



**RELAZIONE
DELLA PERFORMANCE
-
ANNO 2014**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 giugno 2015

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

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	6
2.4	Le criticità e le opportunità.....	6
3.	<i>Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti</i>	8
3.1	Albero della performance	8
3.2	Obiettivi strategici.....	10
3.3	Obiettivi e piani operativi	11
3.4	Obiettivi individuali	15
4.	<i>Risorse, efficienza ed economicità</i>	19
4.1	Conto consuntivo	19
5.	<i>Pari opportunità e bilancio di genere</i>	20
6.	<i>Processo di redazione della Relazione sulla performance</i>	22
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	22
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	22

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance realizzata nell'anno 2014 dall'Università degli Studi di Milano - Bicocca, come previsto dall'art. 10 del DLgs. 150/09, tenendo in considerazione le linee guida contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012 (Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche, che dal 31/10/2013 è divenuta ANAC, Autorità Nazionale Anti-Corruzione) e quanto indicato nella 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

Di seguito si riportano alcune delle principali novità normative che nel 2014 hanno determinato cambiamenti sul mondo universitario ed impatti di natura funzionale ed organizzativa:

- Il decreto 827/13 del MIUR relativo alla programmazione 2013-2015, emanato il 10 ottobre 2013 e pubblicato il 10 gennaio 2014, ha definito le linee generali di indirizzo e gli obiettivi della programmazione del sistema universitario per il triennio 2013-2015. In seguito, è stato emesso il DM n.104 in materia di "Indicatori e Parametri per il monitoraggio e la valutazione dei programmi delle università 2013 - 2015". Di conseguenza, l'ateneo ha avuto cura di definire la programmazione strategica triennale coerentemente con i contenuti e la tempistica del piano della performance e del piano di prevenzione della corruzione.
- A gennaio 2014 sono stati emanati i decreti ministeriali n. 19 e 21 in tema di sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico. In particolare, il primo riguarda i "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università", il secondo la classificazione della spesa delle università per missioni e programmi. Queste novità normative hanno rafforzato ulteriormente la scelta di revisione delle attività in ambito contabile dell'ateneo, il cambiamento del software gestionale della contabilità e del personale e la rimodulazione del progetto di contabilità.
- Con lettera del 28 aprile 2014, l'ANVUR ha invitato i Rettori e i Direttori Generale di tutte le università alla registrazione sul portale della Trasparenza¹: un progetto (avviato sperimentalmente a metà dicembre 2012 e sviluppato dall'ANAC con la collaborazione del CNR) per la registrazione dei principali dati in materia di trasparenza e performance delle amministrazioni pubbliche.
- La legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90 ha stabilito che le *competenza dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della performance*, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, *sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica*. In attesa dell'emanazione del regolamento di cui al comma 10, articolo 19 del DL 90/2014, le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dalla CIVIT mantengono la loro validità.
- La Direttiva Anac sull'obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 22 c. 2 del d.lgs. n. 33/2013 relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle p.a., unita alla Legge di Stabilità 2015, ha portato ad un censimento e controllo sulle tipologie di enti partecipati.

¹ <https://banchedati.portaletrasparenza.it/user/login>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

2.2 L'amministrazione

La situazione dell'amministrazione per l'anno 2014 (in termini di caratteristiche del personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale) è già descritta nel capitolo 3 del Piano della Performance – triennio 2014/2016².

Il 2014 è stato il primo anno di gestione del Magnifico Rettore prof.ssa Messa, durante il quale sono state introdotte numerose novità. In particolare, le principali iniziative (previste nella programmazione triennale, ossia la pianificazione strategica dell'ateneo, e presenti come elementi di contesto del piano delle performance) sono state:

- **Adozione del sistema dei crediti di merito**
Entrato in vigore a partire dall'anno accademico 2014/2015, destinato sia agli studenti iscritti al primo anno e ai laureati in corso delle lauree triennali e delle magistrali a ciclo unico, il sistema attribuisce crediti dal valore di 125 euro ciascuno sulla base dei risultati raggiunti da poter spendere, entro due anni, per ottenere riduzioni sulla tassa di iscrizione all'anno successivo del corso di laurea o, se si è già laureati, a un master, oppure come integrazione della borsa Erasmus per trascorrere un periodo all'estero, o ancora per comprare libri di studio o iscriversi a corsi di lingua o infine per ottenere rimborsi parziali degli abbonamenti al trasporto locale.
L'obiettivo dell'iniziativa, discussa e condivisa con gli studenti, mira sia ad incentivare i giovani a concludere gli studi in corso e con buoni risultati, che a riconoscere un premio per l'impegno e la qualità degli studi. Infatti, tra i compiti dell'università c'è anche quello di promuovere e sostenere il valore delle persone, fattore che mette in circolo effetti positivi decisivi. Inoltre, in un momento di crisi economica e perplessità sull'efficacia del titolo di laurea per l'inserimento nel mondo del lavoro si è pensato che il riconoscimento della serietà e dell'impegno nel percorso di studi possa creare un circolo virtuoso: rendere il sistema attrattivo per gli studenti più motivati a "sfidare se stessi" e a mantenere un elevato standard durante il percorso universitario.
L'iniziativa è finanziata con 500 mila euro stanziati dal bilancio di ateneo e si aggiunge alle borse di studio di Ateneo, che nel 2014 ammontano a 2.340.000 €, con un incremento dell'1.56% rispetto all'anno precedente. Le risorse destinate a finanziare i crediti di merito derivano interamente dall'attività di razionalizzazione delle spese e, in parte, dalla riduzione dell'evasione contributiva grazie al potenziamento dell'attività di verifica, svolta anche attraverso accordi con altre amministrazioni dello Stato. Tutte queste risorse vengono reinvestite a favore degli studenti.
- **Facilitazioni per i test di accesso ai corsi a numero programmato**
Dall'anno accademico 2014/15 il costo del contributo per la partecipazione ai test è stato portato a 10 euro per tutti i corsi, attestandosi così al livello più economico tra le università italiane. In questo modo, si vuole favorire la possibilità per gli studenti di partecipare anche a più di un test considerato che il numero programmato tende a diventare la modalità di accesso prevalente. Inoltre, grazie a un accordo con il Cineca che ha sviluppato una piattaforma dedicata, sempre dall'a.a 2014/15, alcuni test possono essere sostenuti anche da remoto in numerose città italiane. Non è dunque più necessario raggiungere l'Ateneo per svolgere il test, con evidenti risparmi per gli studenti e le loro famiglie.
- **Incremento dei posti in aula**
Avviate nel 2014, entro il 2015 saranno ultimate tre nuove aule nel Campus Bicocca per una capienza complessiva di 600 posti. Il numero dei posti aula dell'Ateneo salirà quindi a 20.600. Le nuove aule si stanno realizzando negli edifici U24 ed U9.

