

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023-2025

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2023

**INDICE**

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>1. DESCRIZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	<b>8</b>
2.1 – Valore pubblico	8
2.2 – Performance	11
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	21
<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>22</b>
3.1 – Struttura organizzativa	22
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	25
3.3 – Fabbisogno del personale e della formazione	26
<b>4. STRUMENTI DI MONITORAGGIO</b>	<b>31</b>
<b>5. ALLEGATI</b>	<b>33</b>
Allegato 1 – Obiettivi generali e specifici 2023-2025	33
Allegato 2 – KPI di Ateneo 2023-2025	33
Allegato 3 – Obiettivi di performance individuale 2023-2025	33
Allegato 4 – Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025	33
Allegato 4/A – Valutazione del rischio corruttivo 2023-2025	33
Allegato 4/B – Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche 2023-2025	33
Allegato 4/C – Rotazione straordinaria	33
Allegato 4/D – Griglia obblighi di pubblicazione	33
Allegato 4/E – Esiti dell'attività di monitoraggio condotta dal RPCT – Anno 2022	33
Allegato 5 – Organizzazione del lavoro agile 2023-2025	33
Allegato 6 – Elenco delle iniziative di formazione 2023-2025	33

## Premessa

Oggetto del presente documento è il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Università degli Studi di Milano Bicocca per il triennio 2023/2025, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113<sup>1</sup>, con cui s'intende integrare in un documento unico i diversi strumenti di programmazione delle attività di una pubblica amministrazione, allo scopo di migliorarne la coerenza interna e la trasparenza verso l'esterno.

In base a tale norma e a seguito dell'approvazione da parte della Conferenza Unificata nella seduta del 9 febbraio 2022<sup>2</sup>, dell'approvazione del Consiglio di Stato pubblicata il 2 marzo 2022<sup>3</sup> e del parere favorevole della Commissione Affari costituzionali del Senato nella seduta del 6 aprile 2022<sup>4</sup>, la Presidenza della Repubblica ha emanato il D.P.R. n.81 del 24/06/2022<sup>5</sup>, dove sono individuati gli adempimenti relativi alla programmazione assorbiti dal PIAO, mentre la Funzione Pubblica ha emanato il D.M. del 24/06/2022<sup>6</sup>, dove sono definiti i contenuti e lo schema tipo del PIAO, di cui si è tenuto conto per la redazione del presente documento.

In particolare, il PIAO 2023/2025 assorbe e integra i seguenti adempimenti:

- il Piano di Azioni Positive<sup>7</sup>;
- il Piano della formazione<sup>8</sup>;
- il Piano integrato della Performance<sup>9</sup>;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile<sup>10</sup>;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Art.6 D.lgs. n. 80/2021 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2021;80~art6>

<sup>2</sup> Conferenza Unificata, 9 febbraio 2022 <https://www.statoregioni.it/it/conferenza-unificata/sedute-2022/seduta-del-09022022/report/>

<sup>3</sup> Consiglio di Stato, 2 marzo 2022 <https://www.giustizia-amministrativa.it/documents/20142/17476668/Parere+n.+506-2022.pdf/e6d30567-9ca0-43ba-c0c1-61124586749e?t=1646247078811>

<sup>4</sup> Commissione Affari costituzionali del Senato, 6 aprile 2022 <http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/bollettini/html/2022/04/06/01/comunic.htm>

<sup>5</sup> DPR 81/2022 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/06/30/22G00088/sg>

<sup>6</sup> D.M. del 24/06/2022 su contenuti e schema tipo del PIAO [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/DM\\_PIAO\\_24\\_giugno\\_2022.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/DM_PIAO_24_giugno_2022.pdf)

<sup>7</sup> Piano Azioni Positive <https://www.unimib.it/ateneo/organ/comitato-unico-garanzia>

<sup>8</sup> Piano della formazione (Pagina riservata al personale <https://unimibit.sharepoint.com/sites/MyPTA/SitePages/FormazionePTA/Formazione-pta.aspx>)

<sup>9</sup> Piano integrato della Performance <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

<sup>10</sup> Allegato 4 del Piano integrato della Performance 2022-2024 <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

<sup>11</sup> Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-ptpct>

## 1. Descrizione dell'amministrazione

### 1.1 Mandato istituzionale e missione

Il 10 giugno 1998 nasce la *Seconda Università degli Studi di Milano*, che un anno dopo, il 12 marzo 1999, modifica il nome nell'attuale *Università degli Studi di Milano Bicocca*. L'Ateneo nasce non tanto come una nuova Università, quanto come un'Università nuova, auspicio cui i membri della nuova comunità accademica hanno cercato sempre di tener fede.

In particolare, l'Università degli Studi di Milano Bicocca è un'istituzione pubblica di alta cultura che persegue "lo sviluppo della società attraverso la promozione culturale e civile della persona e l'elaborazione di una cultura fondata sui valori universali dei diritti umani, della pace, della solidarietà internazionale e della salvaguardia dell'ambiente"<sup>12</sup>, svolgendo, in attuazione dell'art. 33 della Costituzione, attività d'istruzione superiore e di ricerca, rispetto alle quali garantisce "la libertà di ricerca dei docenti e dei ricercatori, nonché l'autonomia di ricerca delle strutture scientifiche"<sup>13</sup> e provvede "all'istituzione, organizzazione e funzionamento delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio, anche per quanto concerne i connessi aspetti amministrativi, finanziari e di gestione"<sup>14</sup>.

### 1.2 Missione Didattica

L'offerta didattica si articola in corsi di laurea (triennali e magistrali, biennali o a ciclo unico) e corsi post-laurea (dottorato di ricerca, scuole di specializzazione, master di I e II livello, corsi di perfezionamento e di aggiornamento), rivolti sia a laureati che vogliono proseguire nel proprio percorso formativo, sia a chi vuole valorizzare la propria esperienza di lavoro con momenti di alta formazione. A partire dal 1° ottobre 2012, in applicazione dello Statuto adottato il 7 giugno 2012 e modificato il 3 marzo 2015, nonché in conformità alla Legge 240/2010, la promozione e il coordinamento delle attività di didattica e di ricerca sono affidate ai Dipartimenti, eventualmente coordinati da una Scuola per lo svolgimento della Didattica, in base alla seguente suddivisione:

- per le scienze economiche e statistiche:
  - Scuola di Economia e statistica;
  - Dipartimento di Economia, metodi quantitativi e strategie di impresa;
  - Dipartimento di Statistica e metodi quantitativi;
  - Dipartimento di Scienze economico-aziendali e diritto per l'economia.
- per le scienze giuridiche: Dipartimento di Giurisprudenza (School of Law).
- per le scienze mediche e bioscienze: Dipartimento di Medicina e Chirurgia (School of Medicine and Surgery).
- per le scienze psicologiche: Dipartimento di Psicologia.
- per le scienze matematiche, fisiche e naturali:
  - Scuola di Scienze;
  - Dipartimento di Biotecnologie e bioscienze;
  - Dipartimento di Fisica "G. Occhialini";
  - Dipartimento di Informatica, sistemistica e comunicazione;
  - Dipartimento di Matematica e applicazioni;
  - Dipartimento di Scienza dei materiali;
  - Dipartimento di Scienze dell'ambiente e della Terra.
- per le scienze della formazione: Dipartimento di Scienze umane per la formazione "Riccardo Massa"
- per le scienze sociologiche: Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale

I corsi di studio, attivati su proposta dei Dipartimenti, si articolano secondo le tipologie previste dall'ordinamento nazionale vigente in materia di istruzione universitaria (D.M. 270/04), riassunto qui di seguito:

Tipo di corso	Titolo accademico	CFU*	Anni
<b>1° livello</b>			
Corso di laurea	Laurea	180	3
<b>2° livello</b>			
Corso di laurea magistrale	Laurea magistrale	120	2
Ciclo unico (1+2)	Laurea magistrale	300	5
<b>3° livello</b>			
Corso di Dottorato di ricerca	Dottorato di ricerca		3+
Scuola di Specializzazione	Diploma di specializzazione	60-300	1-5
Master universitario di 1° o 2° livello	Master universitario	60+	1+

<sup>12</sup> Art.1 Statuto di Ateneo <https://www.unimib.it/ateneo/statuto-e-regolamenti/statuto>

<sup>13</sup> Art.6 comma 3 Legge 9 maggio 1989 n.168 [http://www.miur.it/0006Menu\\_C/0012Docume/0098Normat/1668Istitu.htm](http://www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0098Normat/1668Istitu.htm)

<sup>14</sup> Art.6 comma 5 Legge 9 maggio 1989 n.168 [http://www.miur.it/0006Menu\\_C/0012Docume/0098Normat/1668Istitu.htm](http://www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0098Normat/1668Istitu.htm)

L'offerta formativa dell'a. a. 2022/2023 comprende i seguenti corsi di studio:

- 33 lauree triennali<sup>15</sup>, di cui 27 a numero programmato e 1 in lingua inglese;
- 40 tra lauree magistrali e lauree a ciclo unico, di cui 14 a numero programmato e 9 in lingua inglese;
- 20 corsi di dottorato<sup>16</sup> per 7 diverse aree disciplinari, raggruppati in un'unica Scuola;
- 38 scuole di specializzazione<sup>17</sup> di area medico/chirurgica o psicologica;
- 25 master<sup>18</sup> di primo livello professionalizzanti, opportunamente disegnati per offrire opportunità lavorative a un sottoinsieme di lauree triennali;
- 16 master di secondo livello, sia di alta formazione e sia professionalizzanti, rivolti a laureati di cicli unici e di alcune lauree magistrali;
- 4 corsi di perfezionamento annuali.

Tutti i corsi di laurea attivi per il 2022/2023 sono accreditati da ANVUR, senza alcun giudizio condizionato di cui al D.M. 987/2016. Nel marzo 2019, in seguito alla visita della Commissione di Esperti di Valutazione (CEV) per l'accredito periodico, il nostro Ateneo ha ricevuto l'accredito della sede, dei 9 corsi selezionati (Biotecnologie (L-2), Servizio Sociale (L-39), Statistica e Gestione delle Informazioni (L-41), Scienze e Tecniche Psicologiche (L-24), Informatica (LM-18), Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane (LM-57), Matematica (LM-40), Odontoiatria e Protesi Dentaria (LM-46 – Sede di Monza), Scienze e Tecnologie Chimiche (LM-54), ottenendo giudizi positivi per i due dipartimenti visitati (Dipartimento di Psicologia ed il Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi). Le valutazioni espresse dalla CEV hanno considerato gli obiettivi autonomamente prefissati dall'Ateneo, la loro coerenza con le potenzialità iniziali, gli strumenti adottati e i risultati conseguiti. Sulla base di tali valutazioni e della documentazione consultata, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR nella riunione dell'11 settembre 2019 ha deliberato una proposta al MIUR di accredito con livello B corrispondente al giudizio "Pienamente soddisfacente".

I corsi di dottorato offerti dall'Ateneo sono organizzati in un'unica Scuola di dottorato. Dall'anno 2013 con l'emanazione del D.M. 45/2013 anche l'attivazione dei corsi di dottorato è sottoposta a un sistema di assicurazione della qualità, attraverso un accredito iniziale e successivi accreditamenti periodici da parte del Ministero, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANVUR. L'offerta formativa include servizi di accoglienza, tutorato e assistenza agli studenti, con servizi specifici per gli studenti stranieri e diversamente abili.

