

Al

Rettore
Direttore Generale
Consiglio di Amministrazione

ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione

Documento di attestazione

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Università degli Studi di Milano - Bicocca, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, 6/2012 ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 23/06/2015 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 13/07/2015.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della A.N.Ac sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV e nel verbale della riunione del NdV/OIV del 14 settembre 2015.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Milano, 15 settembre 2015

Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Paolo Mariani



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di MILANO-BICOCCA

RIFERIMENTI DELLA
RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE (A)
OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE
(AREE DI VERIFICA) (B)

CONCLUSIONI RAGGIUNTE
(H)

(max 100 parole)

VALIDAZIONE
(SI/NO)
(I)

1 PRESENTAZIONE E INDICE
2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Sono presenti Premessa e Indice. L'articolazione dell'indice è fedele a quanto previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Sono analizzate le principali novità normative ed eventi che nel 2014 hanno determinato cambiamenti sul mondo universitario, così come richiesto dalle linee guida CIVIT.

2.2 L'amministrazione

Sono descritti i principali cambiamenti intervenuti nell'organizzazione interna dell'Ateneo nel corso 2014, per quanto riguarda le caratteristiche del personale, l'entità delle risorse finanziarie e l'organizzazione territoriale si fa riferimento al Piano della Performance 2014/2016.

2.3 I risultati raggiunti

Analisi dei risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2014 messi a confronto con gli obiettivi programmati adeguatamente illustrata.

2.4 Le criticità e le opportunità

Descrizione adeguata delle strategie adottate dall'Ateneo per affrontare le criticità rilevate nel 2014

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

Rappresentazione visuale dell'albero della performance con indicazione dei risultati raggiunti per ogni obiettivo correttamente presentata.

3.2 Obiettivi strategici

Rendiconto dei risultati raggiunti nel 2014 rispetto agli obiettivi strategici descritti nel PP 2014-2016 correttamente presentato.

3.3 Obiettivi e piani operativi

Riassunto dei risultati raggiunti nel 2014 rispetto a:

- Piani operativi avviati dall'Amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi strategici 2014-2016
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016

E' riportata la valutazione del personale dirigente attraverso l'analisi dell'andamento degli indicatori di performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti organizzativi e della realizzazione degli obiettivi di contributo all'introduzione di nuove tecnologie/processi e di obiettivi specifici.

Viene presentata una sintesi sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dirigente e una sintesi sul grado di differenziazione dei giudizi relativi ai risultati conseguiti dal personale B, C, D, EP.

3.4 Obiettivi individuali

Sono presentati i risultati della gestione finanziaria dell'Ateneo attraverso il riassunto delle principali voci contabili del Conto consuntivo 2014, secondo quanto previsto dalle delibere CIVIT.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Sono elencate le strutture dell'Ateneo dedicate alle pari opportunità, nel corso del 2014 si è insediato il CUG

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Sono brevemente descritte alcune delle azioni avviate nel 2014 dal CUG

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

E' rappresentato correttamente il calendario del processo di redazione della Relazione sulla Performance di Ateneo, con l'indicazione dei soggetti coinvolti.

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

Sono sinteticamente tratteggiati i punti di debolezza del ciclo di gestione della performance. Mancano i punti di forza.

Allegato 2 Tabella obiettivi strategici

Paragrafo 3.2

Allegato 3 Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

--

Allegato 4 Tabelle sulla valutazione individuale

Paragrafo 3.4

SI