² <http://www.unimib.it/link/news.jsp?5793712882393302332> Piano approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25/3/2014

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

- **Iscrizione per studenti lavoratori**
L'iscrizione a crediti permette a chiunque abbia un contratto di lavoro subordinato o autonomo, di acquistare un pacchetto di crediti formativi in alternativa alla normale iscrizione. Lo studente iscrivendosi può scegliere quanti crediti formativi vuole acquisire nel corso dell'anno accademico, da un minimo di 24 a un massimo di 51. In questo modo lo studente lavoratore avrà la possibilità di pianificare lo studio in modo più aderente alle proprie esigenze e ai propri tempi evitando di pagare per intero la seconda rata. Infatti, versata la tassa di iscrizione (600 euro, fissa per tutti), lo studente-lavoratore pagherà in base alla propria fascia di reddito proporzionalmente ai crediti formativi acquistati. La modalità di acquisto crediti è partita in via sperimentale per alcuni corsi.
- **Formazione certificata sulla lingua inglese**
L'ateneo ha definito accordi con scuole di lingue accreditate al fine di offrire corsi di inglese completi, dalla valutazione del livello di conoscenza iniziale all'esame con certificazione, a prezzi che sono circa la metà di quelli che si trovano sul mercato per corsi di pari livello. Tale possibilità è garantita a tutti gli studenti dell'ateneo, anche agli iscritti a percorsi post lauream. Il campus Bicocca è la sede delle lezioni e dell'esame conclusivo. Ciascuna classe è composta da un minimo di 15 a un massimo di 20 studenti. Ogni corso è articolato in un ciclo di diciotto lezioni, della durata di due ore e trenta minuti. Tutti gli insegnanti sono madrelingua in possesso del Certificate in English Language Teaching to Adults (CELTA) o del Diploma in English Language Teaching (DELTA).
- **Ampliamento dell'accesso alle borse di studio di ateneo**
Dall'anno accademico 2014/15, ai bandi per il conferimento delle borse di studio di Ateneo possono partecipare gli studenti che hanno un reddito Isee superiore a 20.728,45 euro, (il limite oltre il quale il bando CIDiS – diritto allo studio Stato-Regione – non offre alcuna copertura), fino al limite massimo di 28.000 euro. Questa rimodulazione delle borse di studio erogate direttamente dall'Università amplia la platea dei borsisti, affiancando le borse CIDiS e, cosa più importante, copre una nuova fascia di studenti che ne era finora priva. Sempre in tema di diritto allo studio, l'Ateneo ha stanziato 1.800.000 euro per sopperire alla mancanza di fondi pubblici che causa il fenomeno dei cosiddetti idonei non beneficiari per le borse di studio erogate dal CIDiS. A partire da quest'anno, tutti gli studenti dell'ateneo che hanno i requisiti per un borsa del diritto allo studio regionale la riceveranno anche in mancanza di fondi pubblici.
- **Accesso gratuito a licenze software**
L'università ha stipulato contratti Campus per la fornitura di software di interesse didattico e scientifico agli studenti, con la possibilità di installarli, gratuitamente, anche sui PC personali. A disposizione ChemDraw, ESRI GIS, Origin Professional, Matlab, Mathematica, IBM SPSS e SAS e altri software scientifici.
- **Potenziamento delle attività di placement**
A partire dall'a.a. 2014/2015 l'ateneo ha avviato molte iniziative per facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei propri laureandi e laureati: ad esempio, career day (sia istituzionali che tematici, per facilitare l'incontro domanda e offerta di lavoro), presentazioni aziendali, percorsi di orientamento di gruppo su tematiche inerenti la ricerca attiva del lavoro, consulenza individuale per la definizione del progetto professionale e revisione del CV.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

- Valutazione dell'attività didattica
Nel settembre 2014 l'ateneo ha reso disponibili on line³ le valutazioni degli studenti frequentanti le lezioni dell'a.a.2013/14, non solo per ottemperare ai vincoli della trasparenza, ma per consentire anche spunti di riflessione e suggerimenti sull'organizzazione dei percorsi di studio.
- Valutazione dell'attività amministrativa
Nell'ambito del progetto Good Practice 2014, l'ateneo ha rilevato la soddisfazione del personale (docente e tecnico-amministrativo) per i servizi amministrativi di cui usufruiscono. Gli esiti dell'indagine sono riassunti nel successivo paragrafo 3.3.2.