Le dimensioni della didattica svolta in Ateneo possono essere riassunte anche dai dati relativi agli iscritti a. a. 2022/2023 e diplomati nell'anno solare 2022, estratti al 1 marzo 2023:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corsi di studio:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ N. iscritti lauree triennali: 22.014</li> <li>○ N. laureati triennali: 3.803</li> <li>○ N. iscritti lauree magistrali: 8.326</li> <li>○ N. laureati magistrali: 2.498</li> <li>○ N. iscritti lauree a ciclo unico: 6.980</li> <li>○ N. laureati a ciclo unico: 759</li> <li>○ N. studenti incoming: 492</li> <li>○ N. studenti outgoing: 1.214</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corsi post-lauream:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ N. iscritti corsi di Dottorato: 809</li> <li>○ N. diplomati corsi di Dottorato: 175</li> <li>○ N. iscritti Scuole di specializzazione a.a. 2021/22: 1.172</li> <li>○ N. diplomati Scuole di specializzazione: 168</li> <li>○ N. iscritti a master di I livello a.a.2021/22: 540</li> <li>○ N. iscritti a master di II livello a.a.2021/22: 143</li> <li>○ N. iscritti corsi di perfezionamento: 152</li> </ul> </li> </ul> |
|--|--|

### 1.3 Missione Ricerca scientifica e Terza missione

La ricerca scientifica nell'Università è da sempre caratterizzata dal forte e fondamentale legame con l'attività formativa e dalla multidisciplinarietà dei settori scientifico-disciplinari d'indagine, che costituisce un notevole vantaggio competitivo.

Le attività di ricerca si svolgono nei 14 Dipartimenti, di cui 8 Dipartimenti di eccellenza<sup>19</sup> riconosciuti dal MUR per il quinquennio 2018/2022<sup>20</sup>, e 62 Centri di ricerca<sup>21</sup>.

Il personale di ricerca è costituito dal personale docente e ricercatore, dai dottorandi, dagli assegnisti di ricerca e dal personale tecnico amministrativo assegnato ai Dipartimenti e ai Centri di ricerca.

Gli ambiti di ricerca dell'Ateneo ricompresi nei settori previsti dall'European Research Council (ERC) sono:

- Life Sciences, per le attività del Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze e del Dipartimento di Medicina e Chirurgia;
- Physical Sciences and Engineering, per le attività dei Dipartimenti di Fisica, Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione, Matematica, Scienza dei Materiali, Scienze dell'Ambiente e della Terra;
- Social Sciences and Humanities, per le attività dei Dipartimenti di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa, Giurisprudenza, Psicologia, Scienze Umane per la Formazione, Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia, Sociologia e Ricerca Sociale, Statistica e Metodi Quantitativi.

I numerosi progetti di ricerca spaziano dalla nano-medicina alle scienze applicate (tutela dell'ambiente, energie rinnovabili, nuovi materiali, biotecnologie), includendo iniziativa spiccatamente interdisciplinari (in ambito economico e giuridico, nello studio e nella valorizzazione dei beni culturali, nelle neuroscienze, nell'innovazione sociale, nella formazione scolastica)<sup>22</sup>.

<sup>15</sup> Corsi di laurea a.a.2022/23 <https://www.unimib.it/didattica/corsi-studio> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>16</sup> Dottorati di ricerca XXXVII Ciclo a.a.2022/23 <https://www.unimib.it/didattica/dottorato-ricerca> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>17</sup> Scuole di specializzazione a.a.2022/23 <https://www.unimib.it/didattica/offerta-formativa/scuole-specializzazione> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>18</sup> Master di I e II livello a.a.2022/23 <https://www.unimib.it/didattica/master-universitari> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>19</sup> Dipartimenti di eccellenza <https://www.unimib.it/ricerca/finanziamenti/dipartimenti-eccellenza> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>20</sup> Dipartimenti di eccellenza 2018-22 <https://www.mur.gov.it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/dipartimenti-di-eccellenza/DdE2018-2022>

<sup>21</sup> Centri di ricerca <https://www.unimib.it/ricerca/ricerca-bicocca/centri-ricerca> pagina consultata il 19/12/2022

<sup>22</sup> Banca dati dei progetti di ricerca dell'Ateneo <https://www.unimib.it/ricerca/ricerca-bicocca/progetti-ricerca>

Strettamente collegata alla ricerca scientifica, si sviluppa anche la cosiddetta “Terza missione” delle Università<sup>23</sup>, che consiste sia nell’apertura verso il rispettivo contesto socio-economico, esercitato mediante la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze (ad esempio, sotto forma di ricerca commissionata, spin off, brevetti, consorzi), sia nella produzione beni pubblici che aumentano il benessere della società, che possono avere contenuto culturale (ad esempio, eventi di divulgazione scientifica o gestione di poli museali), sociale (ad esempio, collaborazioni a favore della salute pubblica), educativo (ad esempio, attività di educazione degli adulti).

Le dimensioni della ricerca scientifica svolta in Ateneo possono essere riassunte dai seguenti dati:

- Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (dal **Conto consuntivo 2021**):
  - da MUR: € 2.051.919,61
  - da altri enti pubblici: € 3.812.829,38
  - da enti privati: € 3.064.767,01
  - dall’Unione Europea: € 5.700.746,52
- N. progetti internazionali attivi: 74, di cui:
  - 9 H2020 ERC,
  - 18 H2020 MSCA, di cui:
    - 4 MSCA Individual Fellowship,
    - 2 MSCA RISE
    - 12 MSCA Innovative Training Network
  - 5 H2020 Future and Emerging Technologies (FET)
  - 7 H2020 Research Infrastructure
  - 21 Erasmus+
  - 3 EIT-KIC Raw Materials
  - 8 Horizon Europe
  - 1 Horizon Europe MSCA Post Doctoral Fellowship
  - 2 LIFE
- N. contratti di cooperazione internazionale: 131
- N. brevetti concessi: 7
- N. famiglie di domande di brevetto o brevetti attivi: 54
- N. centri di ricerca dipartimentali: 21
- N. centri di ricerca interdipartimentali: 11
- N. centri interuniversitari: 21

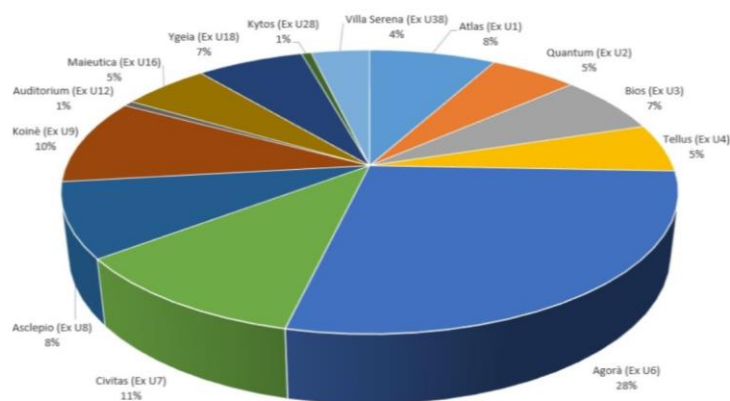
<sup>23</sup> Anvur. Terza Missione e Impatto Sociale di Atenei ed Enti di Ricerca <https://www.anvur.it/attivita/temi/>

### 1.4 Supporto tecnico e amministrativo

Per lo svolgimento delle attività descritte più sopra l'Ateneo si avvale di personale tecnico e amministrativo, le cui caratteristiche sono descritte nella sottosezione 3.3 del presente documento, e di una struttura organizzativa, che viene descritta nella successiva sottosezione 3.1, tramite l'assegnazione di obiettivi di performance individuale, per i quali si rinvia al successivo paragrafo 2.2.3. Inoltre, l'Ateneo dispone delle seguenti risorse infrastrutturali, rilevate al 31 dicembre 2022:

- Strutture per la didattica e la ricerca
  - N. edifici: 18 a Milano, 5 a Monza
  - N. poli territoriali: 3 oltre a Milano e Monza
  - N. aule con più di 20 posti: 164 (20.322 posti)

Distribuzione delle aule per edificio



- N. laboratori informatici e linguistici: 35 (1.646 posti)
- N. laboratori di ricerca: 116, così distribuiti:

Dipartimento	N. laboratori	Elenco dei laboratori
Biotecnologie e Bioscienze	6	<a href="https://www.btbs.unimib.it/it/dipartimento/infrastrutture-ricerca-e-laboratori-associati">https://www.btbs.unimib.it/it/dipartimento/infrastrutture-ricerca-e-laboratori-associati</a>
Fisica "G. Occhialini"	8	<a href="https://www.fisica.unimib.it/it/ricerca/strutture-ricerca/laboratori-ricerca">https://www.fisica.unimib.it/it/ricerca/strutture-ricerca/laboratori-ricerca</a>
Giurisprudenza	1	<a href="https://giurisprudenza.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca">https://giurisprudenza.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca</a>
Informatica, sistemistica e comunicazione	21	<a href="https://www.disco.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca">https://www.disco.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca</a>
Medicina e chirurgia	15	<a href="https://www.medicina.unimib.it/it/ricerca/centri-ricerca-e-laboratori-associati">https://www.medicina.unimib.it/it/ricerca/centri-ricerca-e-laboratori-associati</a>
Psicologia	20	<a href="https://psicologia.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca">https://psicologia.unimib.it/it/ricerca/laboratori-ricerca</a>
Scienze dei materiali	23	<a href="https://www.mater.unimib.it/it/ricerca/strutture-ricerca/laboratori-ricerca">https://www.mater.unimib.it/it/ricerca/strutture-ricerca/laboratori-ricerca</a>
Scienze dell'ambiente e del territorio	8	<a href="https://www.disat.unimib.it/it/ricerca/laboratori">https://www.disat.unimib.it/it/ricerca/laboratori</a>
Scienze umane per la formazione	12	<a href="https://www.formazione.unimib.it/it/ricerca/laboratori-poli-ricerca">https://www.formazione.unimib.it/it/ricerca/laboratori-poli-ricerca</a>
Sociologia e ricerca sociale	2	<a href="https://www.sociologia.unimib.it/it/ricerca/laboratori-dipartimentali">https://www.sociologia.unimib.it/it/ricerca/laboratori-dipartimentali</a>

- Sistema bibliotecario
  - N. biblioteche: unica su tre sedi (Sede Centrale, Sede di Scienze e Sede di Medicina)
  - Totale posti a sedere nelle quattro sedi: 777
  - Patrimonio documentario fisico: 369.182
  - Risorse elettroniche – banche dati: 114
  - Risorse elettroniche – abbonamento periodici: 84.375
  - Risorse elettroniche - e-book: 338.653
- Residenze studentesche
  - Residenza Giò Ponti - edificio U92 - Milano, Via G. Modena 36 - Capienza massima: 119 posti
  - Residenza delle Fontane - edificio U12 - Milano Via Vizzola 5 - Capienza massima: 210 posti
  - Residenza Ponale - edificio U72 - Milano, Via Ponale 62 - Capienza massima: 62 posti
  - Residenza U42 - edificio U42 - Milano, Via Forni angolo via Bernardino da Novate - Capienza massima: 156 posti
  - Residenza Breme Forno - edificio U62 - Cinisello Balsamo, Via Martinelli 44 - Capienza massima: 44 posti
  - Residenza Sondrio - edificio U112 - Sondrio, Via Scamozzi 4/6/10 - Capienza massima: 28 posti

## 2. Valore pubblico, performance, prevenzione della corruzione e trasparenza

### 2.1 – Valore pubblico

In questa sezione s'intende descrivere gli obiettivi definiti del Piano Strategico dell'Ateneo per il triennio 2023/2025<sup>24</sup> con particolare attenzione al loro valore pubblico, che può essere descritto come il "miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi"<sup>25</sup> di un'amministrazione pubblica, derivato dagli impatti delle sue attività sulle diverse categorie di utenti coinvolti, soprattutto in una prospettiva a lungo termine, quindi contemplando anche gli impatti sugli utenti futuri.

#### 2.1.1 Obiettivi generali e specifici

Gli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2023/2025 corrispondono agli obiettivi specifici dell'Ateneo e sono riconducibili agli obiettivi generali della Pubblica Amministrazione, i quali, in mancanza di un'esplicita formulazione ex art.3 D.lgs. 74/2017<sup>26</sup>, possono essere individuati negli obiettivi definiti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile approvati dalle Nazioni Unite il 25/09/2015 e in seguito adottati dallo Stato italiano<sup>27</sup>, nonché nelle missioni delineate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)<sup>28</sup> per il periodo 2021-2026, approvato dal Consiglio dei Ministri del 13/07/2021.

