



**RELAZIONE
DELLA PERFORMANCE
-
ANNO 2012**

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

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	4
2.3	I risultati raggiunti	5
2.4	Le criticità e le opportunità.....	6
3.	<i>Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti</i>	7
3.1	Albero della performance	7
3.2	Obiettivi strategici.....	8
3.3	Obiettivi e piani operativi	9
3.4	Obiettivi individuali	13
4.	<i>Risorse, efficienza ed economicità</i>	16
4.1	Conto consuntivo	16
4.2	Risparmi sui costi di funzionamento	16
5.	<i>Pari opportunità e bilancio di genere</i>	17
6.	<i>Processo di redazione della Relazione sulla performance</i>	20
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	20
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	22

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

1. Premessa

Oggetto del presente documento è Relazione della performance realizzata nell'anno 2012 dall'Università degli Studi di Milano - Bicocca, predisposta in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del DLgs. 150/09, tenendo altresì in considerazione quanto previsto dalla delibera CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 5/2012 e ricordando la delibera CIVIT n.9/2010 in tema di applicabilità del decreto legislativo n.150/2009 alle Università.

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel 2012 particolarmente rilevanti sono ancora le principali scelte di politica legislativa ed economica a livello nazionale fatte negli anni precedenti:

- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Con questo decreto sono state introdotte misure di contenimento che concernono diverse tipologie di spesa per il triennio 2011-13. In particolare: spese per gli organi collegiali e altri organismi, anche monocratici; spese per relazioni pubbliche, pubblicità e di rappresentanza; spese per missioni; spese per formazione; spese per l'esercizio, la manutenzione ed il noleggio di auto.
- il D.L. 10 novembre 2008 n.180 "Disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario e della ricerca" convertito nella Legge 9 gennaio 2009 n. 1;
- le disposizioni del D.L. 180/2008 convertito con L. 1/2009, così come aggiornato dal DL 78/2010, dalla L. 240/2010 e dalla L. 220/2010, prevedono: per l'anno 2012 il limite riferito al numero delle unità di personale da assumere che non può eccedere il 20% ed in casi di particolare virtuosismo il 50% di quelle cessate l'anno precedente; l'art. 1, comma 24 della L. 220/2010 prevede un piano straordinario per la chiamata dei professori di seconda fascia per ciascuno degli anni dal 2011 al 2016 (per i quali non trovano applicazione le disposizioni sopra citate); l'art. 23 della L. 240/2010 prevede che possano essere stipulati contratti di insegnamento a titolo gratuito nel limite massimo del 5% dell'organico dei professori e dei ricercatori di ruolo;
- la Legge di conversione 6 agosto 2008, n. 133 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria";
- il decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, al fine di agevolare la gestione della liquidità del settore statale, all'art. 35, commi 8 - 13, ha previsto la sospensione del regime di tesoreria unica mista fino al 31.12.2014 e l'applicazione, nello stesso periodo, del sistema di tesoreria unica tradizionale. Ha inoltre assoggettato al sistema di tesoreria unica i dipartimenti universitari e gli altri centri di responsabilità dotati di autonomia amministrativa e gestionale delle università statali, prima esclusi.

Ancora nel 2012, impatto rilevante ha avuto il **blocco della contrattazione collettiva nazionale** per il triennio 2010/2012 (limiti al fondo per la contrattazione): il D.L. 78/2010, così come successivamente modificato ed integrato dalla Legge di conversione n. 122/2010, ha di fatto bloccato, senza possibilità di recupero, le procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale contrattualizzato (art. 9, comma 17) ed ha altresì previsto che, a decorrere dal primo gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (art. 9 comma 2 bis), l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010, imponendo inoltre una riduzione automatica dei fondi relativi, proporzionalmente alla diminuzione del personale in servizio.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

Queste norme, volte al contenimento della spesa pubblica, hanno impattato anche sull'applicabilità di alcuni istituti previsti dalla Legge 150/09 laddove, ad esempio, l'efficacia degli stessi è vincolata alla sigla dei nuovi CCNL.

Sempre in tema di **contenimento della spesa**, per il triennio 2011/2013, le progressioni di carriera per docenti e ricercatori hanno solo effetto giuridico e lo stesso triennio non è utile alla maturazione delle classi e degli scatti stipendiali.

L'inizio del 2012 è stato caratterizzato dai lavori della commissione Statuto, che hanno portato alla redazione del **nuovo Statuto**, entrato in vigore il 7 giugno 2012; all'emanazione dei regolamenti relativi al nuovo sistema di reclutamento del personale accademico (chiamata dei professori di ruolo di prima e seconda fascia, l'istituzione e la copertura di posti di professore straordinario a tempo determinato, il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato); ai regolamenti relativi al nuovo sistema di incentivazione per il personale accademico (l'attribuzione della retribuzione aggiuntiva ai ricercatori a tempo indeterminato); alla definizione della nuova organizzazione dipartimentale.

Nel corso del 2012, in attesa dei decreti attuativi del DLgs.18/2012 in materia di **contabilità economico patrimoniale**, ed in concomitanza della costituzione dei nuovi dipartimenti, è stato avviato il bilancio unico finanziario.

Il D. Lgs. 19 del 27 gennaio 2012 in materia di **valorizzazione dell'efficienza delle università** e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di un sistema di **accreditamento periodico** delle università ha rinviato ad un decreto ministeriale emanato il 30 gennaio 2013.

Un altro evento che nel corso del 2012 ha fortemente condizionato le attività delle Pubbliche Amministrazioni, e delle Università soprattutto quelle fortemente digitalizzate come la nostra, è stata la modifica del **CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale**. L'allora DigitPA, ora Agenzia Digitale per l'Italia, il 16/11/2011 ha approvato le linee guida per il Disaster Recovery delle pubbliche amministrazioni, secondo quanto previsto al comma 3, punto b) dell'articolo 50-bis del Decreto Legislativo 30 dicembre 2010, n. 235. e s.m.i.

Come si può dunque vedere, un quadro esterno all'insegna dell'austerità finanziaria da un lato e di una forte spinta alla innovazione e al cambiamento dall'altro, purché "senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica": un'impresa sfidante!

2.2 L'amministrazione

La situazione dell'amministrazione (in termini di caratteristiche del personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale) è già descritta nel capitolo 3 del Piano della Performance – triennio 2012/2014 – obiettivi 2013¹, al quale si rinvia (<http://www.unimib.it/link/news.jsp?5381560198871077342>).

Nei mesi di gennaio e febbraio 2013 sono state realizzate due rilevazioni interne:

- nell'ambito della partecipazione al progetto Good Practice 2012, si è rilevata la soddisfazione degli utenti interni rispetto alla qualità dei servizi amministrativi;
- in applicazione all'art. 4 c. 5 Dlgs 150/2009, il Nucleo di Valutazione d'Ateneo (OIV - Organismo Indipendente di Valutazione) ha rilevato il livello di benessere di organizzativo del personale, di cui si riportano qui di seguito le principali caratteristiche:
 - il questionario somministrato è un adattamento del kit del benessere organizzativo predisposto dalla Funzione Pubblica²;
 - periodo di rilevazione: gennaio/febbraio 2013;
 - la popolazione coinvolta consiste nel personale tecnico amministrativo in servizio alla data del 31 dicembre 2012 (715 persone);
 - grado di copertura per struttura di appartenenza:

¹ Approvato dalla seduta del 17/5/2013 del Consiglio di Amministrazione

² <http://www.magellanopa.it/benessereorganizzativo/>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

Area di appartenenza	Risposte attese	Risposte al questionario	Percentuale di copertura
Area Affari Legali ed Istituzionali	13	6	46,2
Area Biblioteca	35	23	65,7
Area del Personale	48	31	64,6
Area della Formazione	35	29	82,9
Area della Ricerca	33	33	100,0
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	23	12	52,2
Area Risorse Immobiliari e Strumentali	39	22	56,4
Area Segreterie Studenti	55	37	67,3
Area Sistemi Informativi	49	25	51,0
Dipartimenti/Scuole	296	172	58,1
Direzione generale	89	45	50,6
Totale Ateneo	715	435	60,8

- il questionario prevedeva 48 domande articolate nelle seguenti sezioni:
 - le caratteristiche dell'ambiente di lavoro
 - la sicurezza
 - i colleghi
 - l'efficienza
 - l'equità organizzativa
 - le condizioni e la qualità del lavoro
 - i responsabili
 - le caratteristiche del proprio lavoro
 - gli indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo
 - il benessere psicofisico
 - l'apertura all'innovazione
 - i suggerimenti
- il primo Rapporto sul benessere organizzativo del personale tecnico – amministrativo - anno 2013 è disponibile nella sezione del sito di Ateneo denominata Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance.

2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2012 sono stati coerenti con quanto programmato e con le evoluzioni dei fatti di contesto esterno ed interno. In sintesi:

- il grado di soddisfazione percepita da parte del personale docente e tecnico amministrativo, dei servizi amministrativi di supporto alla ricerca e alla didattica nel 2012, è stato più che sufficiente: pari o superiore a 4 in una scala di giudizio da 1 a 6. Come negli anni precedenti, i servizi mappati sono stati Personale, Contabilità, Approvvigionamenti e servizi logistici, Comunicazione, Sistemi informativi, Servizi di supporto alla ricerca, Biblioteche;
- l'obiettivo della Continuità Operativa e del Disaster Recovery, visti i tempi di risposta delle strutture preposte e la complessità del progetto che ha richiesto un coordinamento tra tutte le università e tra queste ed il CINECA, è stato revisionato e le attività sono state riprogrammate sul biennio 2013-2014;
- l'emissione del decreto ministeriale sull'accREDITamento dei corsi di studio a gennaio 2013, ha comportato la revisione dell'obiettivo dell'accREDITamento dei corsi: per ottimizzare tempi e risorse è stato spostato il focus sull'adeguamento delle procedure e delle banche dati interne;
- il decreto sulla tesoreria unica ha accelerato i tempi di realizzazione del bilancio unico finanziario;
- il progetto di ridefinizione della struttura amministrativa a supporto della ricerca e l'individuazione della struttura e dei meccanismi di fundraising sono stati rivisti sul biennio 2012-2013 in quanto necessario il coordinamento con il progetto della riorganizzazione rinviato appunto al 2013 ed è stata necessaria una maggiore analisi ed un approfondimento dei fabbisogni interni del personale dedicato alla ricerca e di benchmark con le altre realtà universitarie.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

2.4 Le criticità e le opportunità

Il contesto esterno delineato nei paragrafi precedenti, la scarsità delle risorse, il continuo divenire della normativa di riferimento ed il rinvio della regolamentazione nazionale e di comparto, l'attesa della definizione della nuova governance d'ateneo, possono essere interpretati come un "elemento" di criticità che ha portato a dover adeguare e rivedere la programmazione e la pianificazione delle azioni in corso d'opera.

La scarsità di risorse, però, è stata interpretata come opportunità; infatti l'Ateneo ha cercato di utilizzare meglio gli strumenti normativi esistenti. E questo è certamente il caso del premio di efficienza, previsto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/2009.

Il premio di efficienza consiste in una quota **fino al 30%** dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni, da destinarsi (fino ai 2/3) a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto, e (per la parte residua) ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

L'adozione di questo istituto è previsto anche dall'art. 15 del Codice dell'amministrazione digitale, D.Lgs. 82/2005, a fronte di risparmi effettivamente conseguiti tramite progetti di razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi, delle attività gestionali, dei documenti, della modulistica, delle modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dei cittadini e delle imprese, realizzati con l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

L'Università Degli Studi di Milano – Bicocca si è molto impegnata in tal senso come risulta dall'elevato contenuto tecnologico e informatico degli obiettivi operativi degli anni 2011, 2012 e 2013, definiti nei rispetti Piani della Performance.

Inoltre, la gestione completamente interna dell'implementazione, dello sviluppo e della manutenzione di tutte le infrastrutture e servizi di rete, nella quale l'Ateneo da sempre crede e investe, oltre ad avere generato sostanziali risparmi ha consentito un livello di prestazioni e affidabilità dei servizi non comune nel contesto sia universitario che nazionale. Non solo: la strategicità delle infrastrutture di rete ha determinato la necessità di adottare strumenti di controllo del rischio ed adeguamento alla normativa del Codice dell'amministrazione Digitale come rivisto dall'articolo 50-bis del Decreto Legislativo 30 dicembre 2010, n. 235. e s.m.i.; ed in applicazione lo studio di fattibilità e la progettazione e conseguente adozione del piano di Continuità Operativa e del piano di Disaster Recovery.

Le soluzioni di Disaster Recovery e di Continuità Operativa in produzione sul territorio nazionale prevedono, per la loro intrinseca complessità di realizzazione e gestione, il completo outsourcing dell'infrastruttura con costi difficilmente sostenibili dalle Università se non a scapito del livello di servizio e di prestazioni.

La spiccata vocazione alla digitalizzazione dell'Ateneo e la scelta di un approccio basato sulle sole risorse interne e senza ricorso ad alcuna forma di outsourcing, resa possibile dalle professionalità interne e da istituti quali Lavoro Disagiato e Reperibilità, genera un notevole risparmio sui costi di gestione dell'Ateneo.

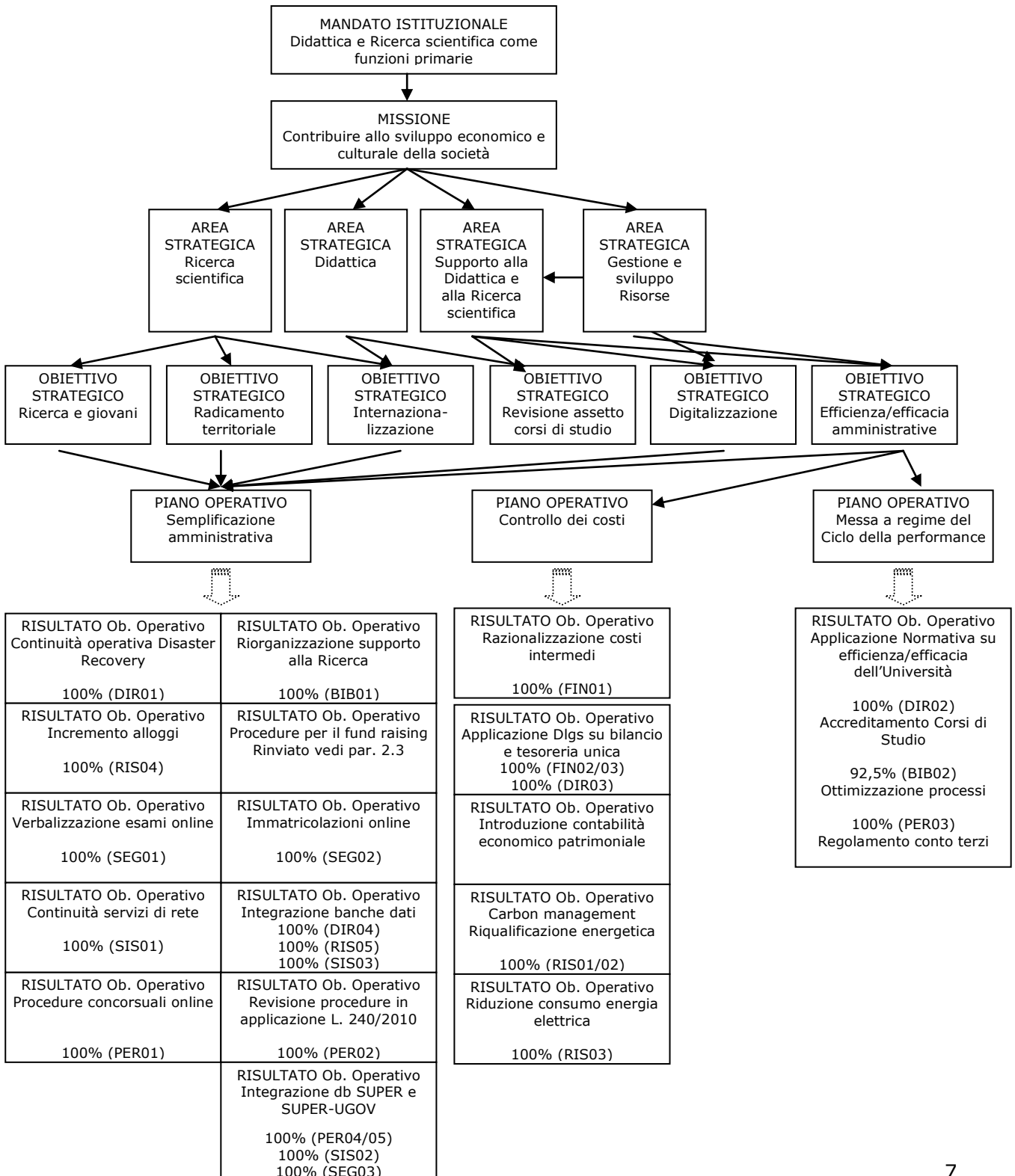
Per un approfondimento circa l'entità dei risparmi conseguiti sui costi di funzionamento si rinvia al successivo capitolo quarto e alla relazione "Utilizzo del premio di efficienza ai sensi dell'art. 27 del D. Lgs 150/2009" allegata al presente documento.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

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 integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo (per dettagli, si veda il successivo paragrafo 3.4.1).



RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

3.2 Obiettivi strategici

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti (*outcome*) nel corso del 2012 rispetto agli obiettivi strategici descritti nel capitolo 5 del Piano della Performance di questa amministrazione per il triennio 2012/2014³.

Obiettivo strategico	Indicatore	Valore medio attuale	Valore di confronto	Fonte	Commento
Ricerca e Giovani	Età media docenti di ruolo	Anno 2012: 49 anni	Media triennio 2009/2011: 48 anni e 3 mesi	Data Base Personale (Super)	Crescita del valore medio di +1,5% ⁴
	Grado di Soddisfazione del personale docente per i servizi di supporto alla Ricerca	4,21 (min 1 max 6)	Valore medio di 17 Atenei: 4,05	GP2012	Posizionamento ord. decrescente: 8° su 17
Internazionalizzazione	Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale	a. a. 2011/12: 2,89%	a. a. 2010/11: 3,15%	Annuario statistico di Ateneo	Andamento: leggero calo pari a -0,26%
	Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale	a. a. 2011/12: 4,5%	a. a. 2010/11: 4,2%	PRO3	Andamento: leggera crescita +0,3%
	Grado di Soddisfazione degli iscritti ad anni successivi al primo	3,6 (min 1 max 6)	Media 17 Atenei: non disponibile	GP2012	Posizionamento: non disponibile
Digitalizzazione	Integrazione applicativi	Cfr. risultati degli obiettivi operativi DIR04, RIS05 e SIS03 (par. 3.4.1)			
	Grado di Soddisfazione degli studenti	4,42 (min 1 max 6)	Media 17 Atenei: non disponibile	GP2012	Posizionamento: non disponibile
	del personale TA	4,49 (min 1 max 6)	Valore medio di 17 Atenei: 4,20	GP2012	Posizionamento ord. decrescente: 3° su 17
	del personale docente	4,53 (min 1 max 6)	Valore medio di 17 Atenei: 4,04	GP2012	Posizionamento ord. decrescente: 1° su 17
Radicamento territoriale	Autofinanziamento (altre entrate rispetto a FFO / totale entrate)	Anno 2012: 57,3%	Media periodo 2009/2011: 47,4%	Bilancio di Ateneo	Andamento: crescita pari a +9,9%
Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Costo personale/FFO	Anno 2012: 83,5%	Media periodo 2009/2011: 81,5%	MIUR	Andamento: crescita +2%
	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione student.	Anno 2011: 35,8%	Media triennio 2008/2010: 36,4%	MIUR	Andamento: leggero calo -0,6%
	Valore debito/Entrate correnti	Anno 2010: 3,04%	Media triennio 2007/2009: 3,2%	MIUR	Andamento: leggero calo pari a -0,16% ⁵
	Grado di Soddisfazione complessiva: valore medio su tutti i servizi	Studenti: 3,95 PTA: 4,02 Docenti: 4,43 (min 1 max 6)	Media 17 Atenei: Studenti: non disp. PTA: 3,85 Docenti: 4,09	GP2012	Posizionamento ord. decrescente: Studenti: non disp. PTA: 3° su 17 Docenti: 1° su 17

³ 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.

⁴ Crescita determinata dall'effetto combinato del contingentamento del turn over e dell'innalzarsi dell'età media

⁵ Il valore di questo indice aumenta a fronte della diminuzione delle entrate correnti

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

3.3 Obiettivi e piani operativi

È I risultati ottenuti nel corso dell'anno 2012 rispetto ai Piani Operativi avviati dall'amministrazione per il perseguimento degli obiettivi strategici del triennio 2012-2013 sono riassunti nella seguente tabella⁶.

Obiettivo Strategico	Piano Operativo	Area di riferimento (dettaglio vedi PP2012-2014)	Target	Azioni Attivate 2012	Risultato
Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Messa a regime del ciclo di gestione della performance	Sistemi di valutazione	entro 31/12/2014	Costruzione di un Dizionario delle Competenze e definizione delle modalità di attribuzione degli incarichi al personale di categoria EP	100%
		Sistemi di supporto amministrativo	entro 31/12/2014	Sviluppo di sistemi di valutazione (posizioni, prestazione, formazione) integrati tra loro è stato ostacolato dalle incertezze normative in ambito universitario in corso di applicazione	100%
Digitalizzazione	Semplificazione amministrativa	ottimizzazione delle procedure online: verbalizzazione esami, immatricolazione, certificazione corsi	entro 31/12/2012	Messa a regime procedure della verbalizzazione on-line degli esami, dei registri online e delle immatricolazione	100%
Radicamento territoriale		svolgimento procedure concorsuali online	entro 31/12/2014	Individuato il fornitore è stata ultimata la fase di analisi	100%
Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa		certificazione corsi di studio secondo specifiche ANVUR	entro a.a. 2013/14	E' stata effettuata la revisione delle procedure e della banca dati	100%
Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Controllo dei costi	implementazione di un sistema di contabilità generale	entro 31/12/2014	Mappatura delle Entrate contributive da studenti ed analisi carico procedura economico patrimoniale	100%
		diffondere la cultura e i concetti fondamentali della contabilità economico-patrimoniale	entro 31/12/2014	Formazione svolta in 3 corsi per un totale di 88 giorni/uomo, coinvolgendo 44 persone	100%

⁶ La rendicontazione delle attività di cui la realizzazione è stata prevista successivamente all'anno 2012 sarà oggetto delle future Relazioni della Performance relativamente a tali anni.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

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

Nella seduta del 18/12/2012, il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca ha approvato il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, valido per il triennio 2012-2014.

L'orizzonte temporale degli obiettivi indicati nel Programma travalica l'anno 2012, ad eccezione di quanto stabilito sulla sezione del sito web istituzionale denominata "Trasparenza, valutazione e merito", la quale è stata in larga parte completata, come certificato da "La bussola della trasparenza dei siti web"⁷, predisposta dal Ministero della Pubblica Amministrazione, in base alla quale l'ateneo risulta rispettare 41 criteri su 42⁸

Con l'approvazione del D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013 entrato in vigore il 20 aprile 2013, sono state definite nuove regole in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. Questo decreto ha cambiato la denominazione del sito web, da "Trasparenza, valutazione e merito" in "Amministrazione Trasparente", la sua struttura ed i contenuti.

E soprattutto il D.Lgs. 33/2013 introduce il cd. "**accesso civico**" ossia il diritto di chiunque di accedere al sito dell'Università direttamente ed immediatamente senza necessità di autenticazione ed identificazione; di conoscere e fruire gratuitamente delle informazioni in esso riportate; di richiedere alla Pubblica Amministrazione di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione obbligatoria ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 33/2013.

3.3.2 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

Nel corso del 2012, l'amministrazione ha proseguito il processo di definizione della Carta dei Servizi di Ateneo, pur con notevoli rallentamenti dovuti alla fase di riorganizzazione che sta attraversando nel recepire le novità introdotte dalla L.240/2010.

Tra dicembre 2012 e gennaio 2013, l'Ateneo ha partecipato all'ottava edizione del progetto Good Practice – GP2012, in occasione del quale è stata rilevata la soddisfazione dell'utenza (studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico – amministrativo) per i servizi amministrativi tramite questionari a risposta multipla somministrati. I risultati dell'indagine, con riguardo al valore medio del giudizio espresso per ciascun servizio, sono riassunto qui di seguito e, se disponibile, sono riportati anche i valori di benchmark con gli altri atenei italiani partecipanti alla rilevazione :

SUPPORTO ALLA DIDATTICA	Orientamento in ingresso	destinatari: iscritti al 1 anno di corso a.a. 2012/13 n. rispondenti Milano - Bicocca: 1.844 su 9.235 (20%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)	Media risposte Milano - Bicocca: 2,7
	Diritto allo studio	destinatari: iscritti al 1 anno di corso a.a. 2012/13 n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 1.844 su 9.235 (20%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)	media risposte Milano - Bicocca: 2,4
	Didattica in itinere	destinatari: iscritti ad anni successivi al 1° a.a. 2012/13 n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 1.726 su 23.529 (7%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)	media risposte Milano - Bicocca: 2,7
	Internazionalizzazione	destinatari: iscritti ad anni successivi al 1° a.a. 2012/13 n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 1.379 su 23.529 (6%)	media risposte Milano - Bicocca: 2,4

⁷ Valutazione effettuata in base alle linee guida dei siti web PA del 2011, <http://www.magellanopa.it/bussola/>

⁸ Conquistando così il primo posto tra le Università italiane, <http://bit.ly/10xD7p0>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)

SUPPORTO AL PERSONALE	<p>Contabilità destinatari: personale tecnico amministrativo n. rispondenti totali: 6.092 su 14.912 (41%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 720 (37%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 2,9 - massimo: 4,7 - medio: 4,0 Media risposte Milano - Bicocca: 4,0 posizionamento Milano - Bicocca: 10° su 17 Atenei</p>
	<p>Comunicazione destinatari: personale tecnico amministrativo n. rispondenti totali: 6.092 su 14.912 (41%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 720 (37%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,0 - massimo: 4,3 - medio: 3,7 media risposte Milano - Bicocca: 4,0 posizionamento Milano - Bicocca: 3° su 17 Atenei</p>
	<p>destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,1 - massimo: 4,1 - medio: 3,7 Media risposte Milano - Bicocca: 4,08 posizionamento Milano - Bicocca: 2° su 17 Atenei</p>
	<p>Gestione del personale tecnico amministrativo destinatari: personale tecnico amministrativo n. rispondenti totali: 6.092 su 14.912 (41%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 720 (37%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 2,9 - massimo: 4,3 - medio: 3,6 Media risposte Milano - Bicocca: 3,7 posizionamento Milano - Bicocca: 6° su 17 Atenei</p>
	<p>Gestione del personale docente destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,9 - massimo: 4,7 - medio: 4,3 Media risposte Milano - Bicocca: 4,5 posizionamento Milano - Bicocca: 7° su 17 Atenei</p>
	<p>Supporto alle attività di ricerca destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,0 - massimo: 4,4 - medio: 4,0 Media risposte Milano - Bicocca: 4,2 posizionamento Milano - Bicocca: 8° su 17 Atenei</p>
SERVIZI BIBLIOTECARI	<p><i>Efficacia percepita Studenti</i> destinatari: iscritti ad anni successivi al 1° a.a. 2012/13 n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 2.380 su 23.529 (10%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: dato non disponibile media risposte Milano - Bicocca: 3,3 posizionamento Milano-Bicocca: dato non disponibile</p>
	<p><i>Efficacia percepita Docenti</i> destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 4,0 - massimo: 5,1 - medio: 4,7 Media risposte Milano - Bicocca: 5,1 posizionamento Milano - Bicocca: 1° su 17 Atenei</p>
SUPPORTO INFERASTRUTTURE	<p>Approvvigionamenti destinatari: personale tecnico amministrativo n. rispondenti totali: 6.092 su 14.912 (41%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 720 (37%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,1 - massimo: 4,2 - medio: 3,7 media risposte Milano - Bicocca: 3,9 posizionamento Milano - Bicocca: 7° su 17 Atenei</p>
	<p>destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,3 - massimo: 4,3 - medio: 3,7 Media risposte Milano - Bicocca: 4,2 posizionamento Milano - Bicocca: 2° su 17 Atenei</p>
	<p>Servizi generali e logistici destinatari: iscritti ad anni successivi al 1° a.a. 2012/13</p>	<p>media risposte Milano - Bicocca: 2,4</p>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

	<p>n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 2.380 su 23.529 (10%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)</p>	
SUPPORTO ALLE INFRASTRUTTURE	<p>Sistemi informativi <i>Efficacia percepita Studenti</i> destinatari: iscritti ad anni successivi al 1° a.a. 2012/13 n. rispondenti totali: dato non disponibile n. rispondenti Milano - Bicocca: 3.631 su 23.529 (15%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 4 (soddisfatto)</p>	<p>media risposte Milano - Bicocca: 2,8</p>
	<p><i>Efficacia percepita Docenti</i> destinatari: personale docente e ricercatore n. rispondenti totali: 4.565 su 15.340 (30%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 903 (22%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,3 - massimo: 4,5 - medio: 4,0 Media risposte Milano - Bicocca: 4,5 posizionamento Milano - Bicocca: 1° su 17 Atenei</p>
	<p><i>Efficacia percepita PTA</i> destinatari: personale tecnico amministrativo n. rispondenti totali: 6.092 su 14.912 (41%) n. rispondenti Milano - Bicocca: 264 su 720 (37%) scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto)</p>	<p>Media delle risposte per tutti gli atenei: valore minimo: 3,4 - massimo: 4,6 - medio: 4,2 media risposte Milano - Bicocca: 4,5 posizionamento Milano - Bicocca: 3° su 17 Atenei</p>

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

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

3.4 Obiettivi individuali

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

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	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 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
Diritto allo studio	Capacità di reinvestimento della contribuzione studentesca per servizi di diritto allo studio	Spese per il diritto allo studio /Valore della contribuzione studentesca	Media 2008-2011	scostamento	valore uguale o maggiore
Spese per il personale	Dati Miur	Assegni/FFO Fissi	Media 2008-2011	percentuale	+/- 10

I target fissati per il 2012 sono stati raggiunti per i tre indicatori di cui sopra, avendo quindi una percentuale di raggiungimento del 100%

I **comportamenti organizzativi** ai quali è stata legata la valutazione 2012 dei dirigenti, in una scala da 1 a 4, ed i relativi risultati medi sono:

Sensibilità interpersonale - Ascolto, con un risultato medio di 3 e quindi una buona capacità di ascoltare e prevede le reazioni degli altri;

Sviluppo degli altri, Lavoro di gruppo e cooperazione, con risultato medio di 3 e cioè un atteggiamento rassicurante ed incoraggiante nei confronti dei propri collaboratori e d un orientamento alla formazione specifica per lo sviluppo degli altri;

Lavoro di gruppo e cooperazione, con un risultato medio di 3.5 che indica una propensione a richiedere contributi ed opinioni, valorizzando gli altri e tendente alla risoluzione dei conflitti;

Pensiero analitico con un risultato medio di 4 , dunque una elevata e spiccata capacità di organizzare, disporre in sequenza ed analizzare sistemi estremamente complessi.

Gli obiettivi di contributo per l'**Introduzione di nuove tecnologie/processi con cambiamenti migliorativi dei processi e procedure coerenti con gli obiettivi d'Ateneo e con particolare attenzione all'integrazione tra le diverse procedure esistenti** sono stati definiti in funzione dell'innovazione e dell'integrazione della banche dati per il miglioramento dei servizi di supporto alla struttura, concentrandosi sulla sostenibilità del sistema (quelli legato al piano di Continuità Operativa e di Disaster Recovery), sul miglioramento dell'offerta formativa e sullo sviluppo del sistema di controllo di gestione, del sistema contabile e della gestione del personale.

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

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

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 e sul grado di differenziazione dei giudizi relativi ai risultati conseguiti dal personale di categoria B, C, D ed EP.

FUNZIONE	COD	OBIETTIVO	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Direzione Amministrativa	DIR01	Continuità operativa e Disaster recovery	Lo studio di fattibilità delle procedure di continuità operativa e Disaster Recovery è stato definito ed approvato dalla Agenzia per l'Italia Digitale entro il 31/12/2012	100%
	DIR02	Introduzione sistemi e procedure interne per applicazione Dlgs 19/2012	Sono state realizzate le procedure preparatorie all'accreditamento dei corsi di studio entro il 31/12/2012: riordino dell'offerta formativa ed elle banche dati	100%
	DIR03	Adeguamento sistemi e procedure ai decreti su bilancio e tesoreria unici	E' stato migrato tutto l'ateneo nel sistema di Tesoreria Unica e, andando oltre le previsioni, tutte le strutture sono state inserite nel bilancio unico finanziario entro il 31/12/2012	100%
Capo Area Biblioteca di Ateneo	BIB01	Ridefinizione della struttura organizzativa in ottica di miglioramento dei servizi finalizzati all'attività di supporto alla ricerca, specie quella in ambito comunitario	Entro il 31/12/2012 è stato presentato il documento di analisi della situazione attuale con indicazione delle proposte di intervento	100%
Capo Area del Personale	PER01	Flusso informativo procedure concorsuali online	Copertura flussi analizzati = 100%	100%
	PER02	Revisione flussi e procedure per impatto Riforma Gelmini	Copertura flussi analizzati = 100%	100%
	PER03	Predisposizione nuovo regolamento Conto Terzi	È stato predisposto il nuovo regolamento entro il 31/12/2012	100%
Capo Area Risorse Immobiliari e Strumentali	DIR01	Continuità operativa e Disaster recovery	Lo studio di fattibilità delle procedure di continuità operativa e Disaster Recovery è stato definito ed approvato dalla Agenzia per l'Italia Digitale entro il 31/12/2012	100%
	RIS01	Sistema di carbon management di Ateneo	È stato redatta la relazione sui valori di emissioni	100%
	RIS02	Riqualficazione energetica edifici U7, U16, U38, U48	È stata predisposta la relazione sullo stato avanzamento lavori e sulle soluzioni che consentono di ottenere un efficace risparmio energetico sfruttando le tecnologie innovative	100%
	RIS03	Riduzione consumo elettricità parcheggio U6/U7	È stata predisposta la relazione sullo stato avanzamento lavori e sulle soluzioni che consentono di ottenere un efficace risparmio energetico sfruttando le tecnologie innovative	100%
	RIS04	Incremento posti alloggio Aler	Sono stati realizzati 72 nuovi posti	100%
	RIS05	Adeguamento sistema di video-sorveglianza integrato	È stato realizzato il sistema di videosorveglianza integrato	100%
Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio	FIN01	Razionalizzazione e riduzione dei costi intermedi nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica	Ottenuto l'incremento del 10% degli acquisti effettuati con procedure centralizzate	100%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

	FIN02	Adeguamento sistemi e procedure ai decreti su bilancio e tesoreria unici	Andando oltre le previsioni, il 100% delle strutture è stato adeguato entro il 31/12/2012	100%
	FIN03	Attività di verifica preliminari all'adozione bilancio unico finanziario (ex Dlgs 18/2012)	100% delle strutture analizzate	100%
Capo Area Segreterie Studenti	SEG01	Implementazione procedure di verbalizzazione online	Riduzione degli interventi manuali fino al 10% delle verbalizzazioni	100%
	SEG02	Miglioramento del processo di immatricolazione online	Riduzione degli interventi manuali fino al 5% delle immatricolazioni	100%
Capo Area Sistemi Informativi	SIS01	Garanzia della continuità di funzionamento dei servizi di rete	Lo studio di fattibilità delle procedure di continuità operativa e Disaster Recovery è stato definito ed approvato dalla Agenzia per l'Italia Digitale entro il 31/12/2012	100%
	SIS02	Integrazione banche dati (Surplus, Sufin, Super, Esse3)	Riduzione delle elaborazioni extra procedure	100%

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

I premi collegati alla performance per l'anno 2012 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 nell'accordo integrativo del 09/11/2011).

In entrambi i casi è stato adottato il medesimo sistema di gestione per obiettivi, definiti in modo coerente tra loro secondo una logica di definizione a cascata. In particolare, tale sistema (presente nel documento SMVP - Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato nel Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2012) ha previsto la distinzione tra obiettivi di struttura (comuni a tutto il personale ad essa afferente) e obiettivi di progetto (comuni ad un gruppo ristretto).

Di conseguenza, la valutazione della performance individuale da parte del superiore diretto è avvenuta sulla base dei medesimi risultati e nella considerazione del ruolo svolto da ciascun partecipante ad uno specifico obiettivo.

Data l'eterogeneità dei criteri di valutazione validi per gli obiettivi di struttura e gli obiettivi di progetto⁹, è stato prescelto come indicatore statistico del grado di differenziazione delle valutazioni di risultato il coefficiente di variazione¹⁰, come riportato in tabella:

STRUTTURA	coefficiente Variazione STRUTTURA	coefficiente Variazione PROGETTI	% dipendenti su progetti	totale dipendenti
AREA AFFARI LEGALI E ISTITUZIONALI	0,15	0,84	92%	12
AREA BIBLIOTECA D'ATENEIO	0,13	0,59	94%	33
AREA DEL PERSONALE	0,12	0,73	88%	49
AREA DELLA FORMAZIONE	0,09	0,94	90%	39
AREA DELLA RICERCA	0,14	0,68	100%	32
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	0,17	0,84	96%	24
AREA RISORSE IMMOBILIARI E STRUMENTALI	0,08	0,51	61%	41
AREA SEGRETERIE	0,08	0,45	89%	63
AREA SISTEMI INFORMATIVI	0,20	1,04	92%	49
DIPARTIMENTI E CENTRI	0,10	0,53	81%	290

⁹ Per gli obiettivi di struttura la valutazione si basa solo su quattro parametri relativi ai comportamenti organizzativi. Per gli obiettivi di progetto, la valutazione si basa sul numero di progetti a cui ciascun dipendente partecipa, sul peso del progetto e relativo budget, sul tipo di contributo fornito da ciascun partecipante e su ulteriori comportamenti organizzativi (variabili in funzione del tipo di contributo).

¹⁰ Calcolato dividendo la deviazione standard con la media dei valori

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

DIREZIONE GENERALE	0,16	0,71	76%	91
SCUOLE E FACOLTA	0,00	0,48	80%	46
ATENE0	0,13	0,71	83%	735

4. Risorse, efficienza ed economicità¹¹

4.1 Conto consuntivo

Il Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2012 espone i risultati della gestione finanziaria dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2012 e delle successive variazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno.

Le entrate correnti ammontano a circa 193 milioni di euro e sono costituite per il 21,8% dalla contribuzione studentesca, per il 71,7% da trasferimenti correnti dallo Stato e per il restante 6,5% da proventi da attività commerciale e da altre entrate da Enti pubblici e privati.

Gli introiti da tasse e contributi universitari per l'iscrizione ai corsi di laurea sono cresciuti del 5,63% rispetto al 2011, passando da 39,6 milioni di euro a 41,8 milioni per effetto dell'aumento del numero di iscritti all'Ateneo: + 3% rispetto all'A.A. 2011/12, passando da 32.406 iscritti a corsi di laurea a 33.370 iscritti nell'A.A. 2012/13.

Le entrate da trasferimenti correnti dallo Stato ammontano a circa 123,5 milioni di euro e sono costituite per l'88,7% dal Fondo di Finanziamento Ordinario, per il 7,5% dal finanziamento ministeriale per i contratti di formazione specialistica dei medici, per il 2,2% dal cofinanziamento ministeriale per borse di dottorato e assegni di ricerca e per il restante 1,6% da contributi diversi, tra cui il finanziamento della programmazione triennale, cresciuta nel 2012 a 646 mila euro contro i 379 mila euro del 2011.

L'FFO 2012 ammonta a 109,5 milioni di euro in sostanziale continuità con i 109,6 milioni di euro del 2011. La quota premiale ammonta complessivamente a circa 16,6 milioni di euro, in leggero aumento rispetto ai 15,3 milioni del 2011.

Sul fronte delle uscite si registra una sostanziale stabilità delle spese correnti (+0,13% rispetto al 2011) e un aumento del 30% delle spese in conto capitale.

La spesa per il personale di ruolo ammonta a circa 95 milioni di euro, con un calo di circa il 1,5%, per effetto dei limiti sul turnover, come da relazione al conto consuntivo 2012.

Rispetto al 2011, risulta in crescita la spesa per assegni di ricerca finanziati dall'Ateneo (+24%) e per borse di dottorato (+4%).

Le spese intermedie per l'acquisto di beni e servizi sono passate dai 25,6 milioni di euro del 2011 ai 26,6 milioni di euro del 2012, mentre sono rimaste pressoché invariate le spese per servizi agli studenti (da 21,4 milioni di euro del 2011 a 21,6 milioni di euro). Si registrano altresì un incremento delle borse per le scuole di specializzazione non mediche (+31,15%) e una contrazione delle borse post laurea finanziate da enti pubblici e privati (-7,5%), nonché dei finanziamenti per programmi di mobilità e scambi culturali (-14%).

4.2 Risparmi sui costi di funzionamento

Come anticipato nel precedente paragrafo 2.4 e descritto dettagliatamente nella relazione "Utilizzo del premio di efficienza ai sensi dell'art. 27 del D. Lgs 150/2009" allegata al presente documento, nel corso del 2012 questa amministrazione ha proseguito la propria strategia di razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi investendo nella informatizzazione di molteplici attività (immatricolazioni, verbalizzazione esami, protocollo, concorsi, gestione delle assenze), scegliendo sempre di mantenere al proprio interno (in-house) tutte le attività correlate di:

- implementazione, sviluppo e manutenzione delle infrastrutture e dei servizi di rete;
- aggiornamento e manutenzione dei database;

¹¹ Fonte: *relazione al Conto Consuntivo 2011*

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

- configurazione (e in taluni casi sviluppo integrativo) dei software;
- adozione di strumenti di controllo del rischio, previo sviluppo di studi di fattibilità e quindi implementazione di strumenti per la prevenzione e gestione delle emergenze: il piano di Disaster Recovery e il piano di Continuità Operativa (come indicato dal Codice dell'amministrazione digitale, D. Lgs. N. 82/2005)

Nel contesto della Continuità Operativa l'analisi dei flussi informativi, dell'Ateneo ha portato l'amministrazione a definire strategico un approccio che garantisca la continuità e la disponibilità dei servizi con tempi di ripristino molto stringenti a fronte di incidenti con compromissione totale di una parte del Campus universitario e di attrezzare un sito di Disaster Recovery dedicato alla salvaguardia dei dati e con ridotta capacità elaborativa in caso di eventi disastrosi di portata più estesa.

L'implementazione scelta dall'Ateneo, utilizzando anche due diverse sorgenti per la fornitura di energia elettrica dei data center, permette di garantire una disponibilità dei servizi di livello di eccellenza anche a fronte di gravi eventi coinvolgenti una parte del Campus con tempi di ripristino pari a zero.

I costi sostenuti per la realizzazione della infrastruttura di Continuità Operativa risultano sostanzialmente pari a zero al netto delle funzionalità di replica sincrona della Storage Area Network di Ateneo:

I costi sostenuti per la realizzazione del sito di Disaster Recovery sono minimi.

Le soluzioni di Continuità Operativa e Disaster Recovery in produzione sul territorio nazionale prevedono, per la loro intrinseca complessità di realizzazione e gestione, il completo outsourcing dell'infrastruttura con costi difficilmente sostenibili dalle Università se non a scapito del livello di servizio e di prestazioni.

Il consorzio CINECA (al quale l'Ateneo aderisce e presso il quale ha già acquistato diversi applicativi, potendo così ottenere forniture a costi ridotti), ha fornito una stima dei costi come di seguito:

1. Soluzione Continuità Operativa interna a Milano-Bicocca e Disaster Recovery esterna (presso CINECA): 130.000-170.000 €, di cui:
 - > canone annuo sito DR con relativa infrastruttura: 100.000-120.000 €;
 - > costo annuo infrastruttura per replica sincrona (Unimib) dei dati: 10.000 €;
 - > canone annuo gestione applicativi non-CINECA: 20.000-40.000 €.
2. Soluzione con Continuità Operativa e Disaster Recovery esterne (presso CINECA): 350.000-390.000 €, di cui:
 - > canone annuo sito DR in CO con relativa infrastruttura: 250.000-270.000 €;
 - > canone annuo gestione applicativi non-CINECA: 100.000-120.000 €

Se ne deduce quindi un risparmio medio pari a 220.000 € e, poiché il servizio deve essere continuamente garantito, tale risparmio si verificherà ogni anno.

Grazie al combinato disposto di quanto previsto dall'art. 27 della Legge 150/2009 in merito al premio di efficienza con quanto previsto all'art. 15 del D. Lgs. N. 82/2005, Codice dell'amministrazione digitale, due terzi del valore stimato di risparmio sui costi di funzionamento potrà premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto, mentre il terzo restante potrà essere destinato dall'Amministrazione a finanziare progetti innovativi, ad esempio connessi all'implementazione di nuovi applicativi o alla remunerazione accessoria del personale impegnato nella realizzazione dei nuovi servizi.

Si rinvia per maggiori dettagli e chiarimenti alla relazione allegata "Utilizzo del premi di efficienza ai sensi dell'art.27 del D.Lgs. 150/09"

5. Pari opportunità e bilancio di genere

In tema di pari opportunità, nell'attesa della nomina del CUG (Comitato Unico di Garanzia) che arriverà a conclusione del cambio di governance, l'Ateneo si è dotato di alcune strutture ad esse dedicate:

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

- il Comitato Pari Opportunità¹²;
- il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing¹³;
- l'Ufficio Diversamente Abili¹⁴.

Mentre a tutt'oggi non esiste ancora un bilancio di genere, per la prima volta nel 2009 è stato predisposto il Piano triennale delle Azioni Positive per il periodo 2009/2011¹⁵, al quale occorre tuttora riferirsi per rendere conto degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011.

5.1.1 Dimensione delle pari opportunità.

L'unica dimensione tenuta in considerazione dal Piano triennale delle Azioni Positive è quella di genere. Tuttavia, sin dal 1999 l'Ateneo si è dotato di una struttura adibita all'assistenza degli studenti diversamente abili, ai quali sono rivolti numerosi servizi¹⁶, mentre è dal 2005 che l'Ateneo dispone di un Comitato per il monitoraggio e la prevenzione del fenomeno del mobbing.

5.1.2 Prospettiva di riferimento.

Sia le attività del Comitato Pari Opportunità che le attività dell'ufficio Diversamente Abili sono rivolte al personale dipendente, così come agli studenti iscritti. Invece, le attività del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing sono rivolte al personale dipendente soltanto.

5.1.3 Obiettivi e tipologia di impatto.

Gli obiettivi previsti dal Piano delle Azioni Positive del triennio 2009/2011 sono i seguenti:

1. prevenire e contrastare forme di disagio e discriminazione (impatto diretto)
2. promuovere un'organizzazione del lavoro orientata alle pari opportunità (impatto indiretto)
3. sensibilizzare alla cultura di genere e alle pari opportunità (impatto ambientale)

5.1.4 Indicatori e target, azioni, risorse e risultati

Il Comitato Pari Opportunità è costituito da undici componenti e si avvale della collaborazione di un dipendente tecnico amministrativo, nonché del contributo fornito dai docenti coinvolti nelle iniziative formative e dal Consulente di Fiducia.

Nel 2012 gli obiettivi del Piano 2009/2011 sono stati perseguiti con le seguenti azioni:

- Obiettivo 1:
 - indagine sulle molestie sessuali all'interno dell'Università Degli Studi di Milano – Bicocca (per cui si veda il paragrafo 5.1.6);
 - proseguimento delle attività dello sportello di ascolto per lo Screening ginecologico e urologica e la Valutazione geriatrica
 - proseguimento delle attività del Consulente di Fiducia (a partire dal 2009);
 - consultazione del Comitato in sede di contrattazione integrativa.
- Obiettivo 2:
 - organizzazione di percorsi formativi rivolti al personale tecnico amministrativo (erogazione del corso di formazione "Donne, politica e istituzioni");
 - iniziative a favore della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (monitoraggio del telelavoro);

¹² <http://www.unimib.it/go/259958218/Home/Italiano/Vivere-luniversita/Vivere-lUniversita/Pari-opportunita>

¹³ <http://www.unimib.it/go/214431767/Home/Italiano/Ateneo/Organi/Comitato-mobbing>

¹⁴ <http://www.unimib.it/go/126829762/Home/Italiano/Ateneo/Vivere-lUniversita/DiversamenteAbili>

¹⁵ <http://www.civit.it/wp-content/uploads/Delibera-n.22.2011-Post-Consultazione.pdf>

¹⁶ <http://www.unimib.it/go/266519220/Home/Italiano/Vivere-luniversita/Vivere-lUniversita/DiversamenteAbili/Ufficio-DAB/Offerta-servizi>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

- Obiettivo 3:
 - organizzazione di incontri e seminari (due iniziative nel 2012);
 - assegnazione di un monte ore annuo (sei ore) a disposizione del personale per aderire le iniziative del Comitato;
 - erogazione di premi e borse di studio;
 - adozione di linguaggio non discriminatorio nei documenti pubblici;
 - comunicazioni sulle pari opportunità in Ateneo

5.1.5 Coordinamento con i Comitati Unici di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca non è stato ancora istituito, ma ne è prevista l'attivazione, come anticipato nelle premesse del paragrafo 5, alla conclusione delle operazioni di cambio della governance.

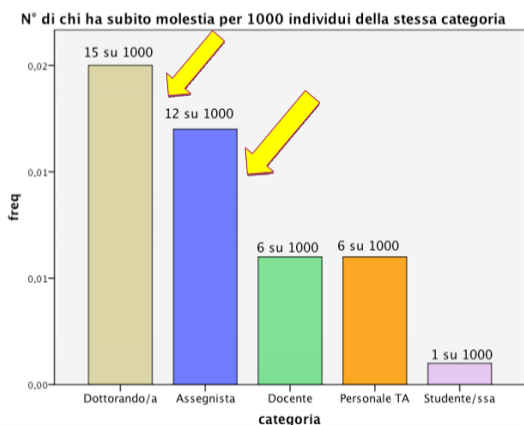
Nel frattempo, il Comitato Pari Opportunità, l'Ufficio Diversamente Abili e il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing agiscono in base alle competenze di ciascuno.

5.1.6 Risultati delle indagini in materia di pari opportunità

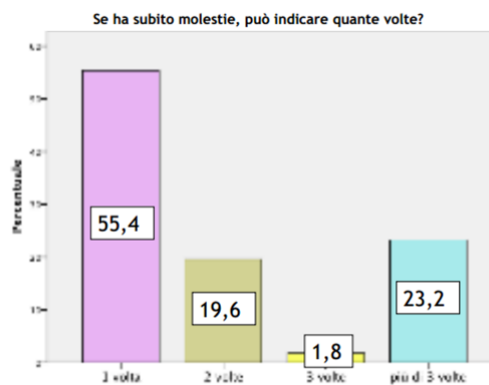
Nei mesi di giugno e luglio 2012, il Comitato per le Pari Opportunità ha promosso e realizzato la prima indagine dell'Ateneo sulle molestie sessuali¹⁷, i cui risultati sono stati pubblicati per intero sul sito web istituzionale¹⁸ e in sintesi qui di seguito:

- popolazione: tutti gli studenti, i dipendenti e i collaboratori
- campione auto selezionato pari all'11% della popolazione (4.047 su 37.402)
- hanno risposto più le femmine (71% del campione contro il 62% della popolazione) che i maschi
- hanno risposto quasi tutti gli studenti (84% del campione contro il 93% della popolazione)
- l'1,4% dei rispondenti ha subito una molestia sessuale, di questi il 90% è di genere femminile

categoria



frequenza della molestia

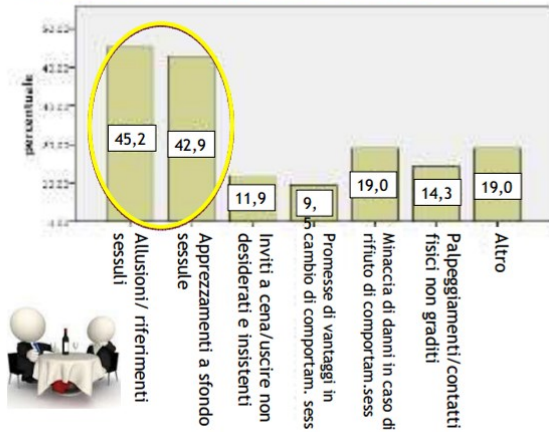


¹⁷ In base all'art. 2 del Codice di Comportamento dell'Ateneo, per molestia sessuale si intendono i "comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima degradante, umiliante, offensivo, ostile o intimidatorio"

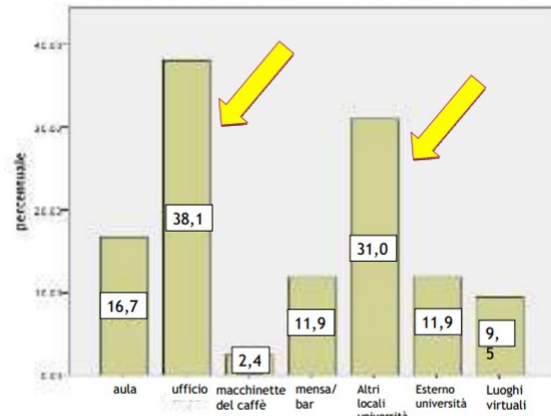
¹⁸ Link diretto <https://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/pariOpportunita/slidesindaginemolestiesessuali.pdf>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

in cosa è consistita la molestia?

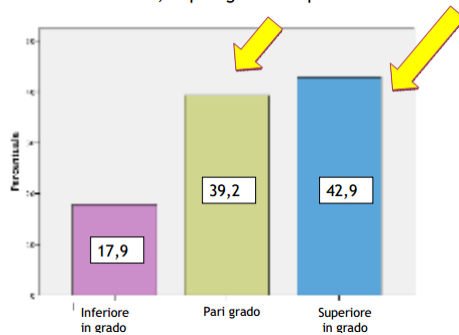


dove è avvenuta la molestia?



chi molesta?

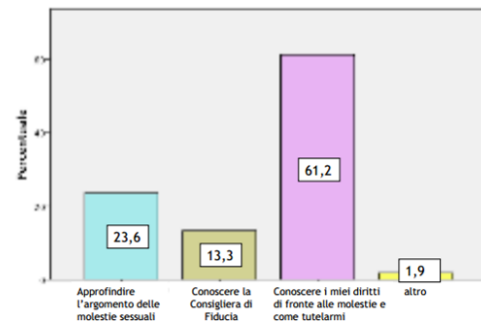
- Nel 69% dei casi è un solo individuo
- In oltre il 90% dei casi, di genere maschile
- In oltre 80% dei casi, di pari grado o superiore



E) CONSIGLIERA DI FIDUCIA



le aspettative da un' iniziativa pubblica



6. Processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2011, 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 Amministrativa

Predisposizione della Relazione della Performance 2011 da parte della Direzione Amministrativa

	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU
Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2011, 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 Amministrativa						
Predisposizione della Relazione della Performance 2011 da parte della Direzione Amministrativa						

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

Validazione della Relazione della
Performance 2011 da parte dell'OIV
(Nucleo di Valutazione)

Approvazione della Relazione della
Performance 2011 da parte del
Consiglio di Amministrazione

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

L'Ateneo ha continuato ad impegnarsi nello sviluppo degli strumenti per il ciclo della performance introdotti dal D .Lgs. 150/09 come opportunità di crescita e di cambiamento sforzandosi di trovare una logica di coordinamento con gli altri strumenti di programmazione e di pianificazione introdotti.

E pur essendo riusciti a mantenere una coerenza con il ciclo di programmazione economico - finanziaria e di bilancio, le criticità sono state ancora riscontrate nel fare conciliare gli adempimenti del ciclo della performance con il ciclo di gestione dell'Ateneo , con i fatti amministrativi e decisionali della struttura organizzativa e degli organi politici.

Ed anche il ciclo di gestione della performance ha risentito degli eventi interni di assestamento dovuti alla ridefinizione della governance in seguito all'applicazione del nuovo Statuto.