2.3 I risultati raggiunti

I risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2014 sono stati coerenti con quanto programmato e con le evoluzioni dei fatti di contesto esterno e interno. In sintesi:

- il grado di soddisfazione percepita dei servizi amministrativi (Personale, Contabilità, Approvvigionamenti e servizi logistici, Sistemi informativi, Biblioteca) è stato più che sufficiente e in linea con i risultati degli anni precedenti. In particolare, la soddisfazione complessiva in una scala da 1 a 6 è pari a 4,43 per il personale tecnico-amministrativo, 5,08 per il personale docente;
- l'obiettivo della Continuità Operativa e del Disaster Recovery è proseguito nonostante i tempi di risposta delle strutture preposte e la complessità del progetto che ha richiesto il coordinamento con il CINECA, e le attività previste sono state svolte;
- la revisione della struttura organizzativa è stata portata a termine attraverso una intensa attività di confronto e di revisione del modello proposto in una prima fase;
- le attività di analisi dei gestionali della contabilità e del personale sono state condotte a termine, scegliendo, in una prima fase, il CINECA quale nuovo fornitore del sistema gestionale, quindi definendo, in una seconda fase, il calendario delle attività.

2.4 Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate nel corso del 2014 sono state:

- il calo delle iscrizioni ai corsi di laurea (da 33.370 nell'a.a.2012/13 a 32.340 nell'a.a. 2013/14, quindi a 31.885 nell'a.a. 2014/15) che rispecchia un trend nazionale, comunque di proporzioni maggiori⁴, ma induce l'ateneo ad assumere le necessarie contromisure per aumentare la propria attrattività;
- la sostanziale invarianza della mobilità internazionale (-0,5% sia nell'a.a. 2013/14 che nell'a.a. 2012/13 rispetto alla media dei trienni precedenti), che dovrà portare a nuove iniziative, in particolare per l'incoming;
- il processo di riorganizzazione dei servizi amministrativi, culminato nel D.D. n.3605 del 24/12/2014⁵, che ha richiesto una profonda analisi e radicale revisione dei servizi esistenti, e che impegnerà ancora l'ateneo nella gestione (e nel perfezionamento) dei cambiamenti introdotti;

³ <https://opinionistudenti.unimib.it/>

⁴ Cfr. http://www.corriere.it/scuola/universita/15_maggio_26/crisi-universita-sud-10-anni-persi-45-mila-nuovi-iscritti-2280fb48-0375-11e5-8669-0b66ef644b3b.shtml

⁵ <http://www.unimib.it/upload/pag/314933640/1/or/ordinanza201596.pdf>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

Le principali opportunità manifestatesi nel corso del 2014 sono state:

- l'aumento della quota premiale dell'FFO (+44% rispetto all'anno precedente), 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);
- la buona efficienza economica dell'amministrazione, confermata dal calcolo ministeriale dei costi standard di formazione per studente in corso (Decreto Interministeriale 9 dicembre 2014 n. 893⁶) che ha consentito maggiori investimenti in servizi agli studenti e sviluppo della ricerca e che s'intende migliorare ulteriormente, anche mediante la partecipazione a progetti di benchmark qual è il progetto Good Practice;
- il risultato positivo dell'indagine occupazionale realizzata dal consorzio AlmaLaurea⁷ (effettuata nel 2014 sui laureati del 2013) che conferma l'efficacia dei servizi di placement, di cui l'ateneo intende curare l'ulteriore sviluppo.

⁶ Rispetto al costo standard per studente in corso, Milano-Bicocca risulta 9° su 56 atenei e 2° tra i 10 atenei di grandi dimensioni <http://attiministeriali.miur.it/anno-2014/dicembre/di-09122014.aspx>

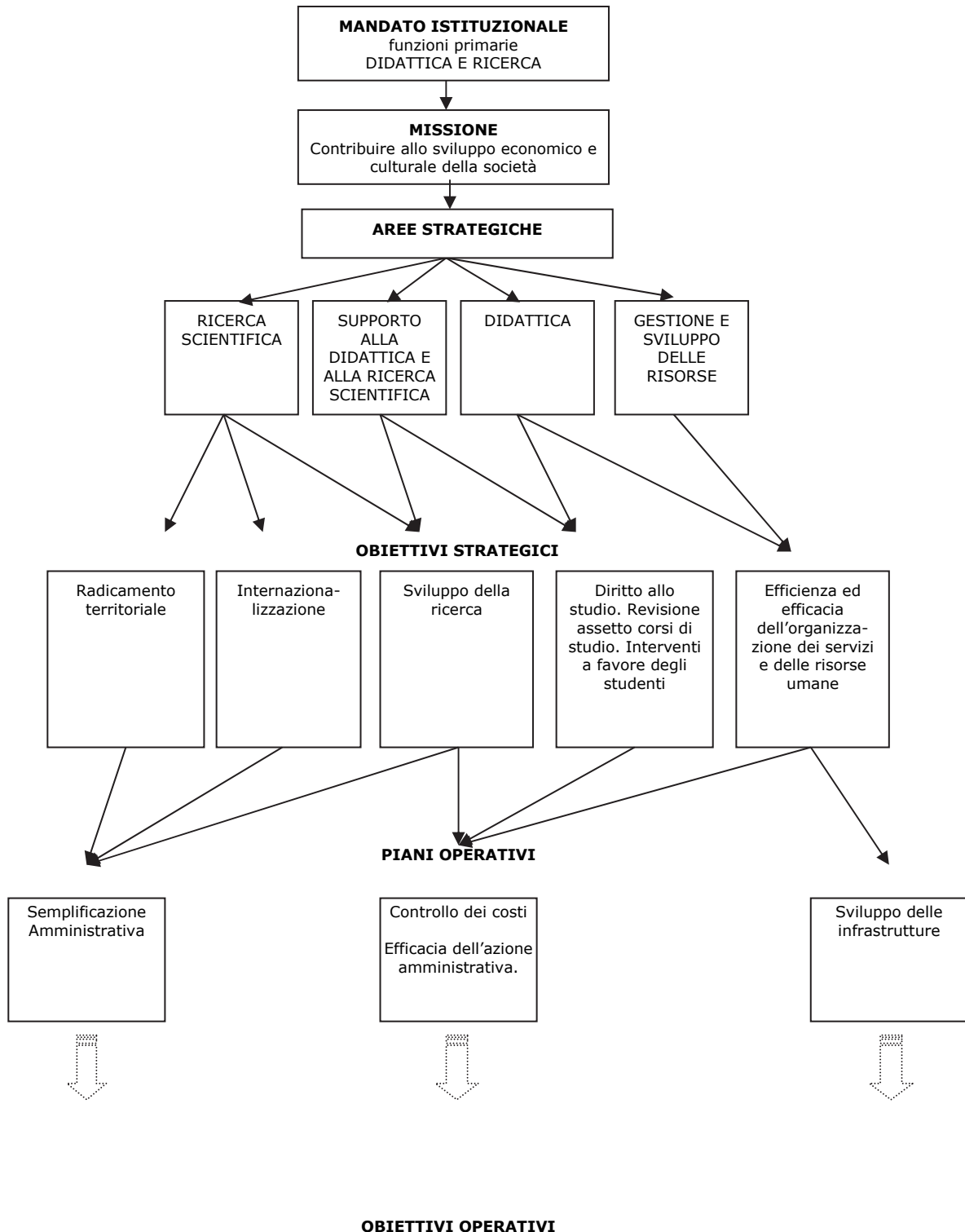
⁷ Per Milano-Bicocca l'incidenza di occupati a 12 mesi dalla laurea è pari all'81%, mentre il dato nazionale è 66% per le triennali, 70% per le magistrali: <http://www.unimib.it/link/news.jsp?9203868868709769620>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

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 2014

OBIETTIVI OPERATIVI

1°
Adozione del nuovo
modello organizzativo
(DIR03)

3°
Sviluppo sistema di
contabilità economico
patrimoniale (DIR02)

6°
Continuità e Disaster
Recovery (DIR01)

2°
Sviluppo della Carta dei
Servizi (BIB02, RIS03,
RIF02) e adeguamento
alle novità in tema di
Trasparenza
amministrativa (DIR04)

4°
Dematerializzazione dei
processi:
- fatturazione elettronica
e gestione
informatizzata degli
scambi tra
Amministrazione e
strutture decentrate
(RIF03)
- gestione aule UGov
(RIS04)

7°
Attività previste dalla
programmazione
triennale delle opere
pubbliche dell'ateneo
(RIS01)

5°
Potenziamento dei
sistemi e dei servizi per
la Biblioteca digitale
(BIB01, BIB04)

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

3.2 Obiettivi strategici

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti (*outcome*) nel corso del 2014 rispetto agli obiettivi strategici descritti nel capitolo 5 del Piano della Performance di questa amministrazione per il triennio 2014/2016⁸.

Obiettivo strategico	Indicatore	Valore attuale	Valore di confronto	Fonte	Commento
Radicamento territoriale Sviluppo della Ricerca	Autofinanziamento (altre entrate rispetto a FFO ⁹ / totale entrate)	Anno 2014: 30,2%	Media periodo 2011/2013: 28,4%	Bilancio di Ateneo	In miglioramento +1,86%
	Internazionalizzazione	a. a. 2013/14: 2,3%	Media periodo 2010/11-2012/13: 2,8%	Database d'ateneo	In peggioramento -0,5%
	Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale	a. a. 2013/14: 5,2%	Media periodo 2010/11-2012/13: 4,3%	Database d'ateneo	In miglioramento +0,9%
	Ranking internazionale dell'Ateneo	anno 2014: 21° su 100	anno 2013: 23° su 100	Times Higher Education 100 under 50 ¹¹	In miglioramento
Efficienza ed efficacia dell'organizzazione dei servizi e delle risorse umane	Costo personale/FFO	Anno 2014 78,4%	Media periodo 2011/2013: 83,5%	MIUR	In miglioramento -5,1%
	Contribuzione studentesca ¹² / FFO	Anno 2014 18,14%	Media periodo 2011/2013: 18,80%	MIUR Bilancio d'Ateneo	In miglioramento -0,66%
	Spese per il diritto allo studio /Entrate correnti	Anno 2014 6,2%	Media periodo 2011/2013: 5,6%	Bilancio di Ateneo	In miglioramento +0,57%
	Valore debito/Entrate correnti	Anno 2013: 3,34%	Media triennio 2010/2012: 3,39%	MIUR	In miglioramento: -0,05%
	Finanziamento delle borse di studio	Anno 2014: 11.416 k€	Media triennio 2011/2013: 10.664 k€	Bilancio di Ateneo	In miglioramento +7,1%
	Grado di Soddisfazione complessiva: valore medio su tutti i servizi	PTA: 3,73 Docenti: 3,47 (min 1 max 6)	GP2013 PTA: 3,93 Docenti: 4,16 (min 1 max 6)	GP2014	In peggioramento PTA: -5% Docenti: -16%

⁸ 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.

⁹ Al netto della cosiddetta quota premiale.

¹⁰ 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.

¹¹ <https://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014/one-hundred-under-fifty>

¹² La contribuzione è calcolata secondo le indicazioni del DPR n.306/25.7.97, aggiornato con il DL.95/6.7.2012

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

3.3 Obiettivi e piani operativi

I risultati ottenuti nel corso dell'anno 2014 rispetto ai Piani Operativi avviati dall'amministrazione per il perseguimento degli obiettivi strategici del triennio 2012-2014 sono riassunti nella seguente tabella.

Obiettivo Strategico	Piano Operativo	Obiettivi operativi	Target	Azioni Attivate nell'anno 2014	Risultato
Radicalamento territoriale. Internazionalizzazione. Sviluppo della Ricerca.	Semplificazione amministrativa	Adozione del nuovo modello organizzativo (DIR03)	entro 31/12/2014	Revisione modello proposto con incontri collegiali e successiva adozione	90%
		Adeguamento alle novità in tema di Trasparenza Amministrativa (DIR04)	entro 31/12/2014	Analisi e pubblicazione dei procedimenti amministrativi. Adozione e pubblicazione regolamento	100%
		Sviluppo modello Carta dei Servizi (BIB02, RIS03, RIF02)	entro 31/12/2014	Revisione modelli sperimentali esistenti alla luce della riorganizzazione dei servizi	100%
Sviluppo della ricerca. Interventi a favore degli studenti. Efficienza ed efficacia dell'organizzazione.	Controllo dei costi Efficienza ed efficacia	Sviluppo sistema di contabilità economico patrimoniale (DIR02)	entro 31/12/2014	Definizione esigenze strutturali. Scelta cambio fornitore software gestionale e flussi di informazioni	95%
		Potenziamento sistemi e servizi Biblioteca digitale (BIB01, BIB04)	entro 31/12/2014	1) attivazione polo biblioteca digitale Villa Forno 2) potenziamento offerta ebook 3) attivazione piattaforma elearning	97,5%
		Fatturazione elettronica. Procedura informatizzata e centralizzata per comunicazioni da e per i Dipartimenti/Scuole e Centri (RIF03)	entro 31/12/2014	1) messa a punto del sistema di interscambio 2) revisione iter amministrativo interno 3) sperimentazione ultimo quadrimestre 4) implementazione piattaforma Sharepoint	100%
		Gestione aule UGov (RIS04)	entro 31/12/2014	Analisi e implementazione sistema informatico gestione aule UGov-University Planner	100%
Efficienza ed efficacia dell'organizzazione dei servizi e delle risorse umane.	Sviluppo delle infrastrutture	Continuità e Disaster Recovery (DIR01)	entro 31/12/2014	Completamento del progetto esecutivo di DR e realizzazione del sito	100%
		Opere previste nella programmazione triennale dei lavori (RIS01)	entro 31/12/2014	Studio di fattibilità del Centro di Fisiologia	100%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

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 2014-2016¹³ prevede quattro obiettivi strategici di durata pluriennale, per i quali nel corso del 2014 sono stati raggiunti i seguenti risultati:

1. Implementazione della Carta dei Servizi estesa a tutto l'Ateneo
A causa del progetto di riorganizzazione dei servizi amministrativi condotto per l'intero anno, nel 2014 non è stato possibile introdurre la Carta dei Servizi di ateneo, ma si è provveduto ad una revisione dei modelli esistenti (in particolare, per la Biblioteca, le Risorse immobiliari e strumentali, le Risorse finanziarie e bilancio, il Personale), a vendo cura di monitorare i processi esistenti e presidiare i servizi attivi.
2. Adozione del sistema di valutazione dei servizi erogati, tramite gli indicatori di qualità e la gestione dei reclami, previsto dalla Carta dei Servizi.
In conseguenza degli esiti del precedente obiettivo, non è stato possibile procedere alla valutazione dei servizi amministrativi tramite gli indicatori della Carta, ma si è proseguito l'impegno pluriennale (per il sesto anno) di benchmark tramite indicatori nell'ambito del progetto interuniversitario Good Practice.
3. Censimento dei procedimenti amministrativi.
Nel corso dell'anno sono stati censiti i procedimenti amministrativi e si è approvato il relativo regolamento, comprensivo di una tabella riepilogativa pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web di ateneo¹⁴
4. Analisi per l'adozione di un nuovo sistema gestionale delle procedure contabili e del personale per la pubblicazione in tempo reale di dati statistici oggetto di trasparenza.
È stato condotto uno studio di fattibilità analizzando la situazione esistente, le necessità gestionali e organizzative, nonché gli obblighi normativi. Tale processo ha portato all'individuazione di un unico fornitore per tutti i software gestionali d'ateneo: il consorzio CINECA. Successivamente, sono state pianificate le attività necessarie per il passaggio alle nuove procedure (definizione dei flussi dei dati, della loro tipologia e consistenza, pulizia e migrazione).

¹³ Approvato in data 25/03/2014, consultabile alla pagina <http://www.unimib.it/link/news.jsp?4385391259293957592>

¹⁴ <http://www.unimib.it/go/47406>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

3.3.2 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

Nel corso del 2014, il processo di definizione della Carta dei Servizi di Ateneo è rimasto ad una fase sperimentale in attesa del compimento del processo di riorganizzazione delle attività e dei servizi erogati, seguito al recepimento della L.240/2010 e concluso a fine anno.

Nei primi mesi del 2015, l'Ateneo ha partecipato alla nona edizione del progetto Good Practice – GP2014, rilevando la soddisfazione degli utenti dei servizi amministrativi (studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico – amministrativo). I risultati dell'indagine¹⁵ (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
	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 88 su 731=12% (2013: 36%) Media risposte UNIMIB: 3,72 (2013: 3,85) Media risposte Atenei: 3,81 (2013: 4,06) Ranking Bicocca: 10°/19 (2013: 17°/20)	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 88 su 731=12% (2013: 36%) Media risposte UNIMIB: 3,46 (2013: 3,26) Media risposte Atenei: 3,59 (2013: 3,68) Ranking Bicocca: 15°/19 (2013: 20°/20)
	Comunicazione	Gestione del personale docente
SUPPORTO AL PERSONALE	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%) Media risposte UNIMIB: 3,62 (2013: 4,02) Media risposte Atenei: 3,63 (2013: 3,71) Ranking Bicocca: 9°/21 (2013: 5°/20)	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%) Media risposte UNIMIB: 3,67 (2013: 4,22) Media risposte Atenei: 4,12 (2013: 4,34) Ranking Bicocca: 19°/21 (2013: 12°/20)
	Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 88 su 731=12% (2013: 36%) Media risposte UNIMIB: 3,43 (2013: 3,68) Media risposte Atenei: 3,52 (2013: 3,70) Ranking Bicocca: 13°/19 (2013: 11°/20)	
	Supporto alle attività di ricerca	
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%) Media risposte UNIMIB: 3,68 (2013: 3,99) Media risposte Atenei: 3,84 (2013: 4,03) Ranking Bicocca: 15°/21 (2013: 11°/20)	

¹⁵ Il progetto GP2014 si concluderà nel luglio 2015, per cui ad oggi alcuni dati non sono ancora disponibili. In particolare, l'indagine sulla soddisfazione degli studenti si concluderà solo alla fine del mese di giugno 2015.

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

SERVIZI BIBLIOTECARI	Efficacia percepita Docenti
	<p>Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%)</p> <p>Media risposte UNIMIB: 4,79 (2013: 4,97) Media risposte Atenei: 4,50 (2013: 4,52) Ranking Bicocca: 3°/21 (2013: 3°/20)</p>

	Approvvigionamenti	Sistemi informativi
SUPPORTO ALLE INFRASTRUTTURE	<p>Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 88 su 731=12% (2013: 36%)</p> <p>Media risposte UNIMIB: 3,16 (2013: 3,66) Media risposte Atenei: 3,60 (2013: 3,86) Ranking Bicocca: 18°/19 (2013: 15°/20)</p>	<p>Destinatari: personale tecnico amministrativo Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 88 su 731=12% (2013: 36%)</p> <p>Media risposte UNIMIB: 4,17 (2013: 4,24) Media risposte Atenei: 3,93 (2013: 4,32) Ranking Bicocca: 4°/19 (2013: 13°/20)</p>
	<p>Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%)</p> <p>Media risposte UNIMIB: 3,24 (2013: 3,82) Media risposte Atenei: 3,65 (2013: 3,84) Ranking Bicocca: 17°/21 (2013: 10°/20)</p>	<p>Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca Scala: da 1 (non soddisfatto) a 6 (soddisfatto) N. rispondenti UNIMIB: 158 su 1885 =8% (2013: 18%)</p> <p>Media risposte UNIMIB: 4,01 (2013: 4,28) Media risposte Atenei: 3,96 (2013: 4,05) Ranking Bicocca: 11°/21 (2013: 6°/20)</p>

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 ha impedito fino a oggi 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 trasparente¹⁶.

In attesa dell'adozione di una Carta dei Servizi di Ateneo, non è stata ancora attivata una procedura per la gestione degli eventuali reclami.

¹⁶ Alla pagina "Dati aggregati attività amministrative" <http://www.unimib.it/go/47404>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

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	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 2011-2014	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 2011-2014	scostamento	valore uguale o maggiore

Come risulta dal paragrafo 3.2, in entrambi i casi gli indicatori hanno segnato un miglioramento.

La valutazione dei **comportamenti organizzativi** messi in atto dai dirigenti nel corso del 2014, ha determinato i seguenti risultati medi:

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

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
Direzione Amministrativa	Carta dei servizi : individuazione servizi , declinazione, monitoraggio. Adeguamento normative e aspetti della trasparenza (DIR04)	Revisione Carte dei Servizi in base alla riorganizzazione degli stessi. Mappatura dei procedimenti, declinazione delle caratteristiche e delle unità operative responsabili, approvazione e pubblicazione regolamento sul sito d'ateneo	100%
Capo Area Risorse Immobiliari e Strumentali	Progetto UP (University Planner). Stesura / revisione manualistica su procedure per la richiesta di servizi per le strutture interne (RIS04)	Cineca Ugov UP è stato implementato Di conseguenza, sono state aggiornate le procedure interne di accesso ai servizi.	100%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

FUNZIONE	CONTRIBUTO FORNITO AI PROCESSI INNOVATIVI	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio	Procedura informatizzata e centralizzata per comunicazioni da e per i Dipartimenti/Scuole e Centri. Analisi e sperimentazione della fatturazione elettronica (RIF03)	Realizzazione del portale (Sharepoint) Tra settembre e dicembre 2014 sono state registrate le prime 334 fatture elettroniche.	100%
Capo Area Biblioteca di Ateneo	Potenziamento dei sistemi e dei servizi per la Biblioteca digitale (BIB04)	Realizzazione di strumenti di supporto alle iniziative di didattica in modalità e-learning (supervisor prof. P.Ferri) Attivazione del Polo archivistico e censimento degli archivi storici Bicocca	100%

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

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 – Disaster Recovery	Coordinamento delle attività di implementazione delle soluzioni di CO (2014-2014) e di Disaster Recovery (2014). Si veda anche il <u>successivo paragrafo 4.1</u>	100%
	DIR02	Introduzione nuovo sistema gestionale d'ateneo	Individuazione del nuovo sistema gestionale e nuovo fornitore (CINECA). Avvio sviluppo integrazioni e passaggio al nuovo sistema	95%
	DIR03	Adozione di un nuovo modello organizzativo	Revisione modello e sua adozione in seguito all'approvazione degli organi di governo	90%
Capo Area Risorse Immobiliari e Strumentali	RIS01	Attività previste dalla programmazione triennale delle opere pubbliche dell'ateneo	Predisposto lo studio di fattibilità del Centro di Fisiologia dello Sport	100%
	DIR02	Introduzione nuovo sistema gestionale d'ateneo	Individuazione del nuovo sistema gestionale e nuovo fornitore (CINECA). Avvio sviluppo integrazioni e passaggio al nuovo sistema per le attività di competenza	95%
	RIS 03	Definizione carta dei servizi	È stata effettuata la revisione del modello esistente alla luce della riorganizzazione dei servizi	100%

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

FUNZIONE	COD	OBIETTIVO	RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO
Capo Area Risorse Finanziarie e Bilancio	DIR02	Introduzione nuovo sistema gestionale d'ateneo	Individuazione del nuovo sistema gestionale e nuovo fornitore (CINECA). Avvio sviluppo integrazioni e passaggio al nuovo sistema	95%
	RIF02	Definizione carta dei servizi	È stata effettuata la revisione del modello esistente alla luce della riorganizzazione dei servizi	100%
Capo Area Biblioteca di Ateneo	BIB01	Potenziamento servizi di biblioteca: - attivazione polo Villa di Breme Forno - potenziamento offerta e-book - attivazione spazio e-learning e avvio di almeno 4 corsi - nuovo organigramma della struttura bibliotecaria	Tutte le fasi del progetto sono state condotte a termine entro il 31/12/2014, ad eccezione dell'ultima (il nuovo organigramma è stato predisposto ma sarà adottato nel corso del 2015)	97,5%
	BIB02	Definizione carta dei servizi	È stata effettuata la revisione del modello esistente alla luce della riorganizzazione dei servizi	100%

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

I premi collegati alla performance per l'anno 2014 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 15/05/2015).

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, nell'anno 2014 tale sistema si è discosto da quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance (approvato nel Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2012) rispetto al quale non ha conservato la distinzione tra obiettivi di struttura (comuni a tutto il personale ad essa afferente) e obiettivi di progetto (comuni ad un gruppo ristretto), adottando invece un solo obiettivo comune a tutte le strutture, ossia la riorganizzazione dei servizi amministrativi a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Statuto¹⁷ ai sensi della Legge 240/2010, in quanto di ampio e profondo impatto per tutto il personale amministrativo dell'ateneo.

Di conseguenza, la valutazione della performance individuale da parte del superiore diretto è avvenuta considerando il ruolo svolto da ciascun partecipante a tale obiettivo.

Coerentemente con quanto stabilito negli anni passati, è stato prescelto come indicatore statistico del grado di differenziazione delle valutazioni di risultato il coefficiente di variazione¹⁸.

Nella tabella di seguito riporta ci sono le seguenti informazioni:

- coefficiente di variazione per struttura organizzativa: i valori oscillano tra 0 (nessuna differenziazione) e 0,251 (differenziazione massima rispetto alle altre strutture); a livello di ateneo il coefficiente di variazione risulta pari a 0,123;
- media aritmetica delle valutazioni per struttura organizzativa;
- totale dei dipendenti per struttura organizzativa

Si evidenzia come, dal momento che l'obiettivo comune ha richiesto il massimo coinvolgimento di ciascun dipendente nel riconfigurare le proprie attività o, in molti casi, nell'apprenderne di nuove, le valutazioni dei risultati conseguiti nel 2014 ne hanno tenuto conto e sono risultate mediamente alte, quindi con un ridotto grado di differenziazione.

¹⁷ <http://www.unimib.it/go/1961519801>

¹⁸ Calcolato dividendo la deviazione standard con la media dei valori

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

anno 2014	obiettivi STRUTTURA		N. dipendenti
	coeff. Variazione	valutazione media	
AREA AFFARI LEGALI E ISTITUZIONALI	0,047	3,86	14
AREA BIBLIOTECA D'ATENEO	0,069	3,80	36
AREA DEL PERSONALE	0,251	3,63	49
AREA DELLA FORMAZIONE	0,189	3,55	43
AREA DELLA RICERCA	0,045	3,96	38
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	0,119	3,55	26
AREA RISORSE IMMOBILIARI E STRUMENTALI	0,147	3,75	43
AREA SEGRETERIE	0,088	3,65	55
AREA SISTEMI INFORMATIVI	0	4,00	54
DIPARTIMENTI E CENTRI	0,108	3,85	275
DIREZIONE GENERALE	0,078	3,89	93
SCUOLE E FACOLTA	0,150	3,83	31
ATENEO	0,123	3,81	757

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

4. Risorse, efficienza ed economicità

4.1 Conto consuntivo

Il Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2014 espone i risultati della gestione finanziaria dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, definitisi nel pieno rispetto della previsione iniziale del Bilancio di Previsione 2014 e delle successive variazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno.

Il Conto Consuntivo 2014 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 2014	Importo	Incidenza
Entrate contributive, di cui:	€ 44.970.776,68	20,56%
<i>Tasse di iscrizione a corsi di laurea, specializzazione, dottorato</i>	€ 6.725.342,00	
<i>Contributi da iscritti a corsi di laurea, specializzazione, dottorato</i>	€ 33.792.359,54	
<i>Contributi da iscritti a master, corsi perfezionamento e altro</i>	€ 1.608.874,35	
<i>Altri contributi (more, trasferimenti, PAS/TFA, corsi singoli ...)</i>	€ 2.844.200,79	
Entrate derivate da trasferimenti correnti, di cui:	€ 141.869.532,05	64,88%
<i>FFO 2014</i>	€ 116.043.067,00	
<i>Cofinanziamento borse post-laurea</i>	€ 3.051.213,00	
<i>Finanziamenti dal MIUR per piani triennali di programmazione</i>	€ 699.744,00	
<i>Contributi dalla Regione Lombardia</i>	€ 1.150.351,18	
<i>Contributi da Enti Pubblici e Privati</i>	€ 4.366.916,30	
<i>Contributi da Enti Ospedalieri</i>	€ 5.260.646,85	
<i>Altre entrate da trasferimenti correnti</i>	€ 11.297.593,72	
Entrate diverse, di cui:	€ 8.225.309,24	3,76%
<i>Entrate da servizi per attività istituzionale</i>	€ 573.610,80	
<i>Rimborsi forfettari e quote di assicurazione dagli studenti</i>	€ 97.923,16	
<i>Proventi da contratti e convenzioni di ricerca conto terzi</i>	€ 3.379.683,04	
<i>Redditi di beni immobili</i>	€ 1.301.769,88	
<i>Altre entrate</i>	€ 2.872.322,36	
Entrate da trasferimenti in conto capitale, di cui:	€ 23.613.784,16	10,80%
<i>Finanziamenti progetti di ricerca dal MIUR</i>	€ 796.949,16	
<i>Cofinanziamento MIUR per le residenze universitarie</i>	€ 13.440.455,15	
<i>Finanziamenti per progetti di ricerca da Regione Lombardi</i>	€ 1.437.843,88	
<i>Contributi per la ricerca da Enti pubblici e privati</i>	€ 3.554.904,45	
<i>Contributi per la ricerca dall'Unione Europea</i>	€ 2.469.912,77	
<i>Contributi per la ricerca dal CNR</i>	€ 1.648.823,01	
<i>Altre entrate da trasferimenti in conto capitale</i>	€ 264.895,74	
totale	€ 218.679.402,13	

Le entrate contributive del 2014 presentano un aumento del 6% rispetto a quelle del 2014 passando da 42,4 milioni a 44,9 milioni di euro: questa crescita è dovuta principalmente all'aumento dei contributi da studenti per iscrizioni a Master, Corsi Perfezionamento (+32%) e all'aumento delle entrate da more, trasferimenti, PAS/TFA, corsi singoli, ecc (+73%).

Rispetto al 2014, le entrate da trasferimenti correnti registrano nel 2014: l'aumento del 6,8% del Fondo di Funzionamento Ordinario, interamente dovuto all'incremento della quota premiale (passata da 18 milioni di euro a 26); il calo dei contributi di enti pubblici e privati per le borse di studio (-37%), in parte compensato dall'incremento del cofinanziamento MIUR (+9%); il deciso aumento dei finanziamenti da enti pubblici e privati per lo svolgimento di attività istituzionali (+59%, da 1,2 milioni di euro a 1,9).

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

Sul fronte delle uscite si registra un aumento del 2% rispetto al 2014 (passando da 219 milioni di euro a 224) dovuto all'incremento delle uscite correnti (+4%). In particolare, si è registrato: un calo dell'1% per la spesa per il personale di ruolo e un incremento del 13% per il personale a contratto () inoltre si registra un calo del 19.1% del personale a tempo determinato; il calo delle spese per fitti (-12%) e consumo di elettricità (-38%); l'incremento delle spese per le borse di specializzazione non medica (+30%), dei programmi di mobilità (+16%), delle spese in servizi agli studenti (+21%), contributi alle organizzazioni studentesche (+30%) e servizi di orientamento (+16%).

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Con Decreto Rettorale n.1324 del 29 aprile 2014¹⁹, l'ateneo ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia CUG, 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 2009/2011²⁰).

Invece, il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)²¹ ha conservato pienamente le proprie funzioni.

5.1.1 Dimensione delle pari opportunità.

La principale dimensione delle pari opportunità tenuta in considerazione dal CUG è quella di genere. Tuttavia, sin dal 1999 l'ateneo si è dotato di una struttura adibita all'assistenza degli studenti disabili, ai quali sono rivolti numerosi servizi²².

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.

Il CUG eredita gli obiettivi dal Piano delle Azioni Positive del CPO, ossia:

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

Nel corso del 2014, il CUG ha mantenuto le iniziative precedentemente avviate dal CPO, provvedendo in particolare:

- o alle attività dello sportello di ascolto per lo Screening ginecologico e urologico e per la Valutazione geriatrica
- o alle attività del Consulente di Fiducia;
- o al Servizio Civile in ateneo, che supporta le attività del Servizio per gli studenti con disabilità e DSA ²³;
- o al monitoraggio del telelavoro;
- o all'organizzazione di incontri e seminari;
- o assegnazione di un monte ore annuo (sei ore) a disposizione del personale per aderire le iniziative del Comitato;

¹⁹ <http://www.unimib.it/upload/pag/47784/dr/drnominacugpresidenza.pdf>

²⁰ <https://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/pariOpportunita/papestrattoverbalecda.pdf>

²¹ <http://www.unimib.it/go/126829762/Home/Italiano/Ateneo/Vivere-UNiversita/DiversamenteAbili>

²² <http://www.unimib.it/go/47445>

²³ <http://www.unimib.it/go/251935087>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

In particolare il CUG, in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, ha curato 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 (la maggioranza donne), di cui il 29% circa sono studenti e studentesse dell'Ateneo.

Con l'attestazione della frequenza uguale o superiore al 75% delle ore di lezione (75 ore complessive previste dal piano didattico) e il superamento delle prove di verifica è stato rilasciato l'attestato del corso con l'attribuzione di 8 Crediti Formativi Universitari.

Il corso ha ottenuto il cofinanziamento da parte del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

5.1.5 Risultati delle indagini in materia di pari opportunità

Nel corso dell'anno 2014, non sono state promosse ulteriori indagini dopo quella realizzata nell'estate 2012 dal Comitato per le Pari Opportunità relativamente alle molestie sessuali²⁴, i cui risultati sono stati pubblicati sul sito web istituzionale²⁵

²⁴ 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"

²⁵ Link diretto <https://www.unimib.it/upload/gestioneFiles/pariOpportunita/slidesindaginemolestiesessuali.pdf>

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014

6. Processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU
Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2014, 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 2014 da parte della Direzione Generale					■	■
Validazione della Relazione della Performance 2014 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)						■
Approvazione della Relazione della Performance 2014 da parte del Consiglio di Amministrazione						■

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

A quattro anni dall'avvio del sistema di misurazione e valutazione dell'ateneo, i principali punti di forza della sua applicazione sono rinvenibili in una cultura della programmazione per obiettivi sempre più diffusa, nell'equilibrio con cui i risultati sono valutati (tenendo conto sia del contributo individuale che del lavoro di squadra, sia degli indicatori quantitativi che delle competenze espresse), nella maggior integrazione del ciclo della performance con altri strumenti di programmazione, quali i piani per la trasparenza e la prevenzione della corruzione.

D'altra parte, la gestione del ciclo della performance contiene aree di miglioramento, quali l'evoluzione della valutazione con una prassi continua che faccia ampio uso di colloqui intermedi tra valutatori e valutati, la necessità di formare professionalmente i valutatori, l'insufficienza dell'integrazione (in termini di coerenza, tempistica e chiarezza) tra la performance e la pianificazione strategica e di bilancio (che sarà agevolata nel 2016 dall'adozione del sistema di contabilità economica patrimoniale).