In particolare, il Piano Strategico 2023/2025 si articola in 36 obiettivi raggruppati in otto ambiti, strettamente connessi fra di loro e tali da considerare le tre missioni dell'Ateneo in relazione con le attività di supporto, come si può evincere dalla sottostante tabella.

<p><b>1. DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI</b></p> <p>1.1 Didattica Innovativa 1.2 Istituzione e apertura di nuovi Corsi di Laurea 1.3 Orientamento, placement e servizi agli studenti 1.4 Servizi di digitalizzazione</p> <p><b>2. SCUOLA DI DOTTORATO, BICOCCA ACADEMY, SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE</b></p> <p>2.1 Scuola di Dottorato 2.2 Istituzione della "Bicocca Academy" 2.3 Scuole di Specializzazione</p> <p><b>3. RICERCA E INNOVAZIONE</b></p> <p>3.1 Attuazione delle iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 3.2 Sviluppo dei Dipartimenti di Eccellenza 3.3 Capacità di attrarre fondi da bandi di ricerca competitiva 3.4 Promozione della partecipazione a reti e partenariati internazionali e Reti ESFRI 3.5 Autonomia dei giovani ricercatori</p> <p><b>4. TERZA MISSIONE</b></p> <p>4.1 Monitoraggio della valorizzazione della ricerca e produzione di beni pubblici 4.2 Ricerca commissionata, attrezzature e Joint Labs 4.3 Valorizzazione della proprietà intellettuale (Brevetti e spin-off) 4.4 Public Engagement 4.4.1 Comunicazione della Ricerca 4.4.2 Alumni: «Grown up in Bicocca» 4.4.3 Tecnologie digitali a supporto di inclusività e benessere digitale 4.6 Distretto Bicocca</p>	<p><b>5. RESPONSABILITÀ SOCIALE E WELFARE</b></p> <p>5.1 Misure a favore del genere e dell'inclusione: Osservatorio politiche di genere 5.2 Piattaforma Welfare 5.3 Lo sport universitario</p> <p><b>6. INTERNAZIONALIZZAZIONE</b></p> <p>6.1 Partecipazione a reti di collaborazione internazionale 6.2 Rafforzare la vocazione internazionale della didattica 6.3 Aumentare la mobilità tra gli studenti 6.4 Mobilità di personale docente e tecnico-amministrativo</p> <p><b>7. VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO</b></p> <p>7.1 Pianificazione del personale docente 7.2 Politiche di selezione e reclutamento del personale tecnico e amministrativo 7.3 Politiche di formazione continua 7.4 Innovazione e Semplificazione Amministrativa 7.4.1 Efficiamento delle procedure di gestione del bilancio</p> <p><b>8. PATRIMONIO ED EDILIZIA SOSTENIBILE</b></p> <p>8.1 Rinnovamento delle residenze universitarie 8.2 Rinnovamento delle infrastrutture edilizie per la didattica e la ricerca 8.3 Interventi di prototipazione di edilizia sostenibile e Smart Campus</p>
--	--

Nell'*Allegato 1* del presente documento è possibile trovare l'elenco degli obiettivi strategici 2023-2025 con la relativa distribuzione in base agli obiettivi dell'Agenda 2030 (*Tabella 1* dell'allegato) e alle missioni del PNRR 2021/2026 (*Tabella 2* dell'allegato).

<sup>24</sup> Piano Strategico di Ateneo <https://www.unimib.it/ateneo/piano-strategico>

<sup>25</sup> Ministero della Funzione Pubblica. *Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance - Ministeri n. 2 Dicembre 2017, pagine 10 e 19* [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG-SMVP\\_29\\_dicembre\\_2017.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG-SMVP_29_dicembre_2017.pdf)

<sup>26</sup> Art.3 D.lgs. 74/2017 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-05-25;74!vig=~art3>

<sup>27</sup> Agenda 2030 Sviluppo Sostenibile <https://www.agenziacoese.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

<sup>28</sup> PNRR <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>



### 2.1.2 Azioni per l'accessibilità, fisica e digitale, dell'amministrazione

I principali obiettivi strategici del triennio 2023-2025 che includono iniziative volte a migliorare l'accessibilità ai servizi erogati dall'Ateneo, a cui corrispondono alcuni obiettivi di performance individuale, riportati nella Tabella 3 dell'**Allegato 1**, sono i seguenti:

- **1.1 Didattica Innovativa**, per cui è prevista una modalità di fruizione ibrida di spazi fisici e virtuali per diversi tipi di attività formative di *digital learning*, sperimentando l'utilizzo della realtà virtuale e aumentata per la didattica esperienziale immersiva e proseguendo il progetto di virtualizzazione dei laboratori didattici;
- **1.3 Orientamento, placement e servizi agli studenti**, intesi nell'ambito degli obiettivi di inclusione, che caratterizzano l'Ateneo fin dalla sua fondazione, tramite la rete intradipartimentale dei referenti di Dipartimento e dei professionisti del Servizio disabilità con particolare riguardo alla sperimentazione di strategie *technology-based* per l'inclusione di persone con limitazioni psicologiche, sensoriali, motorie e neurocognitive, insieme a nuovi strumenti di apprendimento per studenti e cittadini, basati su tecnologie avanzate (3D, *interactive and web-based interfaces*), nonché al rafforzamento del programma di Tutorato, sia peer-to-peer sia svolto da consulenti esterni, e alla riprogettazione dei percorsi di orientamento per studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento in itinere e in uscita;
- **5.1 Misure a favore del genere e dell'inclusione**, previste dal Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) 2021-2024 e monitorate dall'Osservatorio per le politiche di genere, per lo sviluppo di un vero e proprio modello di *diversity management*, con particolare riferimento alle tecnologie digitali per il wayfinding, in modo da agevolare gli spostamenti di persone diversamente abili all'interno del campus e degli edifici che lo compongono (Progetto B.Map).

### 2.1.3 Semplificazione delle procedure

I principali obiettivi strategici del triennio 2023-2025 che includono iniziative volte a semplificare le procedure amministrative dall'Ateneo, a cui corrispondono alcuni obiettivi di performance individuale, riportati nella Tabella 3 dell'**Allegato 1**, sono i seguenti:

- **7.4 Innovazione e Semplificazione Amministrativa**, con cui si intende proseguire nell'opera di revisione dei regolamenti interni vigenti e avviare la ridefinizione dei processi amministrativi dipartimentali, con l'obiettivo di eliminare le duplicazioni e ottimizzare la distribuzione dei carichi di lavoro tra gli uffici, anche tramite le iniziative di digitalizzazione previste dal Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione<sup>29</sup>;
- **7.4.1 Efficiamento delle procedure di gestione del bilancio**, con cui si intende migliorare le procedure di gestione del bilancio, rendendo più efficienti l'assegnazione e l'erogazione dei fondi di Ateneo per i Dipartimenti, i costi per la locazione degli immobili e l'affidamento delle docenze esterne, gli investimenti sui corsi di Dottorato.

### 2.1.4 Obiettivi di valore pubblico

Intendendo per valore pubblico come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"<sup>30</sup> generato dalle attività di un'amministrazione, tutti gli otto ambiti in cui si articola il Piano Strategico 2023-2025 concorrono alla sua produzione, con particolare riguardo ai seguenti obiettivi strategici:

- **1.1 Didattica Innovativa**, quanto allo sviluppo di un ecosistema educativo flessibile, in ambienti di apprendimento digitali di nuova generazione, e alla promozione di abilità e competenze trasversali;
- **2.1 Scuola di Dottorato**, quanto al miglioramento dell'alta formazione dottorale di profili professionali che abbiano una specializzazione interdisciplinare, costruita in ambito internazionale e a favore dell'inserimento in università, aziende e centri di ricerca;
- **2.2 Istituzione della "Bicocca Academy"**, in quanto Scuola di Alta Formazione per iniziative volte all'evoluzione (*up-skilling*) e alla revisione (*re-skilling*) delle competenze per la popolazione di riferimento;
- **3.4 Promozione della partecipazione a reti e partenariati internazionali e reti ESFR**, quanto allo sviluppo della ricerca scientifica;
- **4.4 Public Engagement**, quanto al coinvolgimento delle principali istituzioni cittadine e dell'intera cittadinanza in iniziative dall'alto valore educativo, culturale e di sviluppo sociale, con particolare riguardo alla *citizen science* e alla scienza aperta e partecipata, tramite l'organizzazione di eventi di divulgazione scientifica, lo sviluppo del *crowdfunding* per progetti di ricerca, la partecipazione al progetto MUSA (*Multilayered Urban Sustainability Action*) per la trasformazione dell'area metropolitana del capoluogo lombardo in un ecosistema di innovazione per la sostenibilità e la rigenerazione urbana;
- **4.6 Distretto Bicocca**, in quanto rete di istituzioni e aziende protagoniste dell'area Nord di Milano e impegnate nello sviluppo socio-culturale dell'area, passerà attraverso la realizzazione di importanti attività sociali e culturali, rivolte a target diversi di fruitori, residenti e non nel quartiere;
- **5.4 Sperimentazione clinica e counselling**, quanto alle iniziative di tutela e informazione per la salute e il benessere, in ambito psicologico, grazie ad un servizio di counseling, così come in tema di malattie rare e orfane con costante attenzione alle disabilità e alle differenze;

<sup>29</sup> Art.3 c.1 D.M. 24/06/2022 [https://www.funziopubblica.gov.it/sites/funziopubblica.gov.it/files/DM\\_PIAO\\_24\\_giugno\\_2022.pdf](https://www.funziopubblica.gov.it/sites/funziopubblica.gov.it/files/DM_PIAO_24_giugno_2022.pdf)

<sup>30</sup> Agenda 2030 Sviluppo Sostenibile <https://www.agenziacoese.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

- **6.1 Partecipazione a reti di collaborazione internazionale**, al fine di favorire lo scambio di conoscenze e capitale umano, che si tratti di studenti, docenti o personale amministrativo;
- **7.4 Innovazione e semplificazione amministrativa**, quanto ai progetti di ridefinizione di regolamenti e processi amministrativi, nonché di miglioramento nella gestione del bilancio;
- 8.1 Rinnovo delle residenze universitarie riservate agli studenti fuori sede;
- **8.3 Interventi di prototipazione di edilizia sostenibile e Smart Campus**, con particolare riferimento alle scelte energetiche e di utilizzo di fonti rinnovabili, alle soluzioni per la mobilità con basso impatto ambientale, all'economia circolare e alla biodiversità.;

Inoltre, per ciascuno degli otto ambiti strategici 2023/2025 sono previsti uno o più indicatori della performance organizzativa dell'Ateneo, denominati *Key Performance Indicator (KPI)* e definiti tenendo in considerazione le diverse prospettive di valutazione previste dal modello della *Balanced Scorecard*<sup>31</sup>, in base al quale sono state individuate le seguenti tipologie:

- indicatori di *output*, con cui si misura la quantità di ciò che è prodotto al termine di un'attività;
- indicatori di efficienza, con cui si misurano i risultati economici;
- indicatori di efficacia percepita od oggettiva, con cui si misura il grado di soddisfazione degli utenti di un servizio;
- indicatori di *outcome*, con cui si intende misurare l'impatto delle attività e dei servizi sulle diverse categorie di utenti coinvolti, anche in un orizzonte di lungo periodo, che coincide con la produzione di valore pubblico da parte dell'Ateneo.

L'elenco dei KPI individuati per gli obiettivi strategici 2023/2025 è contenuto nell'**Allegato 2** del presente documento.

---

<sup>31</sup> *Balanced Scorecard Institute* <https://balancedscorecard.org/BSC-Basics/>

## 2.2 – Performance

Questa sottosezione integra quanto previsto dall'art.10 D.lgs. 150/2009 per il Piano della Performance<sup>32</sup> di Ateneo, nel rispetto di quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)<sup>33</sup>, previsto dall'art. 7 del medesimo decreto. In particolare, se la pianificazione della performance di Ateneo deriva dagli obiettivi generali della Pubblica Amministrazione e dagli obiettivi specifici (strategici) del singolo ente in una prospettiva triennale, per cui si veda l'Allegato 1 di questo documento, tale derivazione deve tener conto del contesto, esterno e interno all'Ateneo, riferito all'anno in cui viene formulata.

### 2.2.1 Analisi del contesto

#### Contesto esterno

Soprattutto grazie alle campagne vaccinali, l'anno 2022 è stato caratterizzato da un deciso ridimensionamento degli effetti più gravi dell'epidemia da Covid-19, come testimoniano gli andamenti dei principali indicatori epidemici, sia a livello europeo (nella colonna sinistra della tabella sottostante)<sup>34</sup> sia a livello nazionale (nella colonna destra della medesima tabella)<sup>35</sup>:

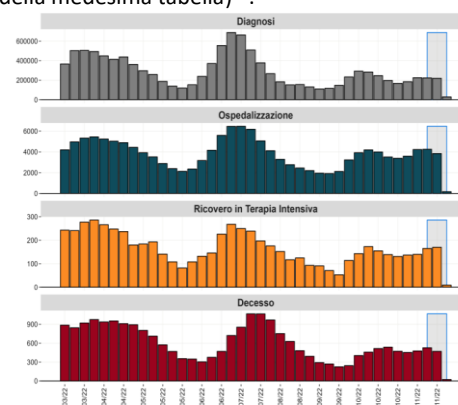
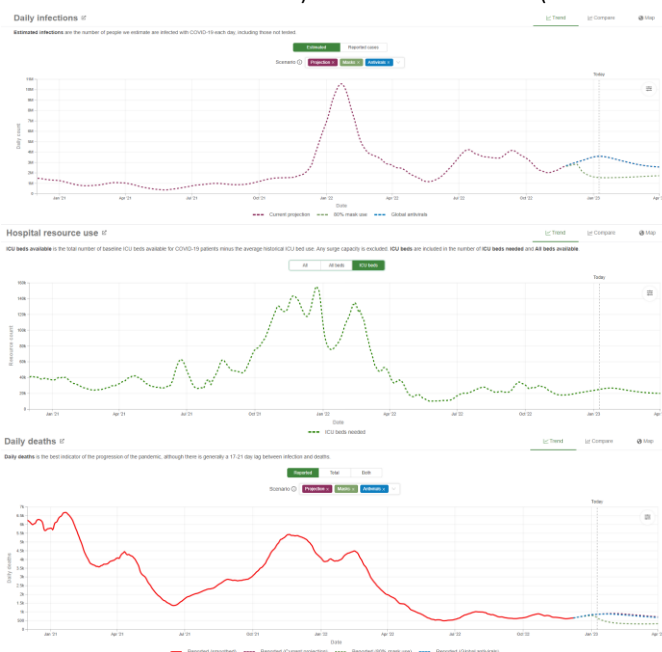


FIGURA 2 - NUMERO SETTIMANALE DI DIAGNOSI DI INFEZIONE DA SARS-CoV-2, OSPEDALIZZAZIONI, RICOVERI IN TI E DECESSI PER SETTIMANA EVENTO DA MARZO 2022  
Nota: All'interno dell'area grigia il dato deve essere considerato provvisorio (vedi Nota metodologica paragrafo 3)

Prodotto dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS), Roma, 6 dicembre 2022

Al contempo, nel corso dell'anno 2022 la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, elaborato in risposta all'emergenza economica e sociale determinata dall'epidemia, è entrata nel vivo, riuscendo a raggiungere 81 milestone (50 nel 2021) e a rispettare 17 target (1 nel 2021)<sup>36</sup>. Si riporta qui di seguito l'elenco di quanto realizzato dal Ministero dell'Università e della Ricerca:

Obiettivo	Denominazione obiettivo	Nome misura	Conseguimento	Principali evidenze
M4C2-17 (Milestone)	Aggiudicazione degli appalti per i progetti riguardanti: a) sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione	Investimento 3.1 - Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione	2022 - 2° trimestre	Sono stati pubblicati due bandi per il sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione (Bando n. 3264 del 28/12/2021 e Bando n. 3265 del 28/12/2021) ed è stato emanato il decreto ministeriale per la costituzione del Comitato nazionale per la valutazione della ricerca. I progetti sono stati ammessi al finanziamento.
M4C2-4 (Milestone)	Entrata in vigore dei decreti ministeriali sulla semplificazione e la mobilità nella R&S collegati al fondo di finanziamento ordinario.	Riforma 1.1 -Attuazione di misure di sostegno alla R&S per promuovere la semplificazione e la mobilità	2022 - 2° trimestre	Sono stati adottati: - il decreto ministeriale MUR n.1233 del 10 novembre 2021 di istituzione della cabina di regia MUR – MISE; - il decreto ministeriale MUR n. 1314 del 14 dicembre 2021, e successiva integrazione D.M. n. 1368 del 24 dicembre 2021 sulla semplificazione della gestione dei fondi per la ricerca; - il decreto ministeriale del MUR n. 330 del 30 marzo 2022 sulla mobilità dei ricercatori. Sono state, inoltre, approvate modifiche alla Legge 240/2010 dall'art. 14 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36.

<sup>32</sup> Art.10 D.lgs. 150/2009 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2009-10-27;150~art10>

<sup>33</sup> Sistema di misurazione e valutazione della performance <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

<sup>34</sup> Rapporto Covid-19 del 6 dicembre 2022, a cura dell'Istituto Superiore di Sanità [https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/bollettino/Bollettino-sorveglianza-integrata-COVID-19\\_6-dicembre-2022.pdf](https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/bollettino/Bollettino-sorveglianza-integrata-COVID-19_6-dicembre-2022.pdf)

<sup>35</sup> Elaborazioni dello Institute for Health Metrics and Evaluation (Seattle USA) aggiornate al 16 dicembre 2022 <https://covid19.healthdata.org/european-region?view=daily-deaths&tab=trend>

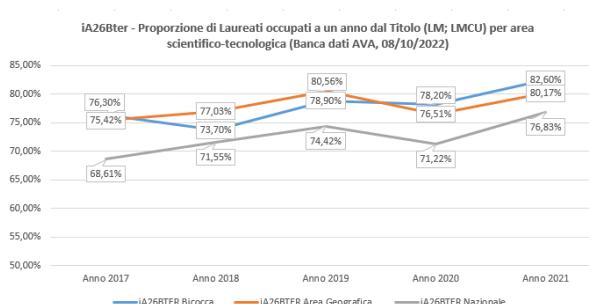
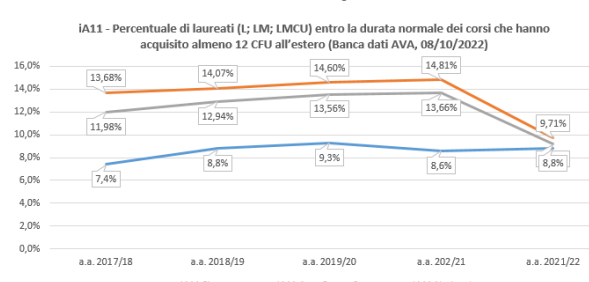
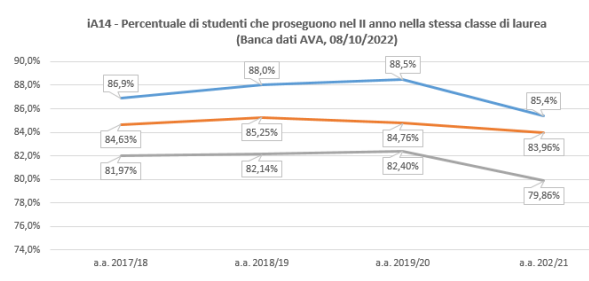
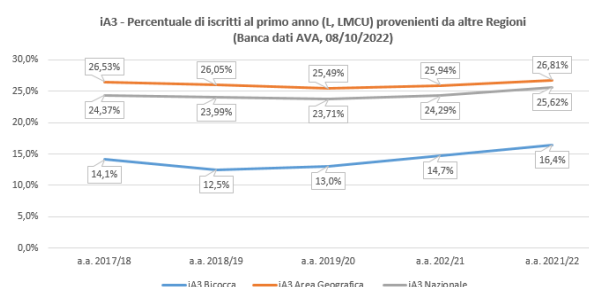
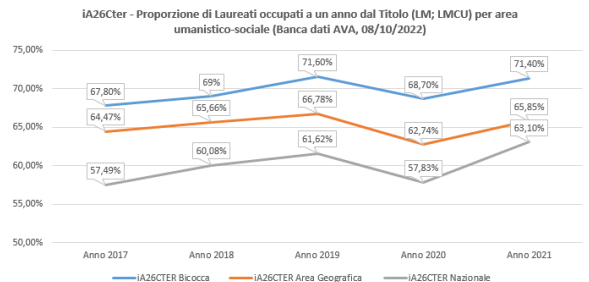
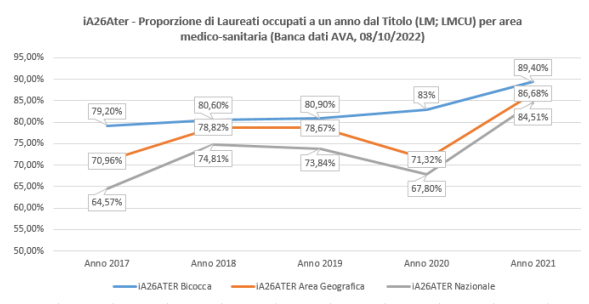
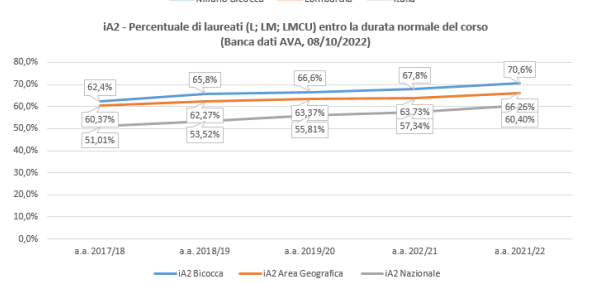
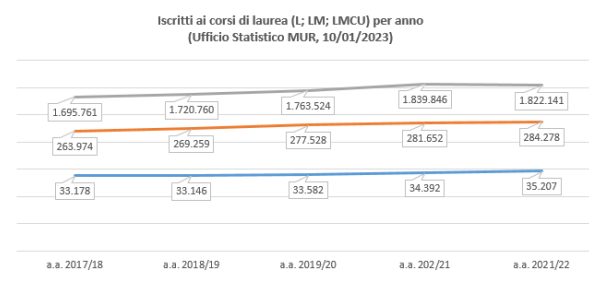
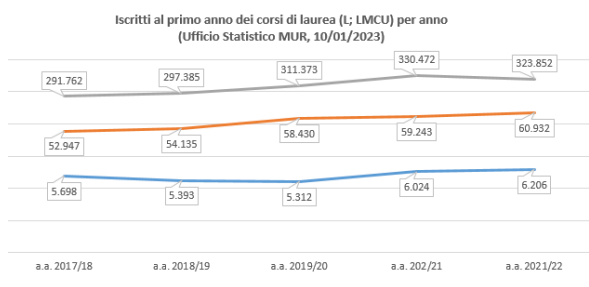
<sup>36</sup> Tabella completa sulla realizzazione del PNRR scaricata il 9 gennaio 2022 <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/strumenti/andamento-sull-attuazione-del-piano.html> Cfr. anche Seconda Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (5 ottobre 2022) <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/strumenti/documenti/archivio-documenti/relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-del-piano-nazio.html>

Obiettivo	Denominazione obiettivo	Nome misura	Conseguimento	Principali evidenze
M4C2-18 (Milestone)	Aggiudicazione di appalti per progetti riguardanti gli ecosistemi dell'innovazione.	Investimento 1.5 - Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità", creazione di "leader territoriali di R&S"	2022 - 2° trimestre	Sono stati pubblicati due Avvisi per la presentazione di proposte per gli ecosistemi dell'innovazione (decreto direttoriale 3277 del 30 dicembre 2021 e decreto direttoriale n. 703 del 20 aprile 2022). Sono stati approvati i decreti di concessione dei finanziamenti per la realizzazione dei Programmi di Ricerca selezionati.
M4C2-19 (Milestone)	Aggiudicazione di appalti per progetti riguardanti campioni nazionali di R&S sulle key enabling technologies	Investimento 1.4 - Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S" su alcune Key Enabling Technologies	2022 - 2° trimestre	È entrato in vigore il decreto direttoriale n. 3138 del 16 dicembre 2021 – "Avviso pubblico per presentazione Proposte di intervento per il Potenziamento di strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali" di R&S su alcune Key Enabling Technologies da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" ed è stata aperta la finestra di presentazione delle domande di finanziamento dal 17 gennaio 2022 al 15 febbraio 2022. È entrato in vigore il decreto direttoriale n. 255 del 25 febbraio 2022 con il quale è stata nominata la commissione di valutazione. È stata pubblicata la graduatoria (decreto direttoriale n. 548 del 31 marzo 2022) delle proposte ammesse alla Fase 2 per la quale è stata nominata una apposita Commissione di valutazione (decreto ministeriale n. 470 del 19 maggio 2022). Sono stati approvati i decreti di concessione dei finanziamenti per la realizzazione dei Programmi di Ricerca selezionati.
M4C1-28 (Target)	Nuovi posti letto per studenti negli alloggi per studenti	Riforma 1.7 - Riforma della legislazione sugli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	2022 - 4° trimestre	È stato emanato: un bando con D.M. 937/2016 che contribuisce per 1775 posti letto; l'avviso pubblico per l'accesso al finanziamento con Decreto Ministeriale n. 1046 del 26-8-2022 per l'acquisto e la locazione di strutture già disponibili e adatte agli scopi per 4.478 posti letto; la procedura è terminata con l'emanazione del Decreto Ministeriale n. 1246 del 28-11-2022 che ha ammesso al finanziamento 46 strutture per 150 milioni di euro. un bando con D.M. 1252 del 2022 per ulteriori posti letto utili per il raggiungimento del target.
M4C2-1 (Target)	Numero di studenti che hanno ottenuto una borsa di ricerca	Investimento 1.2 - Finanziamento di progetti presentati da giovani ricercatori	2022 - 4° trimestre	Sono state pubblicate le graduatorie e contrattualizzati i ricercatori per i profili Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships (MSCA) e SoE relative al bando 247/2022, emanato a seguito del II D.M. del 19 agosto 2022. I vincitori sono stati individuati con D. D. MUR n 502/2022. Sono state pubblicate le graduatorie e contrattualizzati i ricercatori per i bandi ERC.
M4C1-29 (Milestone)	Entrata in vigore della riforma della legislazione sugli alloggi per studenti.	Riforma 1.7 - Riforma della legislazione sugli alloggi per studenti e investimenti negli alloggi per studenti	2022 - 4° trimestre	L'articolo 25 del Decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144 convertito con modificazioni dalla Legge n.175 del 17 novembre 2022, sulla riforma dell'Housing universitario, prevede apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati. Ai sensi del comma 7 dell'articolo 25, è stato adottato il Decreto Ministeriale del MUR che definisce gli standard minimi qualitativi degli alloggi o delle residenze e degli ulteriori servizi offerti. Ai sensi del comma 11 dell'articolo 25, è stato adottato il Decreto Ministeriale del MUR che disciplina il credito di imposta relativo agli interventi finalizzati all'Housing universitario.

**Contesto interno**

Rispetto al contesto europeo e nazionale, l'Ateneo ha superato il triennio 2020-2022 riuscendo a tener fede alla propria vocazione per la multidisciplinarietà e l'innovazione, su cui si basa la rinascita che guida il Piano Strategico relativo al triennio 2023-2025<sup>37</sup>.

Dal punto di vista della Didattica, gli indicatori riportati nella tabella sottostante, con i valori più recenti disponibili, rilevano un andamento positivo per le principali dimensioni, con le eccezioni dell'inevitabile flessione del dato sulla mobilità internazionale dovuto all'impatto delle misure di contenimento dell'epidemia (indicatore iA11) e di un aumento generalizzato del tasso di abbandono registrato nella coorte a.a. 2020/21 (indicatore iA14).



<sup>37</sup> Cfr. relazione del 22 novembre 2022, tenuta dalla Rettrice dell'Università degli Studi di Milano Bicocca per l'inaugurazione dell'anno accademico 2022/23 [https://www.youtube.com/watch?v=A7uYK\\_CP6Sk](https://www.youtube.com/watch?v=A7uYK_CP6Sk)

Dal punto di vista della Ricerca scientifica, degno di nota è che il Ministero dell'Università e della Ricerca abbia riconosciuto all'Università degli Studi di Milano Bicocca per il quinquennio 2023-2027<sup>38</sup> lo stesso numero di Dipartimenti di Eccellenza (8 sugli 11 selezionati tra i 14 di cui si compone l'Ateneo) riconosciuti per il precedente quinquennio 2018-2022<sup>39</sup>, sulla base dell'andamento degli indicatori utilizzati dall'ANVUR per la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)<sup>40</sup> e dei progetti presentati dai Dipartimenti. Ogni progetto prevede investimenti in personale e nuova strumentazione a supporto di nuove iniziative di ricerca a sostegno dell'attrattività e nell'ambito della didattica di alta qualificazione.

L'Ateneo, inoltre, ha promosso attivamente la costituzione di Centri di ricerca (53, di cui 11 interdipartimentali e 21 interuniversitari)<sup>41</sup> e la partecipazione a iniziative progettuali e di partenariato a livello nazionale e internazionale, anche attraverso iniziative innovative (ad esempio, la call di *Bicocca Università del Crowdfunding*)<sup>42</sup>.

In particolare, l'Ateneo considera strategico per le attività dei propri Centri di ricerca lo sviluppo delle grandi Infrastrutture per la Ricerca<sup>43</sup> (244 al 13/12/2022), tra le quali si segnalano 6 piattaforme di eccellenza<sup>44</sup> e la partecipazione a 10 Infrastrutture di Ricerca - IR ESFRI (*European Strategic Forum on Research Infrastructures*)<sup>45</sup>.

Infine, si riportano qui di seguito:

- un quadro della produzione scientifica dell'Ateneo in base alle metriche ASN<sup>46</sup>:

Settore biblio-metrico	Ruolo	Metrica	Tipologia ruolo	N.Docenti Top 25% nazionale	Tot. Docenti UNIMIB	% Docenti per quartili del ranking dell'indicatore ASN nazionale	
						Q1	Q2
No	Docente I Fascia	Numero articoli classe A ultimi 15 anni	I fascia	44	124	35%	38%
No	Docente I Fascia	Numero articoli e contributi ultimi 10 anni	I fascia	28	124	23%	28%
No	Docente I Fascia	Numero libri ultimi 15 anni	I fascia	34	124	27%	22%
No	Docente II Fascia	Numero articoli classe A ultimi 10 anni	I fascia	82	180	46%	26%
No	Docente II Fascia	Numero articoli e contributi ultimi 5 anni	II fascia	34	180	19%	35%
No	Docente II Fascia	Numero libri ultimi 10 anni	II fascia	41	180	23%	23%
Sì	Docente I Fascia	H index ultimi 15 anni	I fascia	49	153	32%	29%
Sì	Docente I Fascia	Numero articoli ultimi 10 anni	I fascia	47	153	31%	28%
Sì	Docente I Fascia	Numero citazioni ultimi 15 anni	I fascia	56	153	37%	24%
Sì	Docente II Fascia	H index ultimi 10 anni	II fascia	93	316	29%	21%
Sì	Docente II Fascia	Numero articoli ultimi 5 anni	II fascia	89	316	28%	24%

- un elenco di ulteriori indicatori relativi allo sviluppo recente della ricerca scientifica in Ateneo:

	2019	2020	2021
N. nuove posizioni dottorato industriale (borse finanziate, posizioni executive e alto apprendistato)	68	67	73
Percentuale di immatricolati ai corsi di dottorato per anno con residenza fuori regione	37.20%	41.77%	37.35%
Percentuale di articoli su riviste Open Access	27.15%	16.82%	18.78%
Numero di nuovi studi clinici per anno (dati BiCRO al 20/12/2022)	54	77	44
Entrate di cassa da bandi competitivi (€)	15.558.286	18.686.632	17.079.020

Si rinvia alla Sezione 3 del presente documento per una descrizione delle principali caratteristiche delle risorse umane che concorrono alla crescita dell'Ateneo e del loro sviluppo in termini numerici, di formazione e dell'adozione di nuove modalità lavorative, orientato al perseguimento degli obiettivi strategici 2023-2025.

<sup>38</sup> Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 <https://www.anvur.it/attivita/dipartimenti/>

<sup>39</sup> Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022 <https://www.miur.gov.it/dipartimenti-di-eccellenza>

<sup>40</sup> ANVUR VQR <https://www.anvur.it/attivita/vqr/>

<sup>41</sup> Centri di ricerca <https://www.unimib.it/ricerca/ricerca-bicocca/centri-ricerca>

<sup>42</sup> Bicocca Crowdfunding <https://www.produzionidalbasso.com/network/di/bicocca-universita-del-crowdfunding#progetti-bicocca-universita-del-crowdfunding>

<sup>43</sup> Elenco delle infrastrutture per la ricerca <https://www.unimib.it/ricerca/organizzazione/grandi-attrezzature-ricerca>

<sup>44</sup> Piattaforme di Ateneo per la ricerca <https://www.unimib.it/ricerca/organizzazione/grandi-attrezzature-ricerca/piattaforme-ateneo>

<sup>45</sup> Infrastrutture europee ESFRI <https://www.unimib.it/ricerca/infrastrutture-ricerca/infrastrutture-europee-esfri>

<sup>46</sup> Dati ottenuti utilizzando la funzionalità Benchmarking ASN implementata da Cineca. In particolare, i dati relativi alle afferenze e alle pubblicazioni sono riferiti alla data 19/12/2022, i dati relativi alla distribuzione nazionale in quartili sono stati ottenuti analizzando le informazioni presenti nei 76 IRIS italiani.

**Contesto: sintesi SWOT**

Questa analisi del contesto può essere riassunta tramite uno schema che evidenzia i punti di forza (*Strengths*) o debolezza (*Weaknesses*) dell'Ateneo, sui quali è possibile intervenire, e le opportunità (*Opportunities*) o criticità (*Threats*) in quanto fattori esterni all'Ateneo di analisi, su cui non è possibile esercitare un'azione diretta.

Punti di forza
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Multidisciplinarietà della didattica e della ricerca di Ateneo, che in tal modo possono svilupparsi in diversi ambiti, rivolgendosi a un'ampia varietà d'interlocutori</li> <li>- Elevata qualità della ricerca rispetto al quadro nazionale es. il riconoscimento MIUR per otto dipartimenti di eccellenza, con finanziamento dei relativi progetti</li> <li>- Ambizioso programma di sviluppo delle infrastrutture per la ricerca, la didattica e l'ospitalità degli studenti</li> <li>- Avanzato grado di digitalizzazione delle attività didattiche, dei processi amministrativi e dei servizi erogati, sia dal punto di vista tecnologico, sia per l'organizzazione agile del lavoro</li> </ul>

Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedure e contenuti della didattica integrata da sviluppare nell'ottica di una maggiore trasversalità</li> <li>- Coordinamento tra i Dipartimenti per attività di ricerca e didattica comuni in stato ancora embrionale</li> <li>- Divario tra i finanziamenti della ricerca commissionata e quelli della ricerca competitiva</li> <li>- Rilevazione della soddisfazione degli utenti dei servizi erogati solo a carattere annuale e non anche immediata</li> <li>- Maggior impegno per le attività di monitoraggio delle attività, coordinamento delle unità organizzative e coinvolgimento del personale tecnico amministrativo</li> </ul>

Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riconoscimento del valore della ricerca scientifica a seguito dell'emergenza Covid19 e conseguente previsione di finanziamenti eccezionali (cosiddetto <i>PNRR</i>)</li> <li>- Elevato sviluppo del tessuto economico e industriale della Lombardia (<i>Top 10 World Economic Centers</i> per Standard &amp; Poor's) e in particolare della città metropolitana di Milano</li> <li>- Consolidata collaborazione con gli stakeholder pubblici e privati presenti sul territorio del Campus Bicocca e del Campus Monza, su cui si prevedono ulteriori investimenti (progetto <i>Bicocca Lab</i>)</li> </ul>

Criticità
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incertezza sulle tempistiche di assegnazione e sui vincoli di spesa dei finanziamenti pubblici per la didattica e la ricerca universitaria</li> <li>- Difficoltà nel mantenere e sviluppare le iniziative di collaborazione con enti pubblici e aziende private del territorio a causa di possibili restrizioni adottate nell'ambito dell'emergenza Covid-19</li> </ul>

## 2.2.2 Performance organizzativa

Come specificato nel § 3.2 del SMVP, la performance dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca si articola in due livelli, definiti in base al mandato istituzionale, al modello a cascata di definizione degli obiettivi e alla catena strategica del valore, ossia:

- **la performance organizzativa**, intesa come risultato dell'implementazione degli obiettivi strategici, già illustrati nel precedente paragrafo 2.1.1, di cui viene monitorato l'andamento intermedio e valutato l'esito finale in base ad alcuni indicatori globali di Ateneo (KPI, cfr. § 2.2.1 del SMVP), i quali sono definiti annualmente nell'ambito del presente documento (**Allegato 2**);
- **la performance individuale**, intesa come risultato degli obiettivi assegnati al personale dell'area dei Servizi amministrativi in base alle linee strategiche di Ateneo, di cui viene monitorato l'andamento intermedio e valutato l'esito finale secondo le modalità descritte nel successivo paragrafo.

## 2.2.3 Performance individuale

Come specificato nel § 3.2.2 del SMVP, la performance individuale è il prodotto del contributo fornito dalle posizioni organizzative apicali al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia in termini di risultati ottenuti che di comportamenti manifestati. In particolare, la performance individuale di Capi Area, Capi Settore, responsabili di Centro Servizi e Capi Ufficio (purché di categoria EP) è valutata in base ai criteri indicati nella **Tabella 2** riportata a pagina 6 del SMVP vigente.

Per l'anno 2023, il criterio 1 (Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità) viene applicato considerando i seguenti indicatori globali di Ateneo, per la definizione dei quali si può consultare l'**Allegato 2**:

- per la valutazione del criterio 1.1 (KPI a livello di Ateneo):

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target
TRASVERSALE	FIN2	25%	Indice di indebitamento	Cfr. art. 6 D.lgs. n.49/2012 <sup>47</sup>	Positivo se valore <= 15% Negativo se valore >15%	<10%
	FIN7	25%	FFO quota premiale	Cfr. Tabella 4 D.M. 1059/2021 <sup>48</sup>	Variazione rispetto alla media triennio 2020-22	100% se +/- 5% della media del triennio 2019-2021 80% se variazione >5%
	FIN3	25%	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	100% se > 1,2 90% se compreso tra 1,1 e 1,2 80% se compreso tra 1,0 e 1,1 0% se inferiore a 1,0

- per la valutazione del criterio 1.2 (KPI a livello di unità organizzativa) viene considerato il seguente indicatore, per quanto di diretta competenza per ciascun dirigente:

Area Strategica	Cod	Peso	Indicatore	Formula	Misura	Target
TRASVERSALE	TEMP	100%	Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP ex Circolare MEF n.3/2015)	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	Zero o almeno inferiore rispetto alla media triennio 2020-22	100% se ITP uguale alla media triennio 2020-22 80% se ITP -10 /20 gg rispetto alla media del triennio 2020-22 70% se ITP -21/30 gg rispetto alla media del triennio 2020-2022

<sup>47</sup> D.lgs. n.49 del 29 marzo 2012 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2012-03-29;49>

<sup>48</sup> D.M. n.1059 del 9 agosto 2021 <https://www.mur.gov.it/atti-e-normativa/decreto-ministeriale-n-1059-del-09-08-2021>



Il criterio 2) della *Tabella 2* del SMVP viene applicato valutando gli esiti degli obiettivi individuali definiti dalle schede raccolte nell'*Allegato 3 – Obiettivi di performance individuale 2022*, in appendice del presente documento, dove sono indicate le seguenti informazioni:

– Strategia	– Codice Indicatore	– Commento Indicatore
– Peso Obiettivo	– Descrizione Indicatore	– Inizio Attività
– Codice Obiettivo	– Peso Indicatore	– Fine Attività
– Titolo Obiettivo	– Anno Indicatore	– Strumento di
– Descrizione Obiettivo	– Valore Iniziale Indicatore	rendicontazione
– Tipo Indicatore	– Target Indicatore	

Come descritto nel paragrafo 3.2.2 del SMVP, tali obiettivi sono definiti a cascata a partire dagli obiettivi assegnati alla Direzione generale, definiti a loro volta in base agli obiettivi strategici di Ateneo, tramite un processo di consultazione e confronto con tutte le parti coinvolte (Rettrice, Prorettori, Direttore generale, Dirigenti).

Il criterio 3) della *Tabella 2* del SMVP viene applicato attraverso la valutazione delle competenze professionali e organizzative (descritte nel paragrafo 3.2.2 del SMVP) da parte della Rettrice per il Direttore Generale e da parte del Direttore Generale per tutti gli altri dirigenti.

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale dei Capi Ufficio (purché di categoria C o D) e quella del personale dell'amministrazione centrale che non ricopre una posizione organizzativa indicata nell'organigramma<sup>49</sup>, essa viene effettuata dal loro responsabile diretto (il Capo Area, in accordo con il Capo Settore) in base al contributo fornito alla performance della struttura, misurato in base ai criteri indicati nella *Tabella 3* a pagina 8 del SMVP vigente

Inoltre, date le peculiari attività di supporto alla didattica e ai progetti di ricerca, la performance del personale tecnico amministrativo (purché dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati) afferente ai Dipartimenti viene misurata e valutata dal Direttore della struttura, il Responsabile Scientifico o con il RADL (Responsabile dell'attività didattica e di ricerca di laboratorio), secondo i criteri descritti dalla seguente *Tabella 4* a pagina 9 del SMVP vigente.

L'Ateneo persegue le strategie descritte nell'*Allegato 1* del presente documento anche definendo obiettivi che favoriscano lo sviluppo delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, oggetto del successivo paragrafo 2.2.4. e ulteriori rispetto agli obiettivi di performance individuale definiti nell'*Allegato 3* del presente documento, che sono stati ricondotti ad azioni per l'accessibilità, fisica e digitale, dell'amministrazione (v. *supra* paragrafo 2.1.2) e interventi per la semplificazione delle procedure amministrative (v. *supra* paragrafo 2.1.3).

<sup>49</sup> Organigramma dell'Ateneo <https://www.unimib.it/ateneo/organigramma>

### 2.2.3 Obiettivi a favore delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere

La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"<sup>50</sup>, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati "la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne" attraverso misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono, in accordo con la dirigenza dell'ente, a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la/il Consigliera/e Nazionale di Parità. Anche l'Ateneo ha istituito, con Decreto Rettorale n. 15151/14 del 29/04/2014, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183, assegnando a esso le competenze descritte dall'art.21 dello Statuto di Ateneo<sup>51</sup>.

In particolare, il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 tiene conto dell'ambito strategico 5. *Responsabilità sociale e welfare e*, nello specifico, degli obiettivi 5.1 *Misure a favore del genere e dell'inclusione: Osservatorio politiche di genere* e 5.2 *Piattaforma Welfare*" perseguendo le seguenti finalità:

- favorire il benessere organizzativo (integrità fisica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca), mediante interventi volti a favorire la conciliazione e la crescita personale;
- promuovere le pari opportunità, attraverso la promozione di pratiche formative e organizzative volte a sostenere la valorizzazione delle potenzialità individuali e delle diversità;
- garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, attraverso lo sviluppo di una cultura organizzativa e la creazione di un ambiente fisico e sociale orientati a valorizzare la pluralità e l'inclusività.

Accanto alla prosecuzione di azioni e progettualità avviate con successo nel triennio precedente, il presente piano prevede nuove azioni positive, in linea con quanto contenuto nel *Gender Equality Plan 2021-2024*<sup>52</sup>, che ne dettaglia la scansione temporale e gli *outcome* attesi. Inoltre, in sinergia con i CUG di Enti presenti sul territorio e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, il Comitato raccoglie esperienze e buone prassi, iniziative a livello locale e nazionale, da condividere e diffondere in Ateneo, ove ritenute di interesse e in linea con i documenti strategici di Ateneo.

In coerenza con le finalità sopra esposte, il presente piano identifica i seguenti ambiti di intervento:

- Ambito 1 - Conciliazione vita privata/attività lavorativa e promozione del benessere
- Ambito 2 - Dimensione di genere e pari opportunità nella didattica e nella ricerca
- Ambito 3 - Cultura dell'organizzazione, comunicazione e sensibilizzazione
- Ambito 4 - Contrasto alle molestie e ad ogni forma di discriminazione

Per ciascun ambito di intervento sono di seguito indicate le azioni previste.

#### AMBITO 1 - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/ATTIVITÀ LAVORATIVA E PROMOZIONE DEL BENESSERE

##### **Azione 1.1 Conoscere i bisogni per favorire un ambiente che consenta l'armonizzazione dei tempi personali e la conciliazione tra vita personale e lavoro**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- analisi dei bisogni per le diverse componenti dell'ateneo (docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrazioni, componente studentesca, con particolare attenzione agli studenti lavoratori);
- creazione di indicatori ad hoc per la costruzione di una banca dati interna per il monitoraggio periodico dei bisogni.

##### **Azione 1.2 Promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra i generi**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- organizzazione di incontri/seminari sulla genitorialità, rivolta particolarmente ma non esclusivamente agli uomini;
- realizzazione di una campagna di sensibilizzazione interna all'Ateneo per promuovere un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti padri.

<sup>50</sup> Direttiva Comitati Unici di Garanzia <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unic-garanzia> Questa direttiva rinnova quanto stabilito dal Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, con cui si prevede per la prima volta che gli enti pubblici predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale

<sup>51</sup> Statuto dell'Ateneo <https://www.unimib.it/sites/default/files/Statuto%20e%20Regolamenti/Statuto/Statuto%20Generale.pdf>

<sup>52</sup> Gender Equality Plan <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

**Azione 1.3 Promuovere in Ateneo politiche care-friendly**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- individuazione di uno spazio per la cura dei neonati (locali attrezzati con fasciatoi e destinati all'allattamento);
- spazio virtuale per lo scambio di prestazioni e offerta/riciesta di aiuto reciproco, destinato a genitori che lavorano e studiano in Ateneo.

**AMBITO 2 - DIMENSIONE DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA**

**Azione 2.1 Monitorare le scelte formative e promuovere percorsi di formazione**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- monitoraggio delle scelte e dei percorsi formativi per le diverse aree disciplinari dell'Ateneo con particolare attenzione alla distribuzione di genere;
- attivazione di percorsi formativi trasversali destinati a tutte le componenti dell'Ateneo sui temi delle pari opportunità e degli stereotipi di genere.

**Azione 2.2 Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nelle attività di ricerca**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- somministrazione di una *survey* volta ad identificare problematiche relative alla partecipazione ai bandi di ricerca, soprattutto tra il personale femminile;
- incoraggiare attraverso attività di *mentoring* mirato la partecipazione ai bandi per progetti di ricerca in aree caratterizzate da bassa femminilizzazione.

**Azione 2.3 Individuazione di bandi di interesse**

Il Comitato svolgerà azioni di monitoraggio e segnalazione dei bandi attivi, in ambito nazionale ed europeo, sugli argomenti di propria competenza, in collaborazione con partner istituzionali (altri Atenei e/o Enti pubblici) e soggetti del privato.

**AMBITO 3 - CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

**Azione 3.1 Promuovere una cultura organizzativa gender sensitive attraverso attività *gender oriented* nell'orientamento alla scelta del percorso di studio e nelle politiche di *Job placement* di Ateneo**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- organizzazione di percorsi di orientamento *gender oriented*;
- rafforzare iniziative di orientamento/divulgazione finalizzate a contrastare atteggiamenti stereotipizzanti nella scelta dei percorsi di studio.

**Azione 3.2 Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- costituzione di un gruppo "Linguaggio di genere" per raccolta, analisi e monitoraggio della documentazione dell'Ateneo;
- redazione e pubblicazione di linee guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere;
- promozione di corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nelle attività e comunicazioni dell'Ateneo.

**Azione 3.3 Promuovere la comunicazione di genere all'interno dell'Ateneo e sensibilizzare la società civile**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- potenziamento dell'area web/social del CUG;
- organizzazione di eventi, anche aperti al territorio, in particolare in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne).

L'Amministrazione concede al personale tecnico-amministrativo un monte ore annuo di 8 ore da utilizzare per partecipare alle iniziative del CUG

**AMBITO 4 - CONTRASTO ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE**

**Azione 4.1 Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- elaborazione di un regolamento relativo alle carriere alias;
- istituzione di una sezione all'interno del sito web di Ateneo finalizzata ad un'efficace informazione sulle carriere alias.

**Azione 4.2 Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- predisposizione di materiale informativo differenziato per utenti (es. starter kit per matricole);

- istituzione di una sezione all'interno del sito web di Ateneo finalizzata ad un'efficace informazione sul ruolo della Consigliera di Fiducia;
- monitoraggio dell'attività della Consigliera di Fiducia.

**Azione 4.3 Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere**

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- istituzione di uno sportello di Ateneo contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche) con funzioni di monitoraggio episodi di violenza, punto di ascolto, prima accoglienza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica;
- realizzazione di momenti di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere, mobbing, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria.

### 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Finalità della presente sottosezione, per la quale si rinvia all'**Allegato 4**, è la programmazione per il triennio 2023-2025 delle azioni da porre in essere per ridurre i rischi di "corruzione", intesa in tale contesto non solo nel senso delle condotte penalmente rilevanti, ma di qualsiasi condotta con cui il dipendente pubblico antepone i propri interessi personali agli interessi pubblici che è tenuto a perseguire nell'Ateneo, partendo dalla disamina delle azioni già adottate negli anni precedenti, quindi ponendosi in continuità con i Piani di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) sino a oggi approvati dall'Ateneo, e in particolare con il PTPCT relativo al triennio 2022-2024 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2022<sup>53</sup> e con il PIAO 2022-2024 adottato il 21 giugno 2022<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza <https://trasparenza.unimib.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-tpct>

<sup>54</sup> Gender Equality Plan <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

### 3. Organizzazione e capitale umano

#### 3.1 – Struttura organizzativa

##### 3.1.1 Elenco delle strutture e rispettivi compiti

A seguito della Legge 240/2010, l'organizzazione dell'Ateneo si articola in quattro tipologie di strutture:

- Dipartimenti: rappresentano le strutture primarie e fondamentali, omogenee per fini e per metodi, dove si svolgono le attività didattiche, di ricerca e di terza missione;
- Centri di ricerca interdipartimentali: svolgono specifiche attività di ricerca a carattere interdisciplinare o tematico, aventi particolare rilevanza e complessità;
- Scuole: sono le strutture di raccordo tra i Dipartimenti per la gestione dell'offerta formativa di riferimento e di supporto alle attività formative;
- Amministrazione Centrale: è preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi operativi di Ateneo definiti dagli Organi di governo, fornendo i servizi amministrativi e tecnici di supporto secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, anche nei confronti delle strutture dipartimentali;

Gli Organi di governo dell'Ateneo sono i seguenti:

- Rettore: rappresenta l'Università, esercita funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche. Inoltre, ha compiti di impulso, attuazione e vigilanza, assicurando che ogni attività si svolga secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito. Infine, garantisce il raccordo tra gli Organi di Governo dell'Ateneo;
- Senato Accademico: organo d'indirizzo, programmazione e coordinamento delle attività didattiche e di ricerca dell'Ateneo, fatte salve le attribuzioni delle strutture scientifiche e didattiche;
- Consiglio di Amministrazione: organo che svolge le funzioni d'indirizzo strategico dell'Ateneo sovrintendendo alla gestione economico-patrimoniale, in attuazione degli indirizzi programmatici del Senato Accademico, fatti salvi i poteri delle strutture alle quali è attribuita autonomia gestionale e di spesa.

L'Ateneo prevede inoltre i seguenti organi di controllo e valutazione:

- Collegio dei Revisori dei Conti: controlla l'attività economico-finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Università nelle sue diverse articolazioni organizzative;
- Nucleo di valutazione: a prevalente composizione esterna, adempie alle funzioni di valutazione in tema di ricerca, dottorati di ricerca, offerta formativa, didattica, rilevazione dell'opinione degli studenti, diritto allo studio, gestione amministrativa. Assume inoltre in sé le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) previsto dal D.lgs. 150/2009.

Vi sono infine i seguenti organi consultivi dell'Ateneo:

- Presidio della Qualità: organizza, monitora e supervisiona lo svolgimento delle procedure di assicurazione della qualità e di accreditamento dell'Ateneo, in base alle disposizioni del D.lgs. 19/2012 e dei successivi decreti applicativi; è consultato dagli organi di governo per lo sviluppo e l'implementazione di politiche di miglioramento della qualità delle attività formative e di ricerca;
- Consiglio degli Studenti: coordina l'attività dei rappresentanti degli studenti;
- Comitato Unico di Garanzia: ha compiti in ambito di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni;
- Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo: ha il compito di formulare proposte su specifiche problematiche concernenti le attività tecniche e amministrative, fatte salve le prerogative del Direttore generale e delle rappresentanze sindacali, sulle materie a quest'ultime affidate dalla contrattazione collettiva.

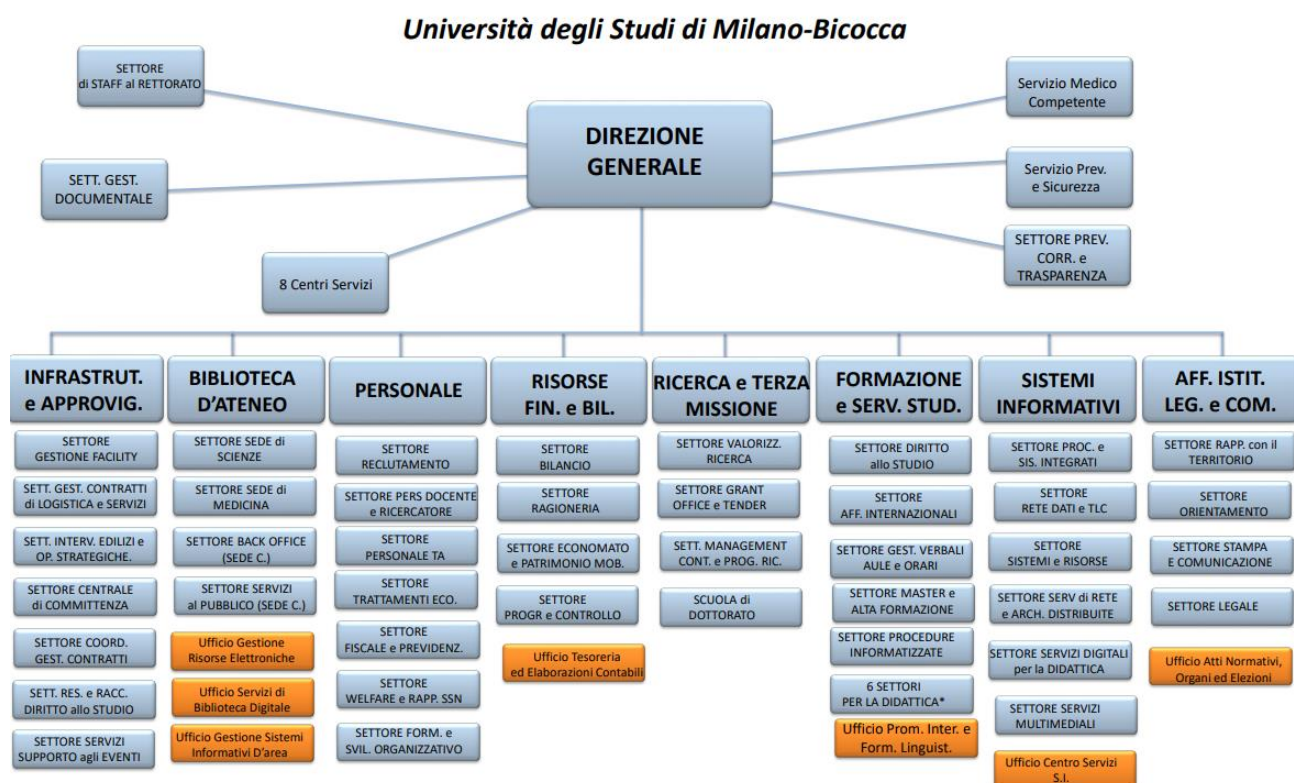
### 3.1.2 L'amministrazione centrale

In attuazione della L. 240/2010, il Direttore Generale assume la responsabilità della gestione e dell'organizzazione del personale tecnico-amministrativo, dei servizi erogati da esso e delle risorse economiche e strumentali necessarie per erogarli, al fine di garantire la legittimità, l'imparzialità, la trasparenza e il buon andamento delle attività.

Nello specifico, il personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2022, le cui caratteristiche sono descritte nel successivo paragrafo 3.3.1, risulta distribuito per il 16,7% nei Dipartimenti o Centri di ricerca e per l'83,3% nell'amministrazione centrale dell'Ateneo, la quale a sua volta si compone delle seguenti strutture:

- 8 Aree di responsabilità dirigenziale, oltre alla stessa Direzione generale, con una media di 78 persone per struttura;
- 52 Settori, in cui si suddividono le Aree, e 8 Centri di servizi, costituiti allo scopo di fornire servizi tecnico-amministrativi comuni a uno o più Dipartimenti;
- 95 uffici, in cui si suddividono i Settori e i Centri di servizi.

Si riporta qui di seguito l'organigramma dell'amministrazione centrale dell'Ateneo, al 31 dicembre 2022:



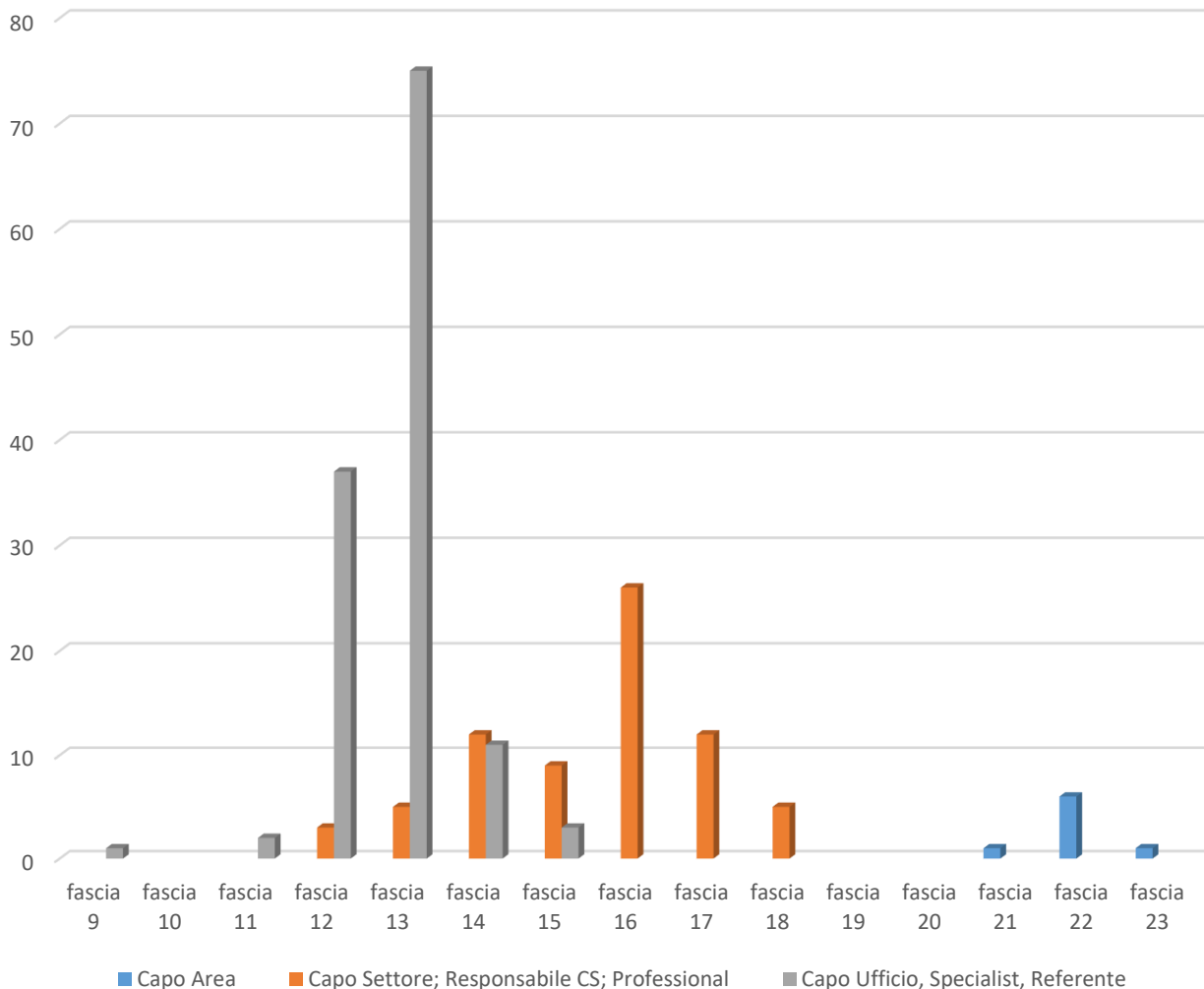
\* Settore Medicina e Chirurgia, Economia e Statistica, Psicologia, Scienze MM.FF.NN., Sociologia e Giurisprudenza, Scienze della Formazione.

### 3.1.3 Valutazione delle posizioni organizzative

Per ogni responsabile di una delle strutture di cui si compone l'amministrazione centrale dell'Ateneo viene definita una posizione organizzativa utilizzando il modello di valutazione Quick Job<sup>55</sup>, tramite una duplice operazione:

- la valutazione della posizione in base a dieci criteri di peso variabile (riferiti alle competenze considerate necessarie per l'accesso a essa, alla complessità delle attività assegnate e al grado di responsabilità sui risultati delle stesse), ottenendo così un punteggio che consente la sua collocazione in una fascia di punti;
- la classificazione della posizione rispetto ad un modello che prevede due grandi famiglie professionali (oltre agli Employee, i quali non occupano posizioni organizzative):
  - i Manager, differenziati per ampiezza delle competenze, eterogeneità delle funzioni e complessità delle attività; in senso crescente: il Middle Manager (da 256 a 775 punti) il Manager (da 523 a 1.620 punti), il Multifunctional Manager (da 747 a 1.788 punti);
  - i Professional, differenziati per profondità e strategicità delle competenze; in senso crescente: lo Specialist (da 173 a 516 punti), il Professional (da 374 a 865 punti), il Consultant (da 589 a 1.136 punti).

La valutazione delle posizioni organizzative dell'Ateneo viene rivista annualmente, quindi la struttura organizzativa non è stabile nel tempo, ma è possibile descriverne la situazione al 31/12/2022, caratterizzata da circa 200 posizioni, di cui il 62% è costituito da Capi Ufficio, figure tecniche specialistiche e referenti per la segreteria didattica dei Dipartimenti (collocati dalla 9° alla 15° fascia, ossia tra 176 a 460 punti), il 34% da Capi Settore, responsabili di Centri Servizi e figure tecniche professionali (collocati dalla 12° alla 18° fascia, ossia tra 265 a 700 punti), il 4% dai Capi Area (collocati nelle fasce 21° e 23°, ossia tra 921 a 1400 punti) e dal Direttore Generale (in fascia 24, tra 1401 e 1600 punti), come si può vedere nel grafico sottostante. Nel corso del 2023 è in atto una revisione del sistema e delle posizioni organizzative.



<sup>55</sup> Realizzato nel 2009 da Next Consulting Srl e attualmente supportato da Deloitte & Touche S.p.A., Quick Job consiste nell'adattamento al mondo universitario dei principi alla base del Guide Chart Profile Method proposto da Hay Group <http://www.haygroup.com/au/downloads/details.aspx?id=27603>



### 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

In considerazione del contesto descritto nel precedente paragrafo 2.2.1, a partire dall'anno 2022, la programmazione delle attività e il loro conseguente impatto sulla performance organizzativa e individuale dell'Ateneo, anche in termini di qualità dei servizi erogati e soddisfazione degli utenti, tiene conto dell'utilizzo del cosiddetto "lavoro agile", inteso come "modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore, il quale, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione, [...] in cambio di una responsabilizzazione sui risultati"<sup>56</sup> conseguiti.

In particolare, occorre sottolineare che il lavoro agile (o *smart working*) è distinto dal telelavoro (o *teleworking*), il quale prevede lo svolgimento delle attività lavorative in un luogo diverso dalla sede dell'azienda, ma prestabilito e predisposto in modo da rispettare le stesse caratteristiche, nonché in base alle medesime norme sull'orario<sup>57</sup>, ed è distinto anche dal generico lavoro da remoto (o *remote working*), a cui può essere assimilato il cosiddetto lavoro agile in modalità semplificata, che era stato adottato dalle Pubbliche Amministrazioni in base all'art.87 del decreto legge 17 marzo 2020 n.18<sup>58</sup> come misura preventiva durante l'emergenza COVID-19, per cui si è potuto prescindere dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>59</sup>, con cui invece è stato introdotto il lavoro agile per i contratti di lavoro subordinato.

Lo sviluppo dell'utilizzo del lavoro agile in Ateneo per il triennio 2023-2025 è descritto nell'**Allegato 5** del presente documento, che si articola in quattro parti:

- 1) la ricostruzione dei modi in cui il lavoro agile è stato adottato nel triennio 2020-2022, ossia durante l'emergenza epidemica, con particolare cura nella misura degli impatti che ciò ha comportato in termini di:
  - soddisfazione per i servizi erogati nel medesimo periodo,
  - rispetto degli standard di qualità dei medesimi servizi,
  - grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale,
  - benessere organizzativo,
  - conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro del personale.

Queste cinque dimensioni costituiscono anche gli strumenti previsti per il monitoraggio dell'attuazione del lavoro agile in Ateneo per il triennio 2023-2025, per cui si veda la successiva Sezione 4.

- 2) l'attuazione del lavoro agile nell'anno 2023, in base a uno specifico accordo individuale, dove siano definiti i modi in cui svolgere le attività da remoto e gli obiettivi da conseguire;
- 3) la descrizione delle competenze specifiche dei soggetti istituzionali a vario titolo coinvolti nell'organizzazione del lavoro agile in Ateneo;
- 4) il programma di sviluppo del lavoro agile lungo il triennio 2023-2025, declinato in termini di obiettivi e relativi indicatori di risultato per le seguenti quattro dimensioni:
  - a. condizioni abilitanti per lo sviluppo del lavoro agile, per cui sono previsti nove obiettivi;
  - b. verifica dello stato di implementazione del lavoro agile, per cui sono previsti due obiettivi;
  - c. misura del contributo fornito alla performance organizzativa, per cui sono previsti sette obiettivi;
  - d. valutazione degli impatti del lavoro agile, per cui sono previsti otto obiettivi.

<sup>56</sup> Linee guida della Funzione pubblica 9 dicembre 2020 [http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG\\_pola\\_9\\_dicembre.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_pola_9_dicembre.pdf)

<sup>57</sup> Cfr. D.P.R. n. 70/1999 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/25/099G0121/sg>

<sup>58</sup> D.L. n.18/2020 <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DECRETO-LEGGE-17-marzo-2020-n-18-Cura-Italia.pdf>

<sup>59</sup> Legge n.81/2017 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

### 3.3 – Fabbisogno del personale e della formazione

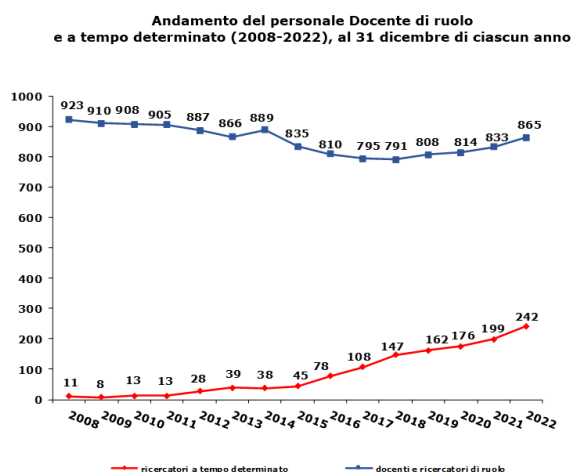
Il supporto tecnico e amministrativo al perseguimento delle tre missioni dell’Ateneo si basa su un ricco e differenziato insieme di risorse infrastrutturali (per cui si veda la precedente sottosezione 1.4) e sullo sviluppo delle risorse umane, definito coerentemente con gli obiettivi strategici e gli obiettivi di performance (per cui si vedano la precedente sottosezione 2.2 e i relativi allegati), sia in termini di consistenza e caratteristiche dell’organico in servizio, sia in termini di acquisizione delle competenze e delle conoscenze necessarie per il perseguimento di tali obiettivi, come illustrato nei paragrafi che seguono.

#### 3.3.1 Personale in servizio al 31 dicembre 2022

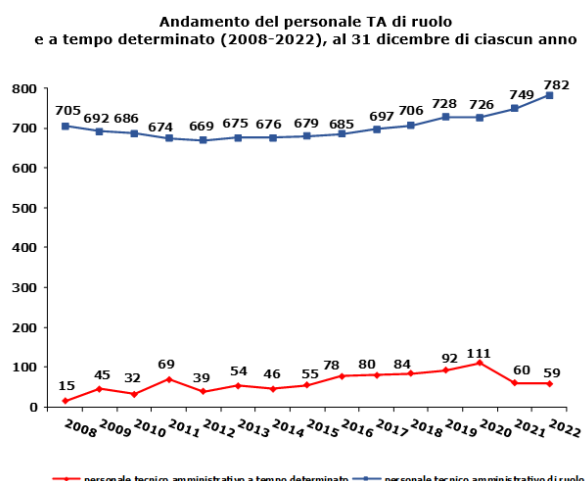
I docenti e i ricercatori in servizio presso l’Università degli Studi di Milano - Bicocca al 31 dicembre 2022 sono 1.107, di cui 865 professori e ricercatori di ruolo (inclusi 7 professori straordinari), tra cui vi sono 356 donne, e 242 ricercatori a tempo determinato, tra cui vi sono 88 donne. Consolidando l’andamento degli ultimi tre anni, rispetto al 2021 si registrano un calo dei ricercatori di ruolo (-34%) e un concomitante aumento sia dei professori associati (+15%), sia dei ricercatori a tempo determinato (+22%). Quanto alla distribuzione per inquadramento contrattuale, si evidenzia la prevalenza professori associati (45%) rispetto al personale ricercatore (29% con il 22% a tempo determinato) e una minore incidenza dei professori ordinari (25%).

Il personale dirigente e tecnico-amministrativo di ruolo in servizio presso l’Università degli Studi di Milano Bicocca al 31 dicembre 2022 è pari a 782 dipendenti di ruolo, di cui 476 donne (+5% rispetto al 2021), 59 dipendenti a tempo determinato, di cui 42 donne (-28% rispetto al 2021). La distribuzione di tale personale per inquadramento contