità di comunicazione alla leadership, dallo spirito di intraprendenza al problem solving - resa possibile dalla collaborazione con CINECA.
- *Iniziative per l'internazionalizzazione*
L'Ateneo ha lavorato per l'attivazione di un corso di Laurea Magistrale internazionale in "Marine Sciences" da svolgere insieme all'Università delle Maldive. Il corso interamente in inglese sarà svolto da docenti di Milano-Bicocca e di altri Atenei europei e mondiali. Inoltre, è stato avviato il progetto per l'attivazione di un corso di laurea inter-Ateneo con l'Università di Bergamo in medicina e chirurgia interamente in inglese: l'International Medical School. Improntato sulla condivisione dei programmi fra i nostri Atenei e l'Università del Surrey a Guildford in Inghilterra, il corso avrà sede presso l'ospedale di Bergamo e includerà svariati e consistenti periodi di studio all'estero.
- *Iniziative per la ricerca scientifica*
L'Università di Milano-Bicocca orienta le proprie azioni strategiche allo sviluppo della ricerca. I risultati di un grande investimento sono: la **qualità delle pubblicazioni** (con un indice medio di citazioni/pubblicazione pari a 9,7, decisamente superiore al corrispettivo 7,5 della media nazionale;

³ Cfr. http://www.unimib.it/go/48370?wp_fn=indexScaduti

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

di questi, i lavori sulle riviste più citate - top 10% delle pubblicazioni - sono il 23.7% mentre il dato nazionale è 17,7% e il 46,3% di queste sono internazionali); il **totale dei finanziamenti** ottenuti per progetti di ricerca e da attività conto terzi è stato di oltre 14 milioni di euro ed è aumentato dell'8% passando da circa 13,5 milioni dell'anno 2014 a circa 14,6 milioni nel 2015 (di questo il 26% è rappresentato da finanziamenti Europei e circa il 30% dalle entrate dei progetti in collaborazione con terzi; particolarmente interessante è la crescita del 36% del dato relativo all'attività di ricerca con le imprese); la **varietà degli ambiti** d'indagine (la nanomedicina, per progettare e realizzare nanodevices a uso biomedico; il *centro di neuroscienze*, il primo centro dedicato alla ricerca multidisciplinare e alla formazione di alto livello che coinvolge ricercatori di molti dipartimenti; le ricerche applicate per lo studio dei materiali e le tecnologie ambientali; lo studio delle **fonti rinnovabili**, con particolare riferimento al fotovoltaico e alle fonti energetiche di origine biotecnologica; la ricerca interdisciplinare negli ambiti economico e giuridico, dello studio e valorizzazione dei beni culturali e dell'innovazione sociale).

➤ *Attività amministrativa*

Le attività amministrative sono state concentrate per migliorare le performance delle attività core dell'Università: nel corso del 2015 sono state potenziate e rese con prestazioni all'avanguardia le infrastrutture per la conservazione e la gestione delle notevoli quantità di dati prodotti dalla ricerca (ad esempio, il cloud storage che consente ai ricercatori di conservare i dati in sicurezza e con un livello di servizi personalizzabile a seconda delle esigenze dei singoli gruppi) e necessari per il suo sviluppo; è stato rinforzato il network con i cluster regionali, con Regione Lombardia, Enti Pubblici di Ricerca e Fondazioni, al fine di rafforzare la collaborazione tra i diversi attori della filiera dell'innovazione della ricerca e della didattica. E' stato avviato il progetto di un sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) dei sistemi di gestione delle risorse (umane, finanziarie, mobili ed immobili) che metta a disposizione un sistema integrato e funzionale alla governance d'Ateneo.

2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2015 sono stati coerenti con quanto programmato e con le evoluzioni dei fatti di contesto esterno e interno. In sintesi:

- l'adozione del nuovo sistema gestionale CINECA UGov è stata condotta a termine dopo un'attenta fase di analisi, l'adeguata formazione del personale tecnico-amministrativo e un periodo di sperimentazione durato tutto l'autunno, consentendo di garantirne la piena operatività dal 1° gennaio 2016;
- il monitoraggio degli effetti del progetto di revisione della struttura organizzativa (conclusosi il 31 dicembre 2014) ha evidenziato alcune importanti esigenze di assestamento e nuove modifiche, che sono state intraprese nel corso del 2015;
- l'obiettivo della Continuità Operativa e del Disaster Recovery è proseguito nei tempi e nelle modalità previste.

2.4 Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate nel corso del 2015 sono state:

- il processo di riorganizzazione dei servizi amministrativi, ha prodotto importanti resistenze al cambiamento e la necessità di nuovi interventi per specifiche situazioni, prolungandosi in un processo di aggiornamento e revisione che si è protratto per buona parte del 2016.
- La difficoltà di avviare un processo di definizione dei servizi e della carta dei servizi legata ad una organizzazione dei servizi in revisione.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Le principali opportunità manifestatesi nel corso del 2015 sono state:

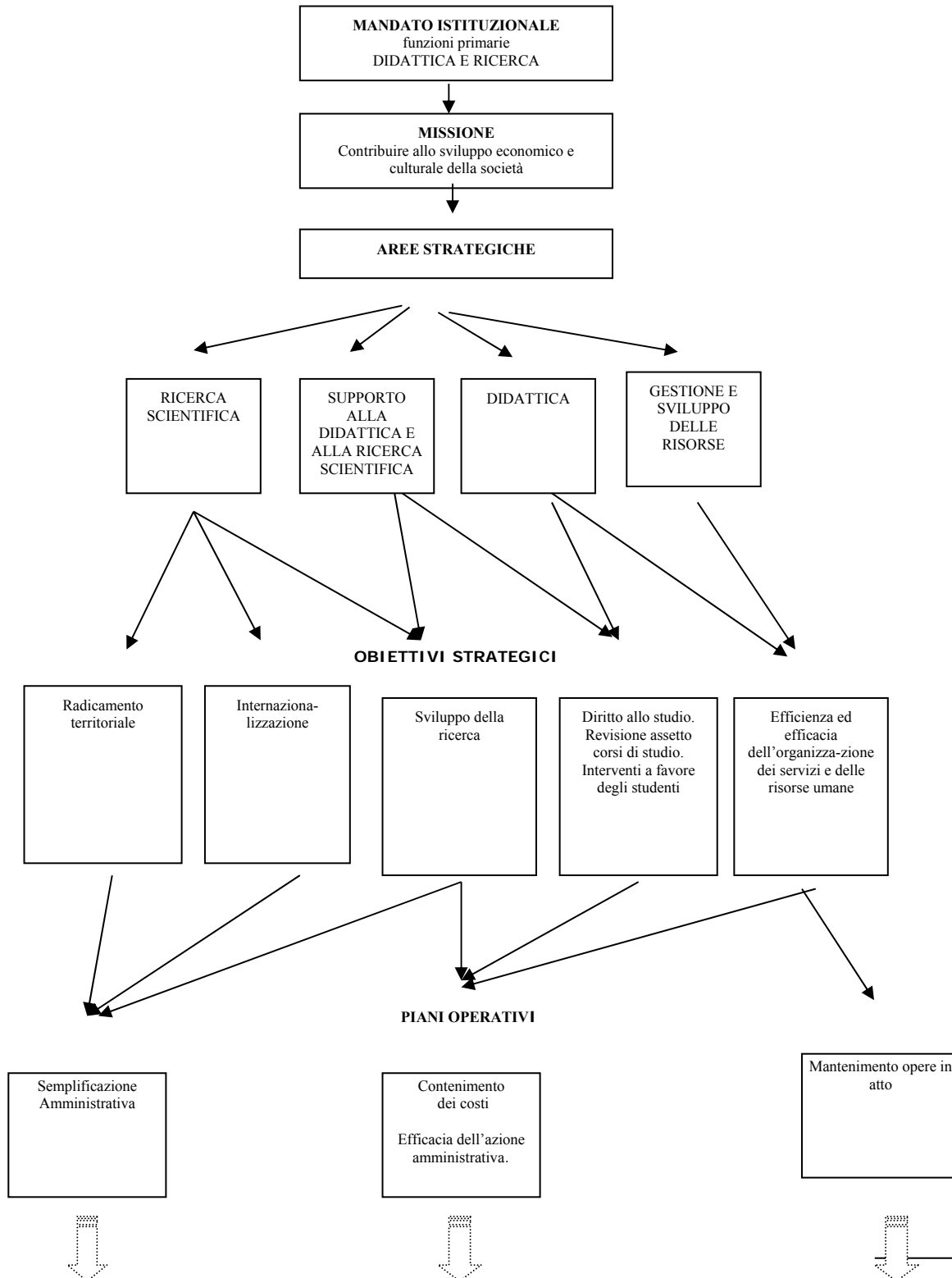
- il nuovo aumento della quota premiale dell'FFO (+15% rispetto al 2014, quando era già cresciuto del 44% rispetto al 2013), a parità di spese per gli assegni fissi del personale, che ha consentito di avviare nuove iniziative a sostegno degli studenti (di cui si è fornito un elenco nel precedente paragrafo 2.2);
- si conferma la buona efficienza economica dell'amministrazione, come risulta dagli indicatori di Ateneo riportanti nel successivo paragrafo 3.2;
- il contributo scientifico al successo di EXPO 2015, manifestazione di risonanza mondiale, ha consentito di sviluppare la collaborazione tra Dipartimenti e amministrazione (logistica, comunicazione, contratti) e di rendere note al grande pubblico attività, iniziative e capacità del nostro Ateneo

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

Ai fini di una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della performance dell'amministrazione, viene proposto l'albero della performance.



RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015



OBIETTIVI OPERATIVI

1°
Monitoraggio e manutenzione
nuovo modello organizzativo
(DIR02; RIS02;FIN03)

2°
Introduzione nuovo sistema
gestionale CINECA: UGov
(DIR01; RIS01;
FIN01;BIB02)

6°
Continuità e Disaster Recovery
(DIR03)

3°
Applicazione normativa su
Trasparenza e Anticorruzione
(DIR04; RIS03;FIN04)

4°
Potenziamento dei sistemi e dei
servizi per la Biblioteca digitale
(BIB01 BIB03)

5°
Integrazione dei Servizi bibliotecari
con progetti di Ateneo (BIB04)

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

3.2 Obiettivi strategici

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti (*outcome*) nel corso del 2015 rispetto agli obiettivi strategici descritti nel capitolo 5 del Piano della Performance di questa amministrazione per il triennio 2015/2017⁴.

Obiettivo strategico	Indicatore	Valore attuale	Valore di confronto	Fonte	Scostamento
Radicamento territoriale Sviluppo della Ricerca	01) Autofinanziamento (altre entrate rispetto a FFO ⁵ / totale entrate)	Anno 2015: 32,7%	Media triennio 2012-2014: 29%	Bilancio di Ateneo	+3,7%
Internazionalizzazione	02) Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale ⁶	a. a. 2014/15: 2,1%	Media triennio 2011/12-2013/14: 2,5%	Database d'Ateneo	(-0,4%)
	02.bis) Numero di studenti in mobilità all'estero.	n.502	2013 n.407 2014 n.450	PRO3 (Banca Dati Cineca)	
	03) Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale	a. a. 2014/15: 5,2%	Media triennio 2011/12-2013/14: 4,8%	Database d'Ateneo	+0,4%
	04) Ranking internazionale dell'Ateneo	anno 2015: 24° su 100	anno 2014: 21° su 100	Times Higher Education 100 under 50 ⁷	
Efficienza ed efficacia dell'organizzazione dei servizi e delle risorse umane	05) Costo personale [stimato a 91 mil.€] /FFO	Anno 2015: 76,5%	Media triennio 2012-2014: 81,9%	MIUR	-5,4%
	06) Consumi intermedi al netto dell'inflazione	Anno 2015 28.400 k€	Media periodo 2010/2014: 29.617 k€	MIUR Bilancio d'Ateneo	-4,10%
	07) Spese per il diritto allo studio /Entrate correnti	Anno 2015: 5,6%	Media triennio 2012-2014: 6,2%	Bilancio di Ateneo	-0,6%
	08) Finanziamento delle borse di studio ⁸	Anno 2015:	Media triennio 2012-2014:	Bilancio di Ateneo	-673 k€

⁴ In tale documento non sono stati definiti il peso degli obiettivi strategici, il peso degli indicatori, il target, le risorse (umane e finanziarie) e le strutture di riferimento, per cui non se ne prevede la rendicontazione in questa sede.

⁵ Al netto della cosiddetta quota premiale.

⁶ A partire dall'a.a. 2012/13 i criteri di calcolo della mobilità outgoing sono divenuti più restrittivi, determinando un calo (seppur lieve) rispetto ai valori del triennio precedente (calcolati con criteri più ampi). Una possibile simulazione (che usa gli stessi criteri per tutti gli anni) mostrerebbe una sostanziale continuità col triennio precedente.

⁷ <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2015/one-hundred-under-fifty>

⁸ La riduzione delle borse è dovuta ad un maggiore impegno preso rispetto alle assegnazioni; si rinvia al Consuntivo 2015.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

	9) Valore debito/Entrate correnti	10.284 k€ Anno 2015: 1,68%	10.957 k€ Media triennio 2012-2014: 3,09%	MIUR	-1,41%
	10) Grado di Soddisfazione complessiva: valore medio su tutti i servizi (min 1 max 6)	GP2015: PTA: 3,32 Docenti: 3,26	GP2014: PTA: 3,73 Docenti: 3,47	GP2015	PTA: (-0,41) Docenti: (-0,21)

3.3 Obiettivi e piani operativi

I risultati ottenuti nel corso dell'anno 2015 rispetto ai Piani Operativi avviati dall'amministrazione per il perseguimento degli obiettivi strategici del triennio 2015-2017 sono riassunti nella seguente tabella.

Obiettivo Strategico	Piano Operativo	Obiettivi operativi	Target	Azioni Attivate nell'anno 2015	Risultato
Radicamento territoriale. Internazionalizzazione. Sviluppo della Ricerca.	Semplificazione amministrativa	Monitoraggio e manutenzione nuovo modello organizzativo (DIR02; RIS02; FIN03)	entro 31/12/2015	Osservazione degli effetti della riorganizzazione, valutando ogni segnalazione e gli esiti dei numerosi confronti con i responsabili di struttura. Pianificazione di interventi correttivi mirati e verifica dei loro effetti immediati. L'attività continuerà anche nel 2016.	50% (DIR02) 80% (RIS02; FIN02)
Sviluppo della ricerca. Interventi a favore degli studenti. Efficienza ed efficacia dell'organizzazione.	Contenimento dei costi Efficienza ed efficacia	Introduzione nuovo sistema gestionale CINECA: UGov (DIR01; RIS01; FIN01; BIB02)	entro 31/12/2015	Analisi dei requisiti. Revisione delle procedure. Formazione del personale. Migrazione dei dati. Installazione nuovi server e software. Sperimentazione nuovo ambiente gestionale.	100%
		Applicazione normativa su Trasparenza e Anticorruzione (DIR04; RIS03; FIN04)	entro 31/12/2015	Applicazione di quanto previsto dalle azioni di prevenzione della corruzione nel Piano 2015-2017	100%
		Potenziamento dei sistemi e dei servizi per la Biblioteca digitale (BIB04)	entro 31/12/2015	Sviluppo della digitalizzazione dei servizi bibliotecari e avvio nuova sede Villa Forno (cfr. § 3.4.1)	100%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

		Integrazione dei Servizi bibliotecari con progetti di Ateneo (BIB03)	entro 31/12/2015	Contributo agli obiettivi di Ateneo (su didattica, ricerca, terza missione) con servizi innovativi (cfr. § 3.4.1)	100%
Efficienza ed efficacia dell'organizzazione dei servizi e delle risorse umane.	Mantenimento opere in atto	Continuità e Disaster Recovery (DIR03)	entro 31/12/2015	Ultimazione attività di allestimento del sistema di data center distribuito in configurazione di Disaster Recovery di categoria Tier5, attivo dal 1 gennaio 2016(cfr. § 3.4.1)	100%

3.3.1 Risultati conseguiti in base al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del triennio 2015-2017⁹ prevede obiettivi strategici di durata pluriennale, per i quali nel corso del 2015 sono stati raggiunti i seguenti risultati:

1. Istituzione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico
Nel corso del 2015 è stato attivato l'URP di Ateneo, rivolto alla comunicazione in senso ampio, sia interna che esterna, anzitutto attraverso la sezione dedicata del sito web istituzionale: <http://www.unimib.it/go/48807/Home/Italiano/URP>
2. Implementazione della Carta dei Servizi estesa a tutto l'Ateneo
Nel corso del 2015 tutte le aree hanno definito la propria carta dei servizi; in seguito al monitoraggio ed affinamento della riorganizzazione dei servizi amministrativi si è preferito rinviare la pubblicazione. La sola carta che non ha avuto grossi cambiamenti nella struttura dei servizi è stata la Biblioteca che ha pubblicato la Carta dei Servizi.
3. Consultazione degli Stakeholder
Il giudizio dei principali stakeholder sulle attività di comunicazione svolte dall'Ateneo nel 2015 è ricavabile dagli esiti delle indagini previste dal progetto Good Practices, di cui si riporta di seguito il dato:

<i>Soddisfazione percepita per le attività di Comunicazione e trasparenza</i>	
Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti: 457 su 1794 = 25% (2014: 8%) Media risposte: 3,50 (2014: 3,6)	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti: 234 su 736 =33% (2014: 12%) Media risposte: 3,47 (2014: 3,43)
Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti: 1.622 (2014: 1.560) Media risposte: 4,24 (2014: 4,41)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti: 5.128 (2014: 5.514) Media risposte: 4,05 (2014: 4,29)

4. Adeguamento di tutti i regolamenti alle misure di prevenzione alla corruzione

⁹ Approvato in data 27/01/2015, consultabile alla pagina <http://www.unimib.it/link/news.jsp?2135290279106593333>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Le attività di prevenzione della corruzione previste per il 2015 sono state portate a termine, come indicato nell'annuale Relazione del responsabile¹⁰, a cui si rinvia.

5. **Procedimenti amministrativi: indicazione referenti e loro pubblicazione sul sito**
I dati sui procedimenti amministrativi sono stati aggiornati e completati come previsto e sono ora consultabili sul sito web di Ateneo¹¹
6. **Aggiornamento sezione "Amministrazione Trasparente"**
La sezione del sito web di Ateneo dedicata ai documenti di cui la normativa sulla Trasparenza prevede la pubblicazione¹² viene aggiornata durante tutto l'anno ed eventualmente integrata con ulteriore documentazione di pubblico interesse

3.3.2 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

Nel corso del 2015, il processo di definizione della Carta dei Servizi di Ateneo ha subito rallentamenti e battute di arresto, sia per i tempi necessari alla messa a regime della riorganizzazione delle attività e dei servizi, realizzata nel 2014 in recepimento della L.240/2010, sia per gli ulteriori interventi organizzativi in preparazione del passaggio dal sistema gestionale fornito da Data Management a UGov di CINECA.

Nei primi mesi del 2016, l'Ateneo ha partecipato alla decima edizione del progetto Good Practice – GP2015, rilevando la soddisfazione degli utenti dei servizi amministrativi (studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico – amministrativo). I risultati dell'indagine (in termini di valore medio del giudizio espresso per ciascun servizio) sono riassunti qui di seguito (con indicazione del dato storico e del benchmark con gli altri atenei che hanno partecipato al progetto):

	Contabilità	Gestione del personale tecnico amministrativo
SUPPORTO AL PERSONALE	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 234 su 736 =33% (2014: 12%) Media risposte UNIMIB: 3,38 (2014: 3,72) Media risposte Atenei: 3,86 (2014: 3,81) Ranking Bicocca: 23°/25 (2014: 10°/19)	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 234 su 736 =33% (2014: 12%) Media risposte UNIMIB: 2,80 (2014: 3,46) Media risposte Atenei: 3,61 (2014: 3,59) Ranking Bicocca: 24°/25 (2014: 15°/19)
	Comunicazione	Gestione del personale docente
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,50 (2014: 3,62) Media risposte Atenei: 3,64 (2014: 3,63) Ranking Bicocca: 17°/25 (2014: 9°/21)	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,10 (2014: 3,67) Media risposte Atenei: 4,11 (2014: 4,12) Ranking Bicocca: 25°/25 (2014: 19°/21)
	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 234 su 736 =33% (2014: 12%) Media risposte UNIMIB: 3,47 (2014: 3,68) Media risposte Atenei: 3,54 (2014: 3,52) Ranking Bicocca: 13°/25 (2014: 13°/19)	

¹⁰ <http://www.unimib.it/go/47690>

¹¹ <http://www.unimib.it/go/47405>

¹² <http://www.unimib.it/go/46032>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Supporto alle attività di ricerca	Supporto alle attività della didattica
Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,47 (2014: 3,68) Media risposte Atenei: 3,95 (2014: 3,84) Ranking Bicocca: 23°/25 (2014: 15°/21)	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,68 (2014: 3,96) Media risposte Atenei: 4,01 (2014: 4,09) Ranking Bicocca: 19°/25 (2014: 14°/21)

SERVIZI BIBLIOTECARI	Efficacia percepita Docenti
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 4,67 (2014: 4,79) Media risposte Atenei: 4,46 (2014: 4,50) Ranking Bicocca: 3°/21 (2014: 3°/21)

SUPPORTO ALLE INFRASTRUTTURE	Approvvigionamenti	Sistemi informativi
	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 234 su 736 = 33% (2014: 12%) Media risposte UNIMIB: 3,29 (2014: 3,16) Media risposte Atenei: 3,58 (2014: 3,60) Ranking Bicocca: 20°/25 (2014: 18°/19)	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 234 su 736 = 33% (2014: 12%) Media risposte UNIMIB: 3,99 (2014: 4,17) Media risposte Atenei: 4,01 (2014: 3,93) Ranking Bicocca: 12°/25 (2014: 4°/19)
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,34 (2014: 3,24) Media risposte Atenei: 3,64 (2014: 3,65) Ranking Bicocca: 17°/25 (2014: 17°/21)	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 457 su 1794 = 25% (2014: 9%) Media risposte UNIMIB: 3,84 (2014: 4,01) Media risposte Atenei: 3,97 (2014: 3,96) Ranking Bicocca: 19°/25 (2014: 11°/21)

I servizi bibliotecari, alcuni dei servizi di supporto alle infrastrutture e i servizi di supporto alla didattica sono oggetto di rilevazione della soddisfazione degli studenti che ne usufruiscono, ma purtroppo la tempistica del progetto Good Practice impedisce di disporre in tempo utile dei risultati per l'anno di riferimento della relazione sulla performance. Tutti i dati delle edizioni del progetto, alle quali ha partecipato l'Ateneo, sono consultabili nella sezione Amministrazione trasparente¹³.

Non è stata ancora attivata una procedura per la gestione degli eventuali reclami.

¹³ Alla pagina "Dati aggregati attività amministrative" <http://www.unimib.it/go/47404>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

3.4 Obiettivi individuali

La valutazione del personale dirigente è legata all'andamento di indicatori di performance organizzativa, alla valutazione di comportamenti organizzativi, alla realizzazione di obiettivi di innovazione tecnologica e al raggiungimento di obiettivi specifici.

Gli indicatori di **performance organizzativa** a cui è stata legata la performance individuale dei dirigenti sono i seguenti:

Sottocriterio - titolo	Sottocriterio - descrizione	Indicatore	Benchmark	Misura	Target
Autofinanziamento §3.2 indicatore 01)	Capacità dell'Ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Totale entrate diverse da trasferimento dallo stato / Totale entrate	Media 2012-2014	scostamento	valore uguale o maggiore
Incidenza del costo del personale §3.2 indicatore 05)	Capacità dell'Ateneo di contenere le spese per il personale	Assegni fissi per il personale di ruolo anno T/ FFO anno T	Media 2012-2014	scostamento	valore uguale o minore
Risparmi sui consumi intermedi §3.2 indicatore 06)	Capacità dell'Ateneo di contenere i costi di elettricità e riscaldamento	Spesa per consumi intermedi al netto dell'inflazione annuale	Media 2010-2014	scostamento	valore uguale o minore
Soddisfazione dei servizi amministrativi §3.2 indicatore 10)	Capacità dell'Ateneo di migliorare la qualità dei servizi erogati	Grado di soddisfazione percepita (indagini GP)	Valore 2014	scostamento	valore uguale o maggiore

Come risulta dai valori indicati nel paragrafo 3.2, gli indicatori 1), 5) e 6) hanno segnato un netto miglioramento, mentre l'indicatore 10 un leggero calo, rispetto al periodo di riferimento, delineando un quadro complessivo di valore positivo.

La valutazione dei **comportamenti organizzativi** messi in atto dai dirigenti nel corso del 2015, ha determinato i seguenti risultati medi:

- sensibilità interpersonale, ascolto: 3,5/4 (aiuta concretamente le persone a risolvere problemi comuni);
- sviluppo degli altri: 3,25/4 (rassicura e incoraggia i propri collaboratori, non delega ancora a sufficienza);
- lavoro di gruppo e cooperazione: 3,25/4 (istituisce un clima lavorativo positivo e si adopera per la risoluzione dei conflitti);
- pensiero analitico: 4/4 (organizza e analizza sistemi estremamente complessi).

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Gli obiettivi di **contributo alla introduzione di nuove tecnologie/processi** con cambiamenti migliorativi di processi e procedure, coerentemente con gli obiettivi d'Ateneo, e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti sono stati valutati nei seguenti modi:

FUNZIONE	CONTRIBUTO FORNITO AI PROCESSI INNOVATIVI	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Direttore generale. Capo Area Risorse immobiliari. Capo Area Risorse finanziarie	Adeguamento normative e aspetti legati alla trasparenza. Applicazione delle misure di prevenzione dell'corruzione indicate nello specifico Piano triennale. (DIR04; RIS03;FIN04)	Realizzazione delle nove linee di azione descritte nella relazione del Direttore Generale sui risultati 2015, derivate dalle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 ¹⁴	100%
Capo Area Biblioteca di Ateneo	Integrazione dei Servizi bibliotecari con progetti di Ateneo (BIB03)	Attuazione della Carta dei Servizi e compimento delle 7 azioni d'integrazione dei servizi con i progetti dell'Ateneo: - statistiche tramite Pentaho - nuovo portale Biblioteca - progetto Bicocca Digitale - consolidamento Polo Archivio Storico - partecipazione Summer School - avvio distretto culturale Cinisello B. - applicazione misure anticorruzione	100%

I risultati degli **obiettivi specifici** di ciascun dirigente, modificati in funzione del contesto esterno ed interno, sono riportati nel successivo paragrafo.

¹⁴ <http://www.unimib.it/link/news.jsp?4199773214075573499>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

3.4.1 Risultati conseguiti dal personale dirigente

Nel presente capitolo si riportano informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dirigente; per i risultati conseguiti dal personale di categoria B, C, D ed EP si provvederà ad una integrazione appena disponibili.

FUNZIONE	COD	OBIETTIVO	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Direzione Generale	DIR01	Introduzione nuovo sistema gestionale CINECA UGov	Sono state portate a termine tutte le attività previste: - Analisi procedure da implementare - Gestione parallela Super e UGov - Formazione utilizzatori - Avvio il 1 gennaio 2016	100%
	DIR02	Monitoraggio e manutenzione nuovo modello organizzativo	La nuova organizzazione delle strutture amministrative, introdotta il 1/1/2015, ha modificato l'organizzazione dei servizi come deliberato dagli organi di governo ma ha evidenziato in fase di attuazione criticità che hanno richiesto interventi correttivi, per cui l'obiettivo è stato considerato dalla governance raggiunto solo parzialmente.	50%
	DIR03	Continuità Operativa – Disaster Recovery	Installazione Application Delivery Controller, Load Balancer, sistema di server blade per la virtualizzazione di circa 300 server e sincronizzazione delle Storage Area Network.	100%
FUNZIONE	COD	OBIETTIVO	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Capo Area Risorse Immobiliari e Strumentali	DIR01 (RIS01)	Introduzione nuovo sistema gestionale CINECA UGov	Cfr. supra DIR01	100%
	DIR02 (RIS02)	Monitoraggio e manutenzione nuovo modello organizzativo	Cfr. supra DIR02	80%
Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio	DIR01 (FIN01)	Introduzione nuovo sistema gestionale CINECA UGov	Cfr. supra DIR01	100%
	DIR02 (FIN02)	Monitoraggio e manutenzione nuovo	Cfr. supra DIR02	80%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

		modello organizzativo		
Capo Area Biblioteca di Ateneo	BIB01	Potenziamento dei sistemi e dei servizi per la Biblioteca digitale	Tutte le azioni del progetto sono state condotte a termine entro il 31/12/2015: - avvio Polo Villa Forno - potenziamento offerta ebook - piattaforma Moodle - rassegna CuriosaMente	100%
	DIR01 (BIB02)	Introduzione nuovo sistema gestionale CINECA UGov	Cfr. supra DIR01	100%

3.4.2 Risultati conseguiti del personale di categoria B, C, D, EP

I premi collegati alla performance per l'anno 2015 riguardano la retribuzione della produttività del personale di categoria B, C o D e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP, in base a quanto stabilito negli accordi di contrattazione integrativa.

Purtroppo, a oggi, la contrattazione integrativa per l'anno 2015 non è ancora giunta a un accordo sui criteri di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati nei primi mesi del medesimo anno. Pertanto, questo paragrafo della Relazione dovrà essere aggiornato non appena, siglato tale accordo.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

4. Risorse, efficienza ed economicità

4.1 Conto consuntivo

Il Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2015 espone i risultati della gestione finanziaria dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2015 e delle successive variazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno.

Il Conto Consuntivo 2015 nelle sue risultanze contabili concretizzatesi con le procedure del bilancio in termini finanziari di competenza evidenzia che le "entrate effettive" dell'Università in termini percentuali sono così riassunte:

Voce del conto consuntivo 2015	Importo	Incidenza
Entrate contributive, di cui:	€ 43.200.914,33	20,18%
<i>Tasse di iscrizione a corsi di laurea, specializzazione, dottorato</i>	€ 7.094.001,28	
<i>Contributi da iscritti a corsi di laurea, specializzazione, dottorato</i>	€ 31.919.515,00	
<i>Contributi da iscritti a master, corsi perfezionamento e altro</i>	€ 1.709.971,50	
<i>Altri contributi (more, trasferimenti, PAS/TFA, corsi singoli ...)</i>	€ 2.477.426,55	
Entrate derivate da trasferimenti correnti, di cui:	€ 148.276.423,51	69,27%
<i>FFO 2015</i>	€ 119.318.292,00	
<i>Cofinanziamento borse post-laurea</i>	€ 2.712.439,00	
<i>Finanziamenti dal MIUR per piani triennali di programmazione</i>	€ 909.177,00	
<i>Contributi dalla Regione Lombardia</i>	€ 182.226,44	
<i>Contributi da Enti Pubblici e Privati</i>	€ 4.527.955,99	
<i>Contributi da Enti Ospedalieri</i>	€ 5.168.196,50	
<i>Altre entrate da trasferimenti correnti</i>	€ 15.458.136,58	
Entrate diverse, di cui:	€ 10.743.481,27	5,02%
<i>Entrate da servizi per attività istituzionale</i>	€ 723.360,00	
<i>Rimborsi forfettari e quote di assicurazione dagli studenti</i>	€ 98.259,58	
<i>Proventi da contratti e convenzioni di ricerca conto terzi</i>	€ 5.487.814,69	
<i>Redditi di beni immobili</i>	€ 1.241.493,85	
<i>Altre entrate</i>	€ 3.192.553,15	
Entrate da trasferimenti in conto capitale, di cui:	€ 11.834.022,96	5,53%
<i>Finanziamenti progetti di ricerca dal MIUR</i>	€ 1.042.242,43	
<i>Cofinanziamento MIUR per le residenze universitarie</i>	€ 0,00	
<i>Finanziamenti per progetti di ricerca da Regione Lombardi</i>	€ 666.173,47	
<i>Contributi per la ricerca da Enti pubblici e privati</i>	€ 5.538.316,85	
<i>Contributi per la ricerca dall'Unione Europea</i>	€ 4.080.968,48	
<i>Contributi per la ricerca dal CNR</i>	€ 302.825,73	
<i>Altre entrate da trasferimenti in conto capitale</i>	€ 203.496,00	
Totale	€ 214.054.842,07	

Le entrate contributive del 2015 presentano un calo del 4% rispetto a quelle del 2014 passando da 45 a 43 milioni di euro: la diminuzione è per la maggior parte dovuto ad un calo degli introiti dalla contribuzione studentesca e dalle iscrizioni ai tirocini formativi e ai percorsi abilitanti. Ancora in aumento gli introiti per le iscrizioni ai master che passano da 1,6 a 1,7 milioni di euro segnando un + 6,28% dopo il + 31% di incremento registrato nel 2014 sul 2013. questo calo è dovuto principalmente alla diminuzione dei Contributi dagli studenti per iscrizioni a corsi di laurea, di specializzazione e di dottorato (-5%) e alla riduzione delle entrate da more, trasferimenti, PAS/TFA, corsi singoli, ecc (-13%).

Confrontate al 2014, le entrate da trasferimenti correnti registrano le seguenti variazioni: l'aumento del 2,8% del Fondo di Funzionamento Ordinario, interamente dovuto all'incremento della quota premiale (passata da 26 milioni di euro a circa 29); il drastico calo dei contributi dalla Regione Lombardia (-84%) è dovuto al saldo erogato dalla regione nel 2014 per il progetto Capitale Umano (finanziamento straordinario per assegni di ricerca e ricercatori a tempo determinato); il netto incremento dei proventi dal conto terzi (+62%); l'azzeramento del cofinanziamento MIUR per le residenze universitarie; l'incremento dei contributi per la ricerca sia da parte di enti pubblici o privati (+56%) che da parte dell'Unione Europea (+65%).

Sul fronte delle uscite si registra un calo del 9,6% rispetto al 2014 (passando da 224 milioni di euro a 203) dovuto principalmente alla netta riduzione delle spese in conto capitale (-43%). D'altra parte, si registrano alcuni incrementi delle spese, in particolare per il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato (322 mila euro, raddoppiando il dato 2014), per il riscaldamento (+62%) e l'informatizzazione (+21%), per le borse di dottorato (+18%).

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Con Decreto Rettorale n.1324 del 29 aprile 2014¹⁵, l'Ateneo ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia CUG¹⁶, che ha sostituito i precedenti organi (Comitato Pari Opportunità CPO, Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) proseguendone le attività (come sono delineate nel Piano triennale delle Azioni Positive per il periodo 2009/2011¹⁷).

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)¹⁸ ha conservato pienamente le proprie funzioni.

5.1.1 Dimensione delle pari opportunità.

Il CUG ha focalizzato l'attenzione sulle dimensioni riguardanti il genere, le discriminazioni sul posto di lavoro, il *mobbing* e il benessere organizzativo. Tuttavia, sin dal 1999 l'Ateneo si è dotato di una struttura adibita all'assistenza degli studenti disabili, ai quali sono rivolti numerosi servizi¹⁹.

5.1.2 Prospettiva di riferimento.

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

5.1.3 Obiettivi e tipologia di impatto.

In data 24 febbraio 2015, il CdA ha approvato su proposta del CUG il Piano di azioni positive per il triennio 2015-2018²⁰, dove sono definiti i seguenti obiettivi:

1. promuovere le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella formazione di personale e nei casi di mobilità;
2. garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
3. favorire il benessere aziendale (integrità fisica e morale degli/delle dipendenti e della componente studentesca).

5.1.4 Indicatori e target, azioni, risorse e risultati

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

In particolare, le tre linee di azione del 2015 sono state:

1. Formazione

¹⁵ <http://www.unimib.it/upload/pag/47784/dr/drnominacugpresidenza.pdf>

¹⁶ <http://www.unimib.it/go/2863223382826352513>

¹⁷ <https://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/pariOpportunita/papestrattoverbaecda.pdf>

¹⁸ <http://www.unimib.it/go/126829762/Home/Italiano/Ateneo/Vivere-UNiversita/DiversamenteAbili>

¹⁹ <http://www.unimib.it/go/47445>

²⁰ <http://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/comitatounicogaranzia/estrattodeliberacdapianodiazionipositive.pdf>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

I corsi di formazione sono stati progettati al fine di aggiornare e rendere uniformi le conoscenze e il linguaggio dei lavoratori (e in particolare delle figure di responsabilità), onde permettere la piena comprensione e consapevolezza delle situazioni e dei problemi nei luoghi di lavoro in fatto di mobbing, pari opportunità, stress da lavoro correlato e sicurezza. A tale scopo, gli incontri sono stati articolati in due moduli: il primo dedicato alle discriminazioni in ambito lavorativo e ai fenomeni di mobbing, bossing, straining; il secondo dedicato alla tutela della salute psicofisica del lavoratore e allo stress da lavoro correlato.

Inoltre, nell'a.a. 2014/15 il CUG, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, ha organizzato la settima edizione del corso di formazione "Donne, politica e istituzioni", con lo scopo di favorire l'inserimento delle donne nella vita pubblica e nei centri decisionali, a livello sia nazionale sia locale, nelle assemblee elettive, nei Consigli e nei Comitati Consultivi (dove le donne sono in genere in posizione minoritaria).

Al percorso formativo hanno partecipato 69 persone (di cui 68 donne).

Con l'attestazione della frequenza uguale o superiore al 75% delle ore di lezione (48 ore complessive previste dal piano didattico) e il superamento delle prove di verifica è stato rilasciato l'attestato del corso con l'attribuzione di 6 Crediti Formativi Universitari.

Nel 2015 è stata predisposta e presentata agli organi di governo la documentazione per la realizzazione dell'ottava edizione del corso (avviata nel 2016).

2. Incontri e convegni

Durante il 2015, sono stati organizzati 12 tra seminari e convegni sulle tematiche di competenza del Comitato, di cui è possibile consultare l'elenco sulla pagina web dedicata.²¹

3. Attività di consulenza

La Consigliera di Fiducia dell'Ateneo (Avv. Ileana Alesso) ha svolto nel 2015, in collaborazione con il Comitato, consulenza in materia di molestie sessuali.

Il CUG ha elaborato un nuovo codice di condotta (in fase di approvazione) che contempla i comportamenti molesti a diverso titolo (molestie sessuali, morali e *mobbing*). A conclusione dell'iter di approvazione di tale codice, sarà avviato in Bicocca uno sportello di consulenza che sarà gestito da un avvocato e da uno psicologo.

5.1.5 Risultati delle indagini in materia di pari opportunità

Nel corso dell'anno 2015, non sono state promosse ulteriori indagini dopo quella realizzata nell'estate 2012 dal Comitato per le Pari Opportunità relativamente alle molestie sessuali²², i cui risultati sono stati pubblicati sul sito web istituzionale²³

²¹ http://www.unimib.it/go/48624?wp_fn=indexScaduti

²² In base all'art. 2 del Codice di Comportamento dell'Ateneo, per molestia sessuale si intendono i "comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima degradante, umiliante, offensivo, ostile o intimidatorio"

²³ Link diretto <https://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/pariOpportunita/slidesindaginemolestiesessuali.pdf>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

6. Processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SETT
Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2015, inviata alla Direzione Amministrativa									
Valutazione della performance del personale cat. B, C, D da parte del responsabile di struttura									
Valutazione della performance del personale cat. EP da parte del responsabile di struttura									
Valutazione della performance organizzativa (indicatori di Ateneo) da parte della Direzione Generale									
Predisposizione della Relazione della Performance 2015 da parte della Direzione Generale									
Approvazione della Relazione della Performance 2015 da parte del Consiglio di Amministrazione									
Validazione della Relazione della Performance 2015 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)									

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione dell'Università degli Studi di Milano Bicocca è divenuto oramai parte integrante dell'organizzazione annuale delle attività, giungendo anche a integrare gli altri strumenti di programmazione, quali i piani per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, il bilancio preventivo, la valutazione dei risultati della didattica e della ricerca, il piano delle opere pubbliche e le strategie di comunicazione dell'Ateneo.

D'altra parte, la gestione del ciclo della performance deve ancora migliorare sotto numerosi profili: il rispetto della propria tempistica; l'informazione e il coinvolgimento di tutti gli attori interessati dal processo (sia il personale, a partire da chi occupa le posizioni organizzative, sia i principali stakeholder, studenti e

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

partner aziendali) nel perseguire gli obiettivi (i primi) e nella valutazione dei risultati (i secondi); l'analisi dei dati disponibili, in base alla quale definire nuovi interventi; a diffusione della valutazione come fatto culturale e non mero adempimento anche attraverso momenti formativi non meramente nozionistici; la messa a regime dell'integrazione tra la gestione della performance e la pianificazione strategica e di bilancio (anche attraverso l'adozione del sistema di contabilità economica patrimoniale).

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2015

Tabella “Obiettivi strategici” (vedi allegato 1)

Tabella “documenti del ciclo” (vedi allegato 1)

Tabella della valutazione individuale (vedi allegato 1)