

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 aprile 2019

INDICE

1. PREMESSA	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	2
2.1 – Il contesto	2
2.2 – L’amministrazione	2
2.3 – I risultati raggiunti	2
2.4 – Le criticità e le opportunità	4
3. PERFORMANCE 2018	5
3.1 – Performance organizzativa	5
3.2 – Performance individuale	13
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	20
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	22
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	24
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	24
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	25
7. ALLEGATI	26
7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”	26
7.2 – Tabella della valutazione individuale	26
7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale	27

1. Premessa

Oggetto del presente documento è la Relazione della performance organizzativa ed individuale dell'anno 2018 dall'Università degli Studi di Milano - Bicocca, come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009. Il testo è stato redatto tenendo in considerazione le linee guida sulla struttura e sulla modalità di redazione contenute nelle delibere A.N.AC. n. 5/2012 e le linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane dell'ANVUR del 2015.

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

2.1 – Il contesto

Nel corso del 2018, la *Governance* dell'Ateneo ha approvato il *Piano strategico 2018-2020*¹, redatto tenendo conto della Programmazione triennale MIUR 2016-2018 e del Programma nazionale della ricerca MIUR 2015-2020, il *Piano integrato della Performance 2018-2020*² contenente le azioni necessarie per il perseguimento di 6 linee strategiche: A) miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati B) sviluppo dell'internazionalizzazione C) internazionalizzazione e sviluppo della ricerca scientifica D) sviluppo del radicamento territoriale E) sviluppo della cultura del personale F) semplificazione amministrativa e miglioramento della qualità dei servizi.

Inoltre, l'anno 2018 è stato caratterizzato da un fitto calendario di attività amministrative propedeutiche alla visita in loco dei valutatori ANVUR per l'Accreditamento della Sede, fissato per la settimana dall'11 al 15 marzo 2019. Tali attività hanno coinvolto trasversalmente la *Governance* di Ateneo, i Dipartimenti, le Aree dell'Amministrazione Generale, richiedendo la collaborazione di studenti, docenti e personale tecnico amministrativo. La visita ANVUR è stata l'occasione per testare il sistema di qualità interno a tutti i livelli organizzativi ed è stato di forte impulso per migliorare gli strumenti esistenti (es. i processi e le procedure soggette alla certificazione di qualità, la carta dei servizi), nonché per portare a termini progetti innovativi (es. lo sviluppo dei Dipartimenti di eccellenza, il sistema di controllo di gestione, l'adeguamento alla nuova normativa sulla protezione dei dati, l'implementazione di nuove procedure informatizzate).

Infine, nel medesimo anno il ciclo di gestione della performance è stato oggetto di frequenti analisi e revisioni. In particolare si è rivisto il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*³, redatto secondo le novità contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro siglato il 19/04/2018⁴ e dei pareri espressi dall'OIV dell'Ateneo (ovvero dal Nucleo di Valutazione).

2.2 – L'amministrazione

La composizione dell'amministrazione per l'anno 2018 in termini di personale, entità delle risorse finanziarie, organizzazione territoriale è riportata nel capitolo 1 del *Piano integrato della Performance 2018-2020*⁵ al quale si rinvia.

In questa sede occorre sottolineare due attività di rilievo, che hanno condizionato la performance dell'amministrazione per l'intero anno:

- I progetti "Dipartimenti di eccellenza" che hanno coinvolto ben 8 Dipartimenti (su 14) e tutte le aree dell'Amministrazione (con il coordinamento della Direzione Generale) per lo svolgimento delle attività previste per tali progetti: dalla realizzazione di laboratori alle infrastrutture tecnologiche, passando per il reclutamento di personale (docente, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi e tecnici amministrativi);
- la rinnovata attenzione alla definizione degli obiettivi individuali e degli indicatori di risultato, al coinvolgimento del personale nel processo di gestione degli obiettivi, nonché al monitoraggio intermedio dell'andamento degli obiettivi stessi e, infine, l'individuazione di strumenti di rendicontazione specifici e ben definiti.

2.3 – I risultati raggiunti

Si riassumono qui di seguito i principali risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2018:

¹ <https://www.unimib.it/node/12537>.

² <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance> approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 23/01/2018 e successivamente modificato nella seduta del 24/07/2018

³ <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> approvato dal Consiglio d'amministrazione nella seduta del 23/01/2018 e successivamente modificato nella seduta del 19/11/2018

⁴ <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-dellistruzione-e-della-recherche/contratti.html>

⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

- **qualità dei servizi:** è stata avviata la certificazione di almeno un processo per ciascuna area ed è stata predisposta la Bozza della Carta dei servizi di Ateneo;
- **digitalizzazione:** sono proseguite le attività di implementazione dei diversi moduli inclusi nel software gestionale *UGov* di CINECA (con la messa a regime del programma per la gestione delle missioni, del magazzino dei beni di consumo) e per l'estensione del sistema di *Easy Test* (sistema di prenotazione degli appelli) al 90% dei Dipartimenti; inoltre, è stato realizzato il programma triennale per dotare tutte le aule di avanzati sistemi informatici che consentano l'erogazione della didattica multimediale e telematica;
- **sviluppo della didattica e della ricerca:** sono state portate a termine numerose attività a supporto della internazionalizzazione degli studenti, predisponendo un regolamento per i *Visiting professor*; la progettazione di nuovi spazi per aule, laboratori e residenze studentesche ha permesso anche di ampliare le risorse infrastrutturali dedicate alla didattica; infine, sono state realizzate importanti iniziative per aumentare l'attrazione di finanziamenti alla ricerca (lo sviluppo del sito "Fatti e persone" una scheda SUA della Ricerca sviluppata in Ateneo);
- **misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** la vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento, la verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, la rotazione degli incarichi, il controllo su inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, il monitoraggio dei processi di informatizzazione e semplificazione delle attività amministrative, nonché delle misure di prevenzione derivanti da attività di *risk management*, hanno avuto riscontri positivi nella relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza⁶;
- **servizio di sicurezza sul lavoro:** è stato predisposto e approvato il regolamento di sicurezza sul lavoro ed il piano di emergenza; è stato consolidato il servizio di medico competente e strutturato il servizio di sorveglianza sanitaria;
- **misure per le pari opportunità:** il Comitato Unico di Garanzia ha erogato corsi di formazione, integrati con attività seminariali e convegni, sui temi di propria pertinenza; inoltre ha garantito il funzionamento dei servizi erogati dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo e dallo Sportello di consulenza su molestie e mobbing.

⁶ Relazione RPCT <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

2.4 – Le criticità e le opportunità

Le principali criticità riscontrate, in particolare in occasione del monitoraggio sull'andamento degli obiettivi, effettuato nel corso dell'anno, sono elencate di seguito:

- **la coerenza tra alcuni indicatori, le unità di misura e i relativi target:** sia in fase di monitoraggio, sia in fase di rendicontazione degli obiettivi di performance individuale si sono rilevate incongruenze tra gli indicatori, le unità di misura e i relativi target. Queste incongruenze hanno comportato, pur a fronte della realizzazione delle attività, la non valutabilità dei risultati dell'obiettivo stesso. In modo particolare questa criticità è stata riscontrata negli obiettivi dell'Area della Formazione e dei servizi agli studenti. Ciò dovrà comportare in futuro una maggiore attenzione sia nella fase di definizione degli obiettivi che in quella di monitoraggio, in particolare tramite il confronto tra gli attori coinvolti;
- **il ritardo nella realizzazione di alcuni obiettivi** a causa del mancato rispetto delle scadenze dipendenti da terze parti (es. conferenze di servizi, concessioni, autorizzazioni, sviluppi ed integrazioni informatiche da parte di fornitori dei gestionali) o dagli organi di governo (es. approvazioni nelle sedute del Consiglio di amministrazione o del Senato). Questo dovrà comportare in futuro una maggior attenzione alla gestione del rischio e una revisione più attenta in fase di monitoraggio intermedio.

Le principali opportunità manifestatesi nel corso del 2018 riguardano **l'incremento dell'FFO** (€ 122.841.552 pari +1% rispetto al 2017, in particolare la quota premiale è passata da € 30.926.026 a € 32.202.750 pari a +4%) **e il finanziamento degli 8 Dipartimenti di eccellenza** (circa 89 milioni in 5 anni), con cui è stato possibile pianificare l'acquisizione di nuove risorse umane e strumentali coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo.

3. Performance 2018

3.1 – Performance organizzativa

3.1.1 Risultato degli indicatori globali di Ateneo

Nella tabella che segue si rende conto dei risultati ottenuti nel corso del 2018 rispetto agli indicatori globali di Ateneo definiti nel paragrafo 3.5 del Piano integrato della Performance per il triennio 2018-2020. Si rinvia all'*Allegato 2 - Schede KPI 2018-2020* del medesimo Piano per una descrizione puntuale delle caratteristiche di tali indicatori.

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito	Tipo	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato 2018	Valutazione finale
						BSC	Formula	output	input	Anno 2018	Anno 2020 Minimo	Anno 2020 Finale		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID1. Numero di OpenBadge erogati	Internal business processes	Output Scostamento percentuale	N. OpenBadge erogati nell'anno	CINECA BESTR	/	7.000	10.800	12.000	Trend	5.000 (anno 2017)	22.509 (anno 2018)	Positiva
		DID2. Percentuale di studenti che proseguono la carriera nel sistema universitario al II anno nello stesso Ateneo (AVA/IA21bis)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Immatricolati puri al CdS nel X/X+1 che al 31/12/X+1 risultano iscritti in un CdS dello stesso Ateneo sul totale degli immatricolati puri al CdS nel X/X+1	MIUR ANS	MIUR ANS	>87,1%	=87,1%	>89%	Trend	87,1% (media 2013-2015)	88,2%	Positiva
		DID3. Percentuale di studenti iscritti entro la durata normale dei CdS che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'a.s. (AVA/IA1, iC01)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Iscritti regolari come definiti nel calcolo del costo standard per studente all'a.a. X/X+1 con almeno 40 CFU nell'a.s. X+1 sul totale degli iscritti regolari all'a.a. X/X+1	MIUR ANS	MIUR ANS	>58,1%	=58,1%	>60%	Trend	58,1% (media 2013-2015)	60,4%	Positiva
		DID4. Opinione degli studenti frequentanti	Customer	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Miglioramento valori medi in almeno 2 ambiti (su 3) rispetto alla media del triennio precedente	DW di Ateneo	/	+/- 0,30 punti rispetto alla media triennio	+/- 0,30 punti rispetto alla media triennio	Superiore alla media del triennio	Trend	Organizzazione: 2,38 Didattica: 2,28 Generale: 2,19 (media triennio aa2014-aa2016)	2,40 2,30 2,21 (media aa2015-aa2017)	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato 2018	Variazione
						output	input	Anno 2018	Anno 2020 Minimo	Anno 2020 Finale	Tipo	Valore		
DIDATTICA	A. Miglioramento dell'efficacia della didattica e dell'occupabilità dei laureati	DID5. Percentuale di Laureati occupati a un anno dal titolo: L, LM, LMCU (AVA/iC06, AVA/iC07)	Internal business processes	Outcome Scostamento percentuale	Laureati (L, LM, LMCU) occupati a un anno dall'acquisizione del titolo rispetto al totale dei laureati intervistati	MIUR Alma Laurea	MIUR Alma Laurea	+/- 0,30 punti rispetto alla media triennio	+/- 0,30 punti rispetto alla media triennio	+/- 2 punti per Le LM +/- 5 punti per LMCU rispetto alla media del triennio	Trend	54,4% L 60,7% LM 40,8% LMCU (media triennio as2013-as2015)	54,5% 61,4% 47,7% (media as2014-as2016)	Positiva
		DID6. Indice di qualità media dei collegi di dottorato (AVA/iA_C_2)	Internal business processes	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	Somma indicatore A=(R+X) corsi accreditati nell'a.a. X/X+1 rapportata al Numero di corsi accreditati a.a. X/X+1	MIUR Programmazione triennale	MIUR Programmazione triennale	+/- 0,02 punti rispetto alla media triennio	+/- 0,02 punti rispetto alla media triennio	Superiore rispetto alla media del triennio	Trend	2,988 (media 2013-2015)	3,062 (media 2014-2016)	Positiva
	B. Sviluppo dell'internazionalizzazione	Internal business processes	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	CFU conseguiti all'estero dagli iscritti regolari a.a. X/X+1 nel' a.s. X+1 sul totale dei CFU conseguiti dagli iscritti regolari a.a. X/X+1 nel' a.s. X+1	MIUR ANS	MIUR ANS	>10,4%	=10,4%	>12%	Trend	10,4% (media 2013-2015)	11,9% (media 2014-2016)	Positiva	
RICERCA E TERZA MISSIONE	C. Internazionalizzazione e sviluppo ricerca scientifica D. Sviluppo del radicamento territoriale	FIN1. Incidenza delle fonti di finanziamento diverse dall'FFO sul totale delle Entrate	Financial	Efficacia oggettiva Scostamento percentuale	Contribuzione studentesca+ Finanziamenti alla ricerca+ Conto terzi sul totale Entrate dell'anno	Bilancio di Ateneo	Bilancio di Ateneo	=32,45%	=32,45%	>32,45%	Trend	32,45% (media 2015-2017)	37,95%	Positiva

Area Strategica	Linea Strategica	Key Performance Indicator (KPI)												
		Titolo	Ambito BSC	Tipo Formula	Formula	Fonte dati		Target			Confronto		Risultato 2018	Variazione
						output	input	Anno 2018	Anno 2020 Minimo	Anno 2020 Finale	Tipo	Valore		
SUPPORTO AMMINISTRATIVO	E. Sviluppo della cultura del personale	BENOR. Indice di soddisfazione complessiva per ciascuna delle 15 dimensioni in cui è misurato il Benessere organizzativo	Learning and growth	Efficacia percepita Media valori Scostamento percentuale	Miglioramento valori medi in almeno 9 ambiti (su 14) rispetto alla media del triennio precedente	Rapporto Nucleo di valutazione	/	Uguale alla media del triennio	Uguale alla media del triennio	Superiore alla media del triennio	Trend	Cfr. tabella riportata nella pagina successiva	Cfr. tabella riportata nella pagina successiva	Positiva 11 sezioni in miglioramento (di cui 2 con incremento superiore al 15%) e 2 sezioni in peggioramento
	F. Semplificazione amministrativa e miglioramento della qualità dei servizi	FIN2. Indice di indebitamento (ex art. 6 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome Scostamento percentuale	Spese complessive su Entrate complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	<=10%	<=10%	<=10%	Standard	<=10%	7,06% (ultimo dato disponibile: 2017)	Positiva
		FIN3. Indice di sostenibilità economico finanziaria (ex art. 7 D.lgs. n.49/2012)	Financial	Outcome Scostamento percentuale	Entrate complessive all'82% su spese complessive	MIUR PROPER	MIUR PROPER	Tra 1,1 e 1,19: 80%	Tra 1 e 1,09: 70%	Se >=1,3: 100%	Standard	>=1%	1,34% (ultimo dato disponibile: 2017)	Positiva
		FIN4. Spesa sui consumi intermedi al netto dell'inflazione annuale	Financial	Efficienza Media valori Scostamento percentuale	Spesa consumi intermedi al netto dell'inflazione per l'anno	Bilancio di Ateneo	/	Tra -3% e +8% di 26.715 k€	Tra -5% e +15% di 26.715 k€	Tra -5% e +10% di 26.715 k€	Trend	26.714 k€ (media 2015-2017)	+0,65% (26.888. K€)	Positiva
		TEMP. Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Internal business processes	Efficienza Media valori Scostamento percentuale	Somma per ciascuna fattura dei giorni intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	DB contabilità di Ateneo	/	26-30 gg: 50% (Se >= 31 gg, allora 0%)	1-10 gg 90% 11-15 gg 80% 16-20 gg 70% 21-25 gg 60%	0 gg: 100%	Standard	15,6 gg (media 2016, 2017)	14.5 gg	Positiva

Media dei giudizi per Sezione del questionario sul Benessere organizzativo e per anno (scala da 1 a 6)	2015	2016	2017	Media 2015-2017	2018	Variazione
Tasso di risposta	35,3%	32,3%	38,3%	35,3%	43,0%	+7,70 punti
A. L'ambiente di lavoro	4,41	4,54	4,44	4,46	4,15	-7,02%
B. Le discriminazioni	4,78	4,72	4,68	4,73	4,90	+3,67%
C. L'equità	2,85	2,9	3,00	2,95	2,96	+0,45%
D. Carriera e sviluppo professionale	2,52	2,70	2,76	2,66	2,82	+6,02%
E. Il mio lavoro	4,09	4,36	4,31	4,25	4,16	-2,19%
F. I miei colleghi	4,11	4,18	4,11	4,13	4,21	+1,85%
G. Il contesto del mio lavoro	2,87	3,10	3,12	3,03	3,25	+7,26%
H. Il senso di appartenenza	3,84	3,91	3,93	3,89	3,91	+0,43%
I. L'immagine della mia amministrazione	4,34	4,31	4,28	4,31	n/a	n/a
L. La mia organizzazione	2,62	2,82	2,88	2,77	2,95	+6,37%
M. Le mie performance	2,68	3,05	3,14	2,96	3,42	+15,67%
N. Il funzionamento del sistema	2,35	2,59	2,72	2,55	3,01	+17,89%
O. Il mio capo e la mia crescita	3,65	3,85	3,92	3,81	3,91	+2,71%
P. Il mio capo e l'equità	3,55	3,83	3,84	3,74	3,86	+3,21%
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	n/a	n/a	n/a	n/a	3,59	n/a

Per quanto riguarda la sezione A, la domanda per cui risulta il valore più basso (3,56) è relativa alle situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari).

Per quanto riguarda la sezione E, la domanda che ha il valore più basso (3,47) è relativa al senso di realizzazione personale nello svolgimento del proprio lavoro.

3.1.2 Risultati conseguiti in base al Piano triennale per prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020⁷ prevede numerose misure di prevenzione di cui si riassumono qui di seguito gli esiti principali, descritti più diffusamente nella Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativamente all'anno 2018, alla quale si rinvia⁸:

1) Vigilanza sul rispetto dei codici di comportamento.

In Ateneo risulta un rispetto generalizzato delle disposizioni dei Codici. Durante l'anno 2018 sono pervenute n. 7 segnalazioni e sono state accertate n. 4 violazioni. Delle 7 segnalazioni suindicate, 6 hanno dato avvio a procedimenti disciplinari, di cui 2 conclusi con archiviazione e 4 con applicazione di sanzione disciplinare, mentre 1 segnalazione non ha dato luogo a procedimento disciplinare.

2) Rotazione degli incarichi.

Anche nel 2018 è stata realizzata la rotazione del personale, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la necessità di garantire la continuità dell'attività amministrativa in termini di efficacia ed efficienza. La rotazione "ordinaria" ha coinvolto n. 19 unità di personale (n. 1 di cat. EP, n. 7 di cat. D e n. 11 di cat. C) è stata posta in essere tra Aree diverse con la contestuale pianificazione e realizzazione di periodi di affiancamento, ove è stato possibile, di durata corrispondente all'acquisizione delle necessarie competenze per lo svolgimento della nuova attività in autonomia. Le Aree interessate dalla rotazione sono state: Area Infrastrutture e Approvvigionamenti, Area del Personale, Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti, Area della Comunicazione, Area Risorse Finanziarie e Bilancio, Area della Ricerca, Direzione Generale. Risulta inoltre essere stata posta in essere in alcune Aree una rotazione "funzionale" nell'ambito dello stesso Ufficio (es. con riferimento alla Direzione Generale nei seguenti uffici: URP, Ufficio Affari Istituzionali, Ufficio Rettorato, Ufficio per la prevenzione della Corruzione) o nell'ambito di Uffici diversi ma afferenti alla stessa Area (Area Biblioteca di Ateneo; Area della Formazione e Servizi agli Studenti; Area Risorse Finanziarie e Bilancio; Area del Personale).

3) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice.

Nel corso del 2018 sono stati conferiti n. 13 nuovi incarichi di Direttore di Dipartimento e acquisite le relative dichiarazioni ex art. 20 D.lgs. 39/2013. I controlli sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite non hanno evidenziato violazioni.

4) Formazione in materia di prevenzione della corruzione.

Nel 2018 l'Ateneo ha organizzato alcuni eventi formativi in house: più precisamente n. 6 corsi di formazione di livello specifico (aventi ad oggetto: gli adempimenti del RUP in materia di appalti, i provvedimenti amministrativi, il nuovo procedimento disciplinare, l'accesso alla dirigenza e il conferimento degli incarichi dirigenziali nella P.A, assunzioni, mobilità e reclutamento nel comparto università, auditor interno ISO 9001:2015 e riqualificazione), e n. 5 iniziative formative di livello generale di cui un incontro in tema di trasparenza dal titolo "Trasparenza: adempimento o opportunità?", un convegno in tema di etica e legalità dal titolo "Corruzione, peste della modernità", e tre corsi base (di cui due erogati in modalità e-learning) sul nuovo Regolamento Generale Di Protezione Dei Dati - GDPR, su proprietà industriale e società spin off e sui provvedimenti amministrativi e gli organi dell'Università.

5) Informatizzazione dei processi.

L'anno 2018 conferma l'impegno dell'Ateneo verso digitalizzazione dei processi, che ha investito una pluralità di attività, tra le quali l'informatizzazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione, la fascicolazione elettronica dei documenti inerenti i procedimenti amministrativi, la gestione automatizzata delle borse di studio (*In4Matic*) e degli appelli d'esame (*EasyTest*), l'implementazione del sistema di controllo di gestione (*UGov*), la gestione integrata del servizio di prestito bibliotecario (*RFID*).

6) Aggiornamento sezione "Amministrazione Trasparente".

La sezione del sito web di Ateneo dedicata ai documenti di cui la normativa sulla Trasparenza prevede la pubblicazione⁹ viene aggiornata durante tutto l'anno, integrandola eventualmente con ulteriore documentazione di pubblico

⁷ Approvato in data 23/01/2018 e consultabile alla pagina <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-ptpct>

⁸ Relazione RPCT 2018 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-rpct>

⁹ Sezione Amministrazione trasparente <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente>

interesse, ed è soggetta all'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione¹⁰.

3.1.3 Risultati conseguiti in tema di standard di qualità dei servizi

Nel corso del 2018, il processo di definizione della Carta dei Servizi di Ateneo è stato portato a termine nell'ambito delle attività previste dall'apposito obiettivo di performance definito nel *Piano integrato 2018/2020*¹¹.

Tuttavia, avendo previsto l'ultimazione della Carta dei Servizi e non la sua adozione, previa approvazione da parte degli organi di governo, il processo di gestione degli eventuali reclami è stato modificato a decorrere dall'anno 2019, come servizio unico e centralizzato, gestito dall'URP¹².

Inoltre, nella prima metà del 2018, l'Ateneo ha partecipato alla decima edizione del progetto *Good Practice – GP2017*, rilevando la soddisfazione degli utenti dei servizi amministrativi (studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico – amministrativo). Per un approfondimento degli esiti delle indagini si rinvia al sito "Amministrazione trasparente"¹³, mentre si offre qui di seguito una sintesi dei principali risultati (in termini di valore medio del giudizio espresso per ciascun servizio, su una scala compresa tra 1-per nulla soddisfatto e 6-del tutto soddisfatto).

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Segreterie studenti	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 3,91 (GP16: 3,83) Media Atenei: 3,82 (GP16: 3,76) Ranking Bicocca: 13°/28 (GP16: 11°/26)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,76 (GP16: 3,54) Media Atenei: 3,68 (GP16: 3,62) Ranking Bicocca: 13°/29 (GP16: 17°/26)
	Diritto allo studio	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,19 (GP16: 4,04) Media Atenei: 4,18 (GP16: 4,07) Ranking Bicocca: 12°/27 (GP16: 16°/25)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,99 (GP16: 3,91) Media Atenei: 3,90 (GP16: 3,84) Ranking Bicocca: 12°/27 (GP16: 11°/24)
	Orientamento	Job placement
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,12 (GP16: 4,11) Media Atenei: 3,91 (GP16: 3,85) Ranking Bicocca: 8°/28 (GP16: 5°/25)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,47 (GP16: 3,45) Media Atenei: 3,47 (GP16: 3,48) Ranking Bicocca: 14°/27 (GP16: 14°/24)
Supporto alla Didattica	Internazionalizzazione	
Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 3,89 (GP16: 3,77) Media risposte Atenei: 4,29 (GP16: 4,22) Ranking Bicocca: 28°/33 (GP16: 29°/33)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,49 (GP16: 3,60) Media Atenei: 3,80 (GP16: 3,87) Ranking Bicocca: 21°/27 (GP16: 18°/24)	

Per quanto riguarda la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi per la didattica, è possibile considerare anche gli esiti di altre due indagini, che coinvolgono *stakeholder* diversi dagli studenti, ovvero le aziende che partecipano

¹⁰ Attestazioni OIV <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-valutazione-o-altri-organismi-funzioni-analoghe/attestazioni-oiv>

¹¹ <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

¹² Attraverso la presentazione di un esposto <https://www.unimib.it/servizi/segreterie/modulistica>

¹³ Dati aggregati attività amministrative <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/dati-aggregati-attivita-C3%A0-amministrativa>

ai programmi di *Job placement* (rilevate in occasione dell'annuale *Career Day*¹⁴ dell'Ateneo) e i genitori degli iscritti potenziali che partecipano alle iniziative di orientamento (rilevate in occasione dei ricorrenti *Open Day*¹⁵ dell'Ateneo):

SERVIZI PER LA DIDATTICA	Career Day, 18 ottobre 2018
	<p>N. aziende partecipanti: 77 N. questionari compilati: 55</p> <p>È soddisfatto dell'affluenza all'evento: 84,74% È soddisfatto del numero di candidature raccolte o del numero di candidati incontrati: 79,66% È complessivamente soddisfatto di com'è stata organizzata l'iniziativa: 93,22% È complessivamente soddisfatto di come si è svolta la giornata: 93,22% Sarebbe interessato a partecipare alla prossima edizione: 94,91%</p>
	Open Day, 24 febbraio 2018
	<p>N. questionari raccolti: 94</p> <p>È rimasto soddisfatto delle informazioni ricevute: 75,73% È stato soddisfatto della presentazione dei docenti: 95,74% La durata della presentazione rispetto agli argomenti trattati è stata soddisfacente: 94,68% È complessivamente soddisfatto di come si è svolto l'evento: 93,62%</p>

SERVIZI BIBLIOTECARI	<p>Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 4,67 (GP16: 4,71) Media risposte Atenei: 4,66 (GP16: 4,58) Ranking Bicocca: 20°/33 (GP16: 13°/32)</p>	
	<p>Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,75 (GP16: 4,59) Media Atenei: 4,54 (GP16: 4,35) Ranking Bicocca: 7°/28 (GP16: 7°/26)</p>	<p>Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 4,69 (GP16: 4,57) Media Atenei: 4,40 (GP16: 4,22) Ranking Bicocca: 2°/29 (GP16: 4°/26)</p>

SERVIZI DI COMUNICAZIONE	<p>Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media UNIMIB: 3,56 (GP16: 3,57) Media Atenei: 3,79 (GP16: 3,77) Ranking Bicocca: 26°/33 (GP16: 23°/33)</p>	<p>Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti: 306 su 793 = 39% (GP16: 39%) Media UNIMIB: 3,42 (GP16: 3,60) Media Atenei: 3,62 (GP16: 3,56) Ranking Bicocca: 24°/31 (GP16: 14°/32)</p>
	<p>Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,08 (GP16: 3,98) Media Atenei: 3,92 (GP16: 3,84) Ranking Bicocca: 7°/28 (GP16: 9°/26)</p>	<p>Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,86 (GP16: 3,86) Media Atenei: 3,69 (GP16: 3,71) Ranking Bicocca: 13°/28 (GP16: 12°/25)</p>

¹⁴ <https://www.unimib.it/servizi/orientamento-stage-e-placement/job-placement/career-day-2018>

¹⁵ <https://www.unimib.it/servizi/orientamento-stage-e-placement/iniziativa-orientamento/iniziativa-studenti-delle-scuole-superiori/open-day-ateneo>

SERVIZI PER LA RICERCA	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 3,82 (GP16: 3,60) Media risposte Atenei: 4,05 (GP16: 3,90) Ranking Bicocca: 22°/33 (GP16: 23°/33)
-------------------------------	--

SERVIZI DI BACK-OFFICE	Gestione del personale docente	Gestione del personale tecnico amministrativo
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 3,51 (GP16: 3,51) Media risposte Atenei: 4,35 (GP16: 4,32) Ranking Bicocca: 33°/33 (GP16: 32°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti UNIMIB: 306 su 793 = 39% (GP16: 39%) Media risposte UNIMIB: 3,56 (GP16: 3,56) Media risposte Atenei: 3,76 (GP16: 3,75) Ranking Bicocca: 26°/31 (GP16: 21°/32)
	Contabilità	
	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti UNIMIB: 306 su 793 = 39% (GP16: 39%) Media risposte UNIMIB: 3,82 (GP16: 3,82) Media risposte Atenei: 4,03 (GP16: 4,02) Ranking Bicocca: 24°/30 (GP16: 27°/32)	

SERVIZI PER LE INFRASTRUTTURE	Sistemi informativi	
	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 4,00 (GP16: 3,87) Media risposte Atenei: 4,16 (GP16: 4,11) Ranking Bicocca: 20°/33 (GP16: 26°/33)	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti UNIMIB: 306 su 793 = 39% (GP16: 39%) Media risposte UNIMIB: 4,09 (GP16: 4,06) Media risposte Atenei: 4,10 (GP16: 4,12) Ranking Bicocca: 18°/31 (GP16: 21°/31)
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,09 (GP16: 3,97) Media Atenei: 4,00 (GP16: 3,87) Ranking Bicocca: 13°/28 (GP16: 10°/26)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 3,77 (GP16: 3,76) Media Atenei: 3,70 (GP16: 3,70) Ranking Bicocca: 14°/28 (GP16: 11°/25)
	Approvvigionamenti	
	Destinatari: personale tecnico amministrativo N. rispondenti UNIMIB: 306 su 793 = 39% (GP16: 39%) Media risposte UNIMIB: 3,79 (GP16: 3,32) Media risposte Atenei: 3,70 (GP16: 3,59) Ranking Bicocca: 10°/31 (GP16: 26°/32)	Destinatari: personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca N. rispondenti UNIMIB: 563 su 1758 = 32% (GP16: 33%) Media risposte UNIMIB: 3,53 (GP16: 3,21) Media risposte Atenei: 3,99 (GP16: 3,77) Ranking Bicocca: 29°/33 (GP16: 32°/33)
	Servizi generali e logistici	
	Destinatari: iscritti corsi di laurea - 1 anno N. rispondenti: 1.999 pari al 27% (GP16: 19%) Media UNIMIB: 4,45 (GP16: 4,36) Media Atenei: 4,20 (GP16: 4,13) Ranking Bicocca: 7°/28 (GP16: 6°/26)	Destinatari: iscritti corsi di laurea - anni successivi N. rispondenti: 6.266 pari al 24% (GP16: 15%) Media UNIMIB: 4,10 (GP16: 4,06) Media Atenei: 3,89 (GP16: 4,16) Ranking Bicocca: 12°/27 (GP16: 11°/25)

3.2 – Performance individuale

3.2.1 Risultati conseguiti dal personale dirigente

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2018/2020*¹⁶, la valutazione del personale dirigente è legata ai seguenti tre criteri:

- A. la valutazione dei seguenti indicatori di performance organizzativa (peso 50% per il Direttore generale e 45% per i Capi Area):

Area	Cod	Peso	Indicatore	Misura	Misura	Target	Risultato	Valutazione
Supporto amministrativo	FIN1	33%	Autofinanziamento	Capacità dell'Ateneo di attirare entrate proprie e di autofinanziare le attività di miglioramento dei servizi	Variazione rispetto alla media del triennio precedente	Valore uguale o maggiore alla media 2015-2017: 32,45%	37,95% (2018)	100%
Supporto amministrativo	FIN3	34%	Sostenibilità economico finanziaria	Rapporto tra E (0,82 x (FFO + Fondo programmazione triennale + Entrate contributive al netto dei rimborsi – Fitti passivi) e F (Spese di Personale a carico ateneo + Oneri ammortamento)	Positivo se valore ≥ 1 Negativo se valore < 1	Se ≥ 1 e $< 1,1$: 70% Se $\geq 1,1$ e $< 1,2$: 80% Se $\geq 1,2$ e $< 1,3$: 90% Se $\geq 1,3$: 100%	1,34% (ultimo dato disponibile 2017)	100%
Supporto amministrativo	TEMP	33%	Indicatore di tempestività dei pagamenti (Circolare MEF n.3/2015)	Il calcolo dell'indicatore è il seguente: la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicata per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	N. gg di ritardo	0 gg: 100% 1-10 gg: 90% 11-15 gg: 80% 16-20 gg: 70% 21-25 gg: 60% 26-30 gg: 50% >31 gg: 0	14,5 (2018)	80%

¹⁶ Piano integrato della Performance 2018/2020 <https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

B. la valutazione del grado di raggiungimento degli **obiettivi specifici** (peso 30%), che risultano raggiunti come di seguito indicato:

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali ¹⁷	Sintesi dei risultati conseguiti	% di realizzazione
A. Miglioramento dell'efficacia didattica e dell'occupabilità dei laureati	F01. Accreditemento F03. Informatizzazione per la didattica F04. Iniziative per l'inclusione F06. Innovazione dell'offerta formativa D03/F1. Semplificazione procedure della didattica S03. Servizi per la didattica A02. Infrastrutture per didattica e servizi studenti B05. Supporto iniziative formazione di Ateneo B08. Riorganizzazione spazi e collezioni B10. Nuovo SW gestione servizi della Biblioteca	F01. Accreditemento delle Scuole di specializzazione mediche. Supporto per l'accrreditamento dei Corsi di laurea e formazione del personale in vista della visita CEV 2019. F03. Avvio procedura In4Matic. Estensione procedura EasyTest e adozione OpenBadge per tutti i Corsi di laurea. F04. Avvio valutazione della didattica online e rilevazione bisogni studenti DSA. Incompiuto il welcome desk per dottorandi stranieri e non implementata la procedura Bisogni speciali. F06. Istituzione corsi di formazione permanente. Erogati 3 corsi per insegnanti. Stipulato 42 convenzioni per dottorati innovativi. D03/F1. Certificazione qualità internazionalizzazione e dottorati. Revisione test di accesso a Economia e Statistica e procedure per esami di Stato. Adozione E4Job per prove informatica S03. Aule informatizzate al 30%. Supporto per didattica multimediale, a PQA per visita CEV. Sviluppo GSuite. A02. Ristrutturazione U16. Ammodernamento aule. Mancato avvio U10 per motivi esterni. Mancato completamento Bicocca Stadium B05. Erogazione corso sulla ricerca bibliografica B08. Nuovi spazi per collezioni a scaffale aperto B10. Revisione flussi per nuovo sw gestionale individuato sul mercato	F01. 100 % F03. 100 % F04. 50 % F06. 100 % D03/F1. 83,3% S03. 100 % A02. 75 % B05. 100 % B08. 100 % B10. 100 %
B. Sviluppo dell'internazionalizzazione	F05. Internazionalizzazione della didattica C02. International graduate programme	F05. Conseguimenti titolo con validità internazionale e n.2 bandi internazionali C02. Realizzazione n.2 eventi di promozione formazione professionale all'estero	F05. 100 % C02. 100 %
C. Internazionalizzazione e sviluppo della ricerca scientifica	A01. Potenziamento infrastrutture per Ricerca R01. Sviluppo raccolta e gestione finanziamenti R02. Sviluppo ricadute Ricerca	A01. Presentazione DIP e autorizzazioni per laboratorio sorgente U19. Collaudo laboratorio radioisotopi U8. Aggiudicazione lavori stabulario U8. R01. Iniziative per migliorare raccolta fondi di ricerca R02. Approvazione piano per agevolazioni spin-off. Iniziative progetto U4I	A01. 100 % R01. 89 % R02. 93 %
D. Sviluppo del radicamento territoriale	R03. Sviluppo rapporti con il territorio B03. Consolidamento attività e servizi del PAST B06. Attività di nell'ambito del Distretto Bicocca B09. Collaborazioni enti esterni C01. Organizzazione e promozione del Ventennale C03. Realizzazione data base di contatti di Ateneo C04. Progetto iBicocca C05. Organizzazione Tutorato peer to peer C06. Progetto Pensiero e società C07. BicocAlumni C08. Distretto Bicocca e Convenzioni	R03. Iniziative di divulgazione della ricerca scientifica B03. Valorizzazione n.7 nuovi archivi B06. Organizzazione n.73 nuovi eventi B09. Sottoscrizione nuovo accordo con Ordine Chirurghi e odontoiatri di Monza e Brianza C01. Iniziative per il ventennale dell'Ateneo C03. Rilascio database dei contatti per la pubblicizzazione degli eventi C04. Progetto iBicocca: 538 openbadge C05. Avvio servizio di tutorato per studenti C06. Progetto Bbetween: 2350 openbadge C07. Progetto BicoccaAlumni: 610 openbadge C08. Sviluppo Distretto Bicocca con l'acquisizione di n.12 nuovi partner e la stipula di n.6 nuove convenzioni	R03. 87,5 % B03. 100 % B06. 100 % B09. 100 % C01. 100 % C03. 100 % C04. 100 % C05. 100 % C06. 100 % C07. 100 % C08. 100 %
E. Sviluppo della cultura del personale	P02. Revisione procedure di formazione PTA P03. Mappatura dei processi e delle competenze P05. Welfare aziendale	P02. Adottate nuove procedure di formazione del personale basate su analisi del fabbisogno P03. Adozione del dizionario delle competenze per definire i profili di responsabilità P05. Sottoscritte n.5 nuove convenzioni per il welfare aziendale	P02. 100 % P03. 90 % P05. 100 %
F. Semplificazione amministrativa (continua)	D01. Sviluppo dell'amministrazione digitale D02. Protezione dei dati personali e sensibili D03. Semplificazione e miglioramento della qualità dei servizi D04. Performance organizzativa D05. Anticorruzione: obiettivi PTT 2018/2020 D06. Sicurezza sul luogo di lavoro D07. Dipartimenti di eccellenza	D01. Pubblicazione del manuale di conservazione digitale. Rilascio sistema di informatizzazione delle delibere del CdA. Fascicolazione elettronica di n.33 procedimenti. D02. Pubblicazione Regolamento per trattamento e protezione dati. Erogazione corso online D03. Sviluppo del Sistema Qualità. Proposta nuova Carta dei Servizi. Supporto visita CEV. D04. Azzeramento ferie residue 2017 al 7 gennaio 2019 D06. Aggiornamento piano di emergenza. Pubblicazione del Regolamento di gestione della sicurezza. D07. Supporto per le attività previste dallo sviluppo dei Dipartimenti di eccellenza.	D01. 100 % D02. 100 % D03. 100 % D04. 95 % D06. 100 % D07. 100 %

¹⁷ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.4 del presente documento.

Linea strategica	Elenco degli obiettivi individuali ¹⁸	Sintesi dei risultati conseguiti	% di realizzazione
F. Semplificazione amministrativa (segue)	E01. Recupero crediti ex CIDIS E02. Predisposizione manuale di contabilità E03. Magazzino beni di rapido consumo E04. Riorganizzazione dell'Ufficio economato D03/E. Pago PA F02. Recupero crediti ex CIDIS P01. Procedure online P04. Controllo di gestione D03/P1. Messa in qualità processo Bandi di concorso S01. Sistema informativo S02. Sviluppo infrastrutture D03/S. Servizi online B01. Mantenimento standard dei servizi B02. Ampliamento dei servizi a pagamento B04. Servizio fotocopiatura e stampa B07. Introduzione RFID D03/A1. Certificazione di qualità	E01. Concluso accordo per recupero crediti ex CIDIS E02. Sperimentazione del controllo di gestione per centri di costo, anni 2016 e 2017 E03. Adozione sw per magazzino dei beni di rapido consumo in Economato e nei centri di servizi per Scienze 1 e Medicina E04. Gestione n.1040 richieste per Economato tramite Service Desk D03/E. Adozione sistema Pago PA su procedure Esse3 e UGov F02. Concluso accordo per recupero crediti ex CIDIS P01. Messa in produzione di Ugov Missioni per tutte le strutture e di PICA per tutte le procedure concorsuali. Studio di fattibilità di PICA per master e corsi di perfezionamento. P04. Sperimentazione del controllo di gestione per centri di costo, anni 2016 e 2017 D03/P1. Predisposta la messa in qualità del processo Bandi di concorso del personale TA S01. Implementate linee guida AGID per sicurezza informatica e adeguati processi informativi al Regolamento su trattamento e protezione dei dati S02. Analisi di mercato e progetto esecutivo per reingegnerizzazione UGov. Acquisizione hw e sw per servizio di cloud ibrido per accesso alle risorse in modalità as-a-Service D03/S. Estensione del Service Desk a n.4 nuovi ambiti. Certificazione di usabilità del sito web di Ateneo. Migrazione n.11 siti dipartimentali. Supporto per il controllo di gestione per l'informatizzazione delle delibere CdA. Adozione sistema di gestione delle identità digitali. Messa in qualità del processo "Certificazione del dato bibliografico e bibliometrico", B01. Mantenimento dei valori degli indicatori di efficienza ed efficacia della Biblioteca B02. Ampliamento dell'utenza (da 2,06 a 2,25) B04. Sperimentazione fotocopiatura e stampa in cloud B07. Effettuata indagine di mercato ed espletata procedura a evidenza pubblica. D03/A1. Redazione documentazione SQG per l'Area Infrastrutture	E01. 100 % E02. 100 % E03. 100 % E04. 100 % D03/E. 100% F02. 100 % P01. 100 % P04. 100 % D03/P1. 100% S01. 100 % S02. 100 % D03/S. 100% B01. 75 % B02. 100 % B04. 25 % B07. 66 % D03/A1. 100%

C. la valutazione delle **competenze professionali e organizzative** che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2018 (peso 20% per il Direttore generale e 25% per i Capi Area), determinando i seguenti risultati (calcolati con la media dei giudizi ottenuti lungo una scala che misura la frequenza di tali riscontri: da 1-mai a 5-sempre):

- C1. Capacità di coordinamento delle attività e dei collaboratori: 4,9/5;
- C2. Capacità di valutare i collaboratori, differenziando i giudizi: 4,9/5;
- C3. Orientamento al risultato: 4,9/5;
- C4. Consapevolezza e impegno per l'organizzazione: 5/5;
- C5. Coinvolgimento degli stakeholder: 4,2/5.

¹⁸ Per una descrizione approfondita delle azioni realizzate si vedano le schede che costituiscono l'allegato 7.3 del presente documento.

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

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2018/2020*, la valutazione del personale che ricopre il ruolo di Capo Settore o del personale EP che ricopre un'altra posizione organizzativa è legata ai seguenti tre criteri:

- A) la valutazione degli *indicatori di performance organizzativa* (peso 40%) descritti al punto A) del paragrafo 3.1.1;
- B) la valutazione del grado di raggiungimento degli *obiettivi specifici* (peso 30%) definiti in modo coerente e, per la maggior parte dei casi, coincidente con le fasi in cui si articolano gli obiettivi del personale dirigente, descritti al punto B) del paragrafo 3.1.1;
- C) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2018 (peso 30%), che concorre a definire il grado di differenziazione delle valutazioni, per cui si veda la tabella in fondo a questo paragrafo.

In base a quanto stabilito nel capitolo 5 del *Piano integrato della Performance 2018/2020*, la valutazione del personale B, C, D o EP che non ricopre una posizione organizzativa è legata ai seguenti due criteri:

- A) il risultato degli obiettivi assegnati al Dirigente dell'Area di afferenza (peso 40%) descritti al punto B) del paragrafo 3.1.1;
- B) la valutazione delle *competenze professionali e organizzative* che sono state espresse tramite comportamenti osservabili nel corso dell'anno 2018 (peso 60%), che concorre a definire il grado di differenziazione delle valutazioni, per cui si veda la tabella in fondo a questo paragrafo.

Le attività di valutazione sono state avviate il 4 marzo 2019 e si sono ultimate il 5 aprile 2019.

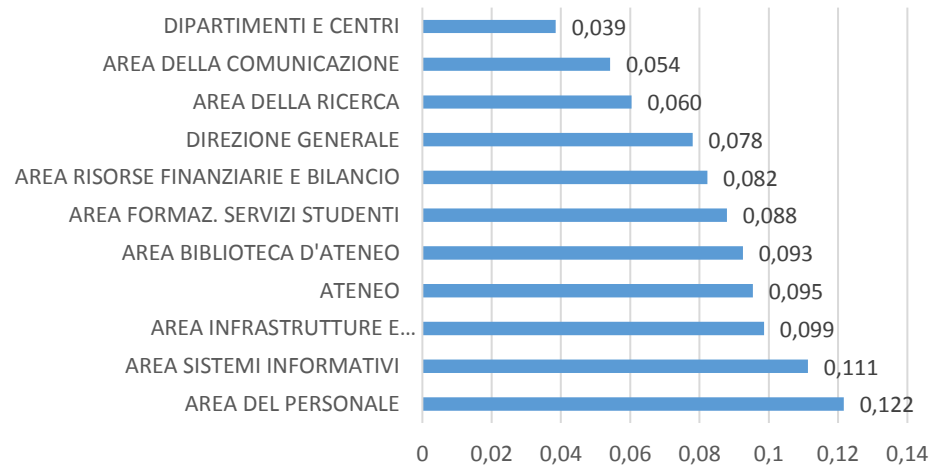
La differenziazione delle valutazioni, calcolata relativamente alla valutazione delle competenze professionali, viene indicata nella tabella seguente.

Anno 2018	Deviazione standard delle valutazioni	Valutazione media (scala 1-5)	Totale personale ¹⁹
AREA BIBLIOTECA D'ATENEIO	0,093	4,25	40
AREA DEL PERSONALE	0,122	4,42	85
AREA DELLA COMUNICAZIONE	0,054	4,69	39
AREA DELLA FORMAZIONE	0,088	4,61	184
AREA DELLA RICERCA	0,060	4,68	32
AREA INFRASTRUTTURE E APPROVVIGIONAMENTI	0,099	4,23	64
AREA RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	0,082	4,67	116
AREA SISTEMI INFORMATIVI	0,111	4,56	102
DIREZIONE GENERALE	0,078	4,57	60
DIPARTIMENTI	0,039	4,74	115
ATENEIO	0,095	4,57	837

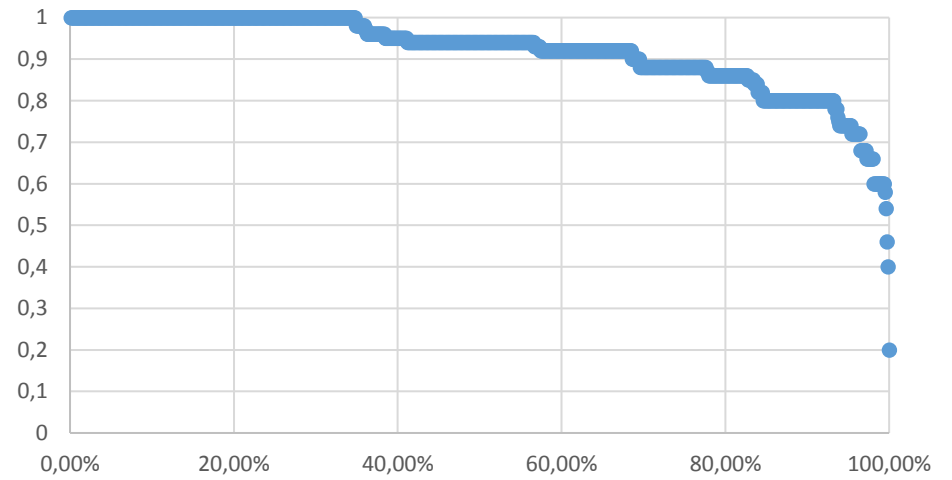
Nelle pagine seguenti si riportano i grafici relativi alla distribuzione delle valutazioni per ciascuna struttura. L'istogramma iniziale rappresenta la deviazione standard per struttura, mentre i successivi diagrammi di dispersione mostrano la distribuzione per punteggio di valutazione ottenuto (da 0 a 1, sull'asse verticale) del della percentuale di personale afferente a ciascuna struttura (sull'asse verticale).

¹⁹ Si contano le valutazioni per ciascuna struttura, per cui la stessa persona può essere conteggiata più volte se ha lavorato in più strutture durante periodi diversi dell'anno

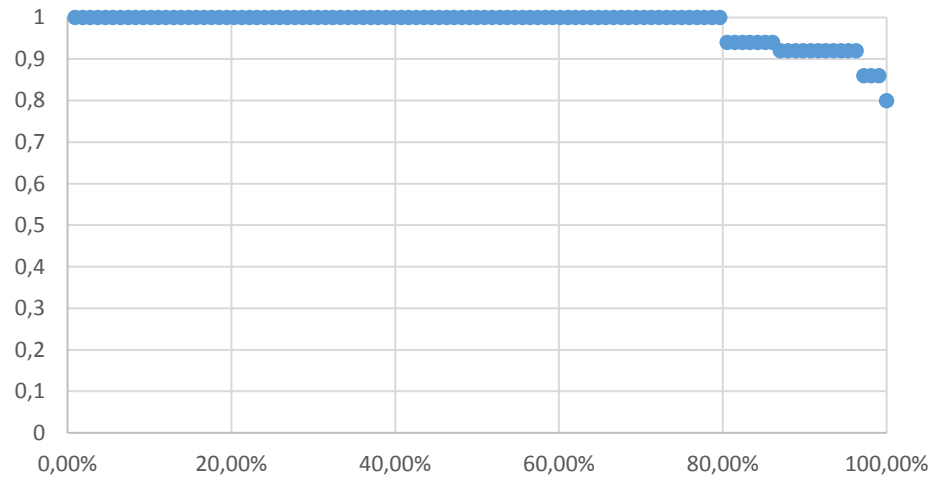
Deviazione standard delle valutazioni



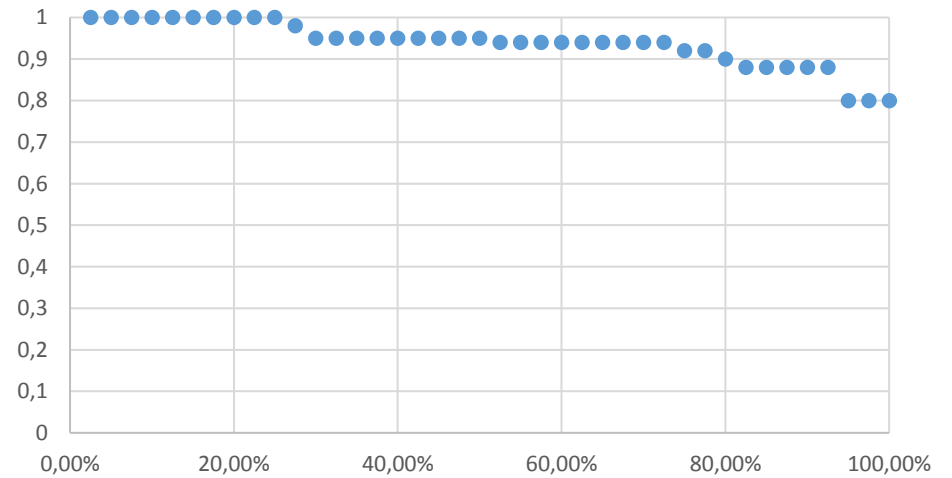
Ateneo



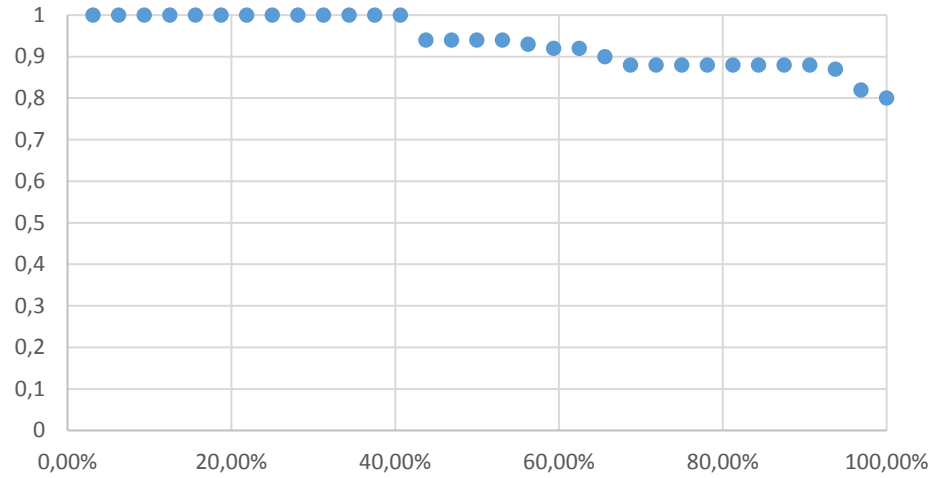
Dipartimenti e Centri



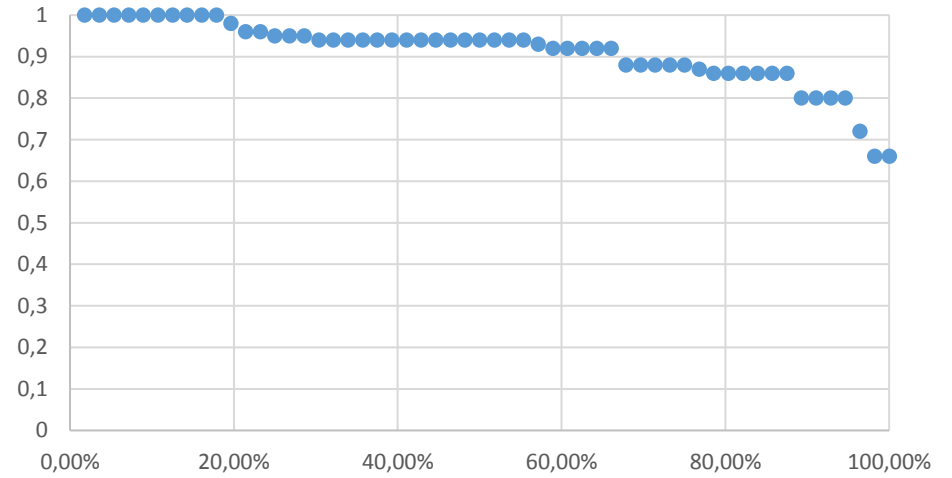
Area della Comunicazione



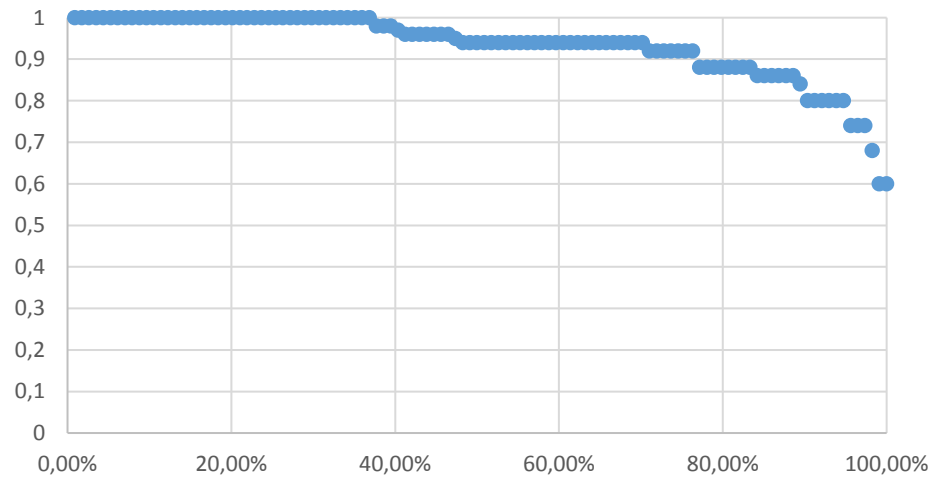
Area della Ricerca



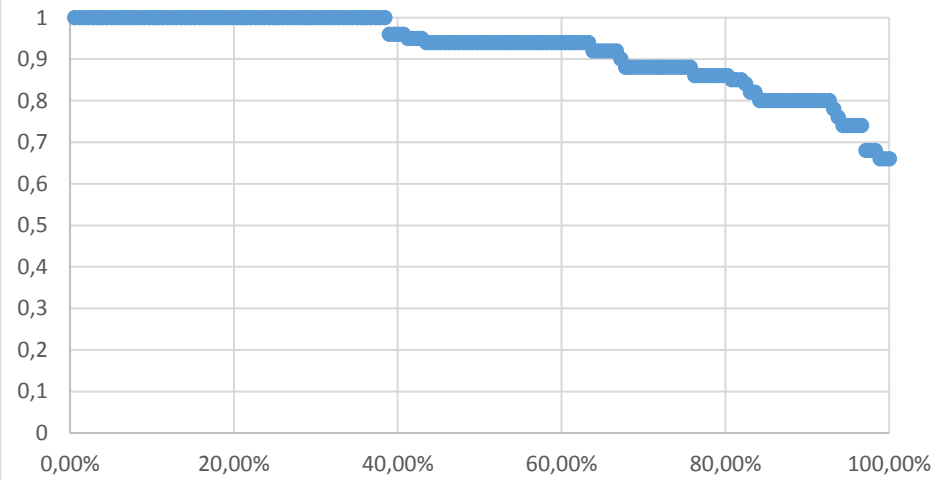
Direzione generale



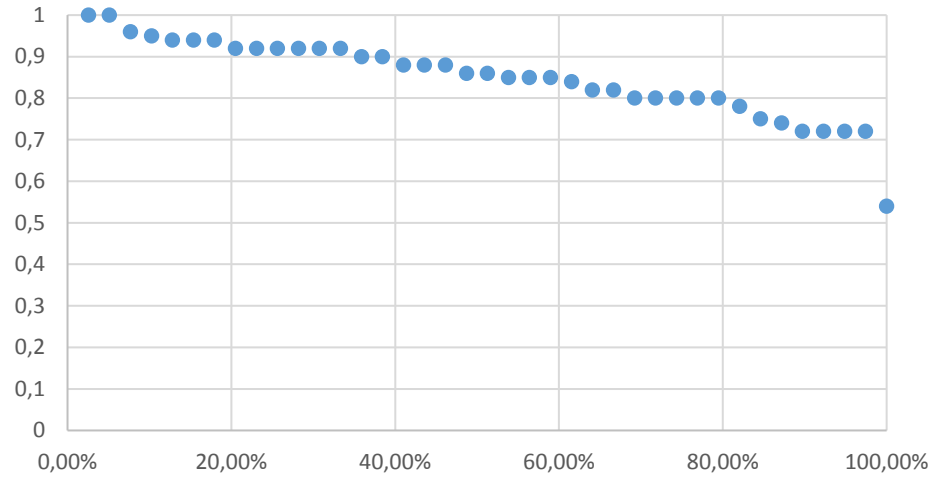
Area Risorse finanziarie



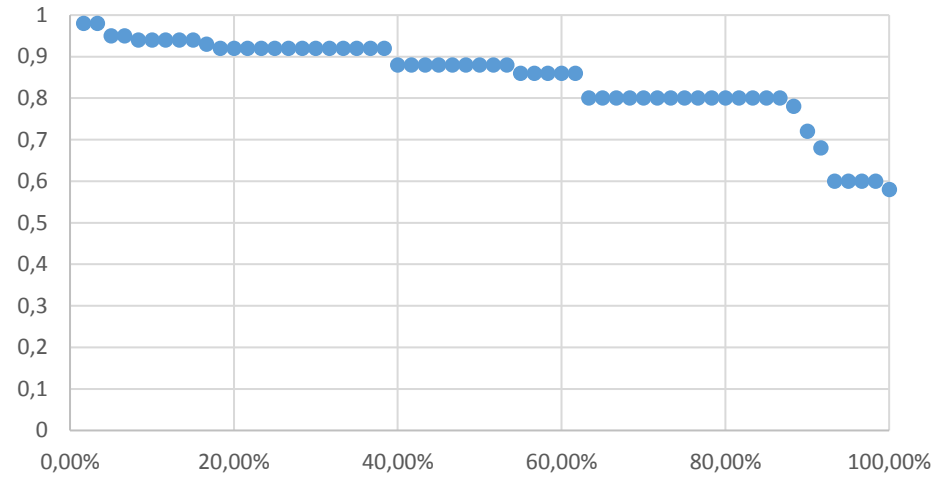
Area della Formazione



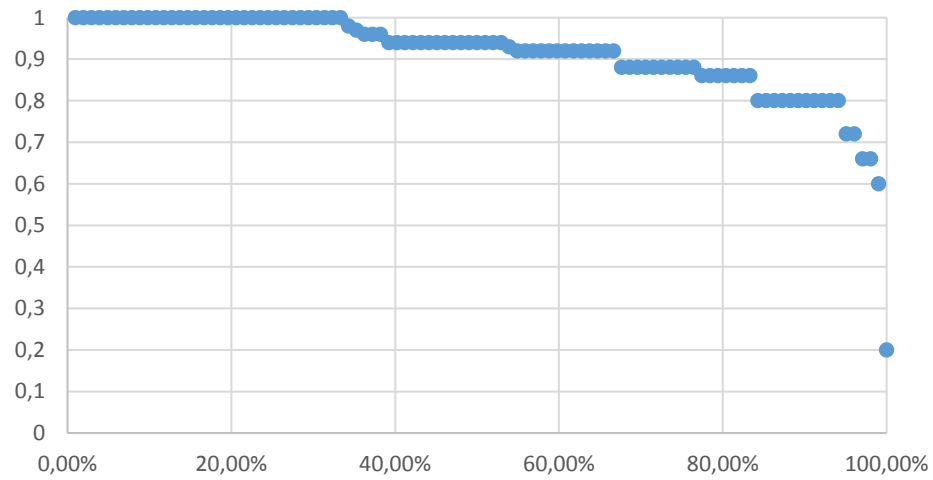
Area Biblioteca



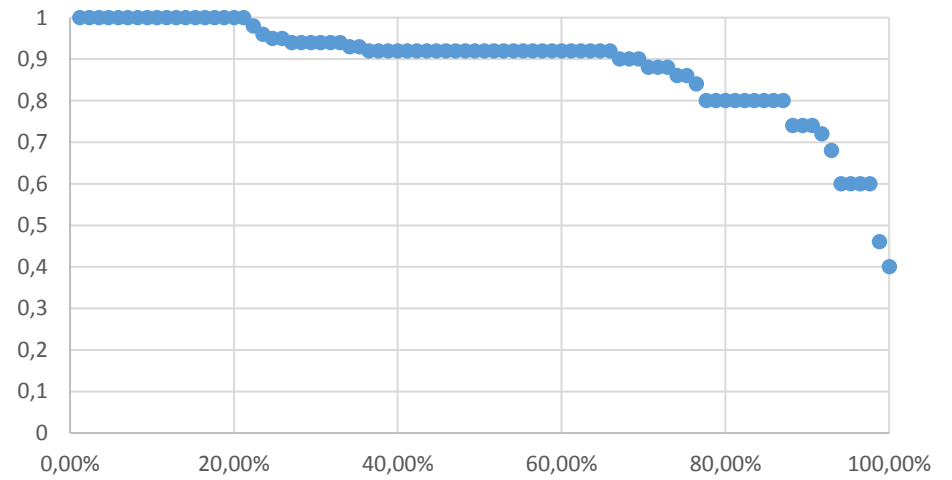
Area Infrastrutture



Area Sistemi informativi



Area del Personale



4. Risorse, efficienza ed economicità

Il Bilancio unico di Ateneo per l'esercizio 2018 rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, di cui si riporta qui di seguito una sintesi, ottenuta utilizzando dati provvisori e passibili di aggiornamento.

Il Bilancio è stato redatto in conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 18 del 27 gennaio 2012 – "Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera b), e comma 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240", dal Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze n.19 del 14 gennaio 2014 – "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università", nonché dalla prima edizione del Manuale Tecnico Operativo predisposto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e pubblicato a dicembre del 2015.

<i>A) Proventi operativi 2017</i>	<i>Importo</i>	<i>Incidenza</i>
I Proventi propri, di cui:	€ 63.472.319,72	28,15%
1) Proventi per la didattica	€ 45.577.451,82	
2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	€ 4.944.675,91	
3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	€ 12.950.191,99	
II Contributi, di cui:	€ 152.122.944,90	63,10%
1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	€ 142.430.238,45	
2) Contributi Regioni e Province autonome	€ 2.949.192,57	
4) Contributi Unione Europea e altri Organismi Internazionali	€ 66.241,47	
5) Contributi da Università	€ 1.116.636,87	
6) Contributi da altri (pubblici)	€ 3.421.804,21	
7) Contributi da altri (privati)	€ 2.131.373,27	
III Proventi per attività assistenziale	€ 5.586.026,53	2,26%
IV Proventi per gestione diretta interventi per il DSU	€ 5.031.745,66	2,33%
V Altri proventi e ricavi diversi	€ 9.061.909,43	4,16%
Totale Proventi operativi	€ 235.274.946,24	

I contributi ministeriali per il 2018 sono distribuiti nel modo seguente:

<i>Descrizione</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Fondo Funzionamento Ordinario (comunicazione ministeriale)	€ 122.116.256,00	€ 125.632.840,98
<i>di cui</i> quota premiale	€ 31.686.437,00	€ 32.202.753,00
Cofinanziamento MIUR Borse Post Laurea	€ 2.763.934,00	€ 3.341.443,00
Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti DM n. 976/2014	€ 1.314.199,00	Non disponibile
Totale Contributi ministeriali	€ 126.194.389,00	€ 128.974.283,98

Il totale dei proventi da ricerche commissionate nel 2018 ammonta complessivamente a € 4.944.675,91, in aumento rispetto al totale dei proventi 2017 (€3.688.095,28).

Il totale per tasse e contributi dalle iscrizioni ai corsi di laurea nel 2018 (€40633559,02) diminuisce rispetto al 2017 (€41867993,65).

I proventi per la gestione diretta degli interventi in materia di Diritto allo Studio conseguente alla presa in carico di una parte dei servizi precedentemente gestiti dal consorzio interuniversitario CiDIS, e restano sostanzialmente invariati nel 2018, passando da € 5.630.540,22 a € 5.031.745,66.

La composizione dei costi operativi del 2018 è la seguente:

<i>B) Costi operativi 2017</i>	
VIII. Costi del personale	€ 121.231.413,43
IX. Costi della gestione corrente	€ 93.262.840,82
X. Ammortamenti e svalutazioni	€ 9.953.130,54
XI. Accantonamenti per rischi e oneri	€ 1.298.403,63
XII. Oneri diversi di gestione	€ 1.520.060,87
Totale Costi (B)	€ 227.265.849,29

Il risultato dell'esercizio 2018 è il seguente:

Differenza tra costi e proventi operativi (A - B)	€ 8.009.096,95
C) Proventi e oneri finanziari	€ 57.196,45
E) Proventi e oneri straordinari	- € 223.609,71
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - E)	€ 7.728.290,79
F) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite, anticipate	€ 6.916.072,35
Risultato dell'esercizio	€ 812.218,44

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Con Decreto Rettorale n.1324 del 29 aprile 2014, l'Ateneo ha istituito il proprio Comitato Unico di Garanzia CUG²⁰, che ha sostituito i precedenti organi (Comitato Pari Opportunità CPO, Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) proseguendone le attività, secondo quanto è descritto nel Piano triennale delle Azioni Positive per il periodo 2015/2018²¹.

Il Servizio per gli studenti con disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)²² ha conservato pienamente le proprie funzioni.

5.1.1 Dimensione delle pari opportunità.

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

5.1.2 Prospettiva di riferimento.

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

5.1.3 Obiettivi e tipologia di impatto.

In data 24 febbraio 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato su proposta del CUG il Piano di azioni positive per il triennio 2015-2018, dove sono definiti i seguenti obiettivi:

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

5.1.4 Indicatori e target, azioni, risorse e risultati

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

In particolare, le tre linee di azione del 2018 sono state:

1. Formazione

- Decima edizione del corso "*Genere, politica e istituzioni*", finalizzato a favorire l'accesso delle donne alle assemblee politiche e in tutti i 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). Con l'attestazione della frequenza uguale o superiore al 75% delle ore di lezione (48 ore complessive previste dal piano didattico) e il superamento delle prove di verifica è stato rilasciato l'attestato del corso con l'attribuzione di 6 Crediti Formativi Universitari. Al percorso formativo hanno partecipato 81 persone (di cui 75 donne). Nel 2018 è stata predisposta e presentata agli organi di governo la documentazione per la realizzazione della undicesima edizione del corso (da avviare nell'aprile del 2019).
- Il corso di perfezionamento "*La violenza contro le donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno*" (novembre 2018- maggio 2019). Il Corso ha l'obiettivo di formare con un approccio multidisciplinare le diverse figure professionali che a vario titolo si occupano di prevenire e contrastare la violenza contro le donne. In particolare intende: formare figure professionali che possano trovare opportunità lavorative presso strutture – pubbliche e private – che a vario titolo gestiscono le politiche di prevenzione e contrasto contro la violenza o entrano in contatto con donne vittime di violenza (strutture ospedaliere, strutture del

²⁰ <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

²¹ https://www.unimib.it/sites/default/files/Piano%20di%20Azioni%20Positive%202015_2018_CDA_1.pdf

²² <https://www.unimib.it/servizi/disabilit%C3%A0-e-dsa>

sistema socio-sanitario, servizi sociali, centri antiviolenza, case rifugio, centri donna); rafforzare le competenze di chi già svolge attività lavorative in tema di prevenzione e contrasto alla violenza.

2. Incontri e convegni. Durante il 2018, sono stati organizzati principalmente due eventi:
 - nella Giornata internazionale della donna il Comitato Unico di Garanzia ha presieduto il seminario dal titolo: *“Smartworking. Prospettive del lavoro agile nell’impiego pubblico e privato”* (11 marzo 2018), in occasione del quale è stata approfondita una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro basata sul principio di volontarietà e avente lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - la presentazione del *“Rapporto sul femminicidio in Italia. Una riflessione attorno ai lavori della commissione parlamentare”*, organizzata in collaborazione con EDV Italy Project - contro la violenza domestica e ABCD - Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere Centro di Ricerca interuniversitario e Culture di Genere. All’incontro ha preso parte la Dott.ssa Francesca Puglisi già Presidente Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio.
3. Attività di consulenza. La Consigliera di Fiducia dell’Ateneo (Avv. Livia Chiara Mazzone) ha svolto nel 2018, in collaborazione con il Comitato, consulenza in materia di molestie e mobbing.
4. A gennaio 2019 è stato presentato il primo *Bilancio di Genere dell’Ateneo* per il quale durante l’anno 2018 è stata condotta un’analisi sulla rappresentanza di donne e uomini tra studenti, personale docente e personale tecnico e amministrativo. In tale occasione sono state presentate le risorse e le politiche adottate da Milano-Bicocca a sostegno delle pari opportunità e le prospettive future sul tema con il piano di azioni positive per il 2019-2022. Per la redazione del suddetto *Bilancio* nel 2018 è stato costituito un comitato scientifico costituito da Maria Cristina Messa – Rettore, Francesca Zajczyk - Delegata del Rettore al coordinamento per la redazione del bilancio di genere, Marina Calloni - Professore Ordinario - Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale , Roberto Cornelli - Presidente del Comitato Unico di Garanzia, Carla Facchini - Professore Ordinario - Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale , Carmen Leccardi - Professore Ordinario - Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale , Tiziana Vettor - Presidente del Comitato Unico di Garanzia fino a maggio 2018.

6. Processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

	GEN	FEB	MAR	APR
Raccolta dei dati sulla performance organizzativa (estrazioni, incontri con la Direzione) da parte degli uffici				
Valutazione della performance organizzativa (indicatori di Ateneo) da parte della Direzione Generale				
Relazione del personale dirigente sui risultati conseguiti nel 2018, inviata alla Direzione Generale				
Valutazione della performance del personale cat. B, C, D, EP da parte del responsabile di struttura				
Predisposizione della Relazione della Performance 2018 da parte della Direzione Generale				
Predisposizione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice (Direzione Generale) da parte dell'OIV				
Validazione della Relazione della Performance 2018 da parte dell'OIV (Nucleo di Valutazione)				
Approvazione della Relazione della Performance 2018 da parte del Consiglio di Amministrazione				

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

L'esame del ciclo di gestione della performance 2018 conferma come il *Sistema di misurazione e valutazione* dell'Università degli Studi di Milano Bicocca continui ad essere parte integrante dell'organizzazione annuale delle attività, integrando gli altri strumenti di programmazione, quali il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, la valutazione dei risultati della didattica e della ricerca e le strategie dell'Ateneo.

Inoltre, tale esame ha evidenziato come la collaborazione tra tutti gli attori coinvolti (organi di governo, Direttore Generale, Dirigenti, personale tecnico-amministrativo, OIV) sia un elemento essenziale per il buon funzionamento del ciclo della performance. In particolare, in occasione della prima applicazione del nuovo *Sistema di misurazione valutazione* sono stati necessari un supporto e una consulenza continui, anche organizzando un corso in modalità e-learning per illustrare i principi a cui s'ispira il *Sistema* e la procedura concreta seguita nel nostro Ateneo. Non sono mancate richieste di chiarimenti e la necessità di migliorare la tempistica della procedura, che verranno esaminate per un ulteriore miglioramento del *Sistema di misurazione e valutazione*.

Nel corso del 2018 si è registrato anche un miglioramento delle fasi di definizione degli obiettivi (specialmente per l'attenzione nell'individuazione degli indicatori di risultato) e di monitoraggio intermedio (che ha portato a un'approfondita analisi e ai conseguenti aggiustamenti di rotta), determinando una consapevolezza e una diffusione maggiori degli strumenti previsti dal ciclo della performance.

L'integrazione del ciclo di gestione della performance ed il ciclo di budget (fase di pianificazione economica) presenta ancora delle criticità dovute alla declinazione degli obiettivi e alla loro realizzazione legata principalmente a risorse umane destinate su più obiettivi e alla ottimizzazione delle risorse strumentali.

Resta invece difficoltoso il tentativo di coinvolgere i principali stakeholder con modalità ulteriori rispetto alla mera pubblicazione dei documenti e alla consueta rilevazione della soddisfazione sui servizi erogati, per la quale occorrerebbe riuscire ad aumentare i tassi di risposta, assestatisi attorno al 30% circa.

7. Allegati

7.1 – Tabella “Documenti del ciclo”

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Data di pubblicazione	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	23/01/2018	20/11/2018	13/12/2018	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance
Piano della <i>performance</i> , triennio 2018-20	23/01/2018	24/07/2018	27/07/2018	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, triennio 2018-20	23/01/2018	23/01/2018	30/01/2018	https://www.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct

7.2 – Tabella della valutazione individuale

Tabella 7.2.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	Personale valutato (valore assoluto)	Periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---	---	---	----
Dirigenti di II fascia e assimilabili	8	Marzo 2019	NO	100%	-----	----
Non dirigenti	814	Marzo 2019	NO	100%	----	-----

Tabella 7.2.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---	---	---	---	---
Dirigenti di II fascia e assimilabili	45 (DG) / 50	-----	2,5 (DG) / 2	30	-----	-----	22,5 (DG) / 18
Non dirigenti	-----	40	-----	-----	-----	-----	60

Tabella 7.2.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	Personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	---	---	---
Dirigenti di II fascia e assimilabili	8	---	---
Non dirigenti	639	181	3

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

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X	-----	Cfr. <i>accordo di contrattazione integrativa</i> che applica i criteri della tabella 8 del <i>Sistema</i> al calcolo della retribuzione di risultato	-----	12/02/2019
Non dirigenti	X	-----	Cfr. <i>accordo di contrattazione integrativa</i> che applica i criteri delle tabelle 8 e 9 del <i>Sistema</i> al calcolo dell'indennità di produttività	-----	12/02/2019

Tabella 7.2.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X (con l'approvazione del nuovo Sistema, il 23/01/2018 e le successive modifiche approvate il 201/11/2018)	-----

7.3 – Risultato degli obiettivi di performance individuale

Si veda la raccolta di schede allegata al presente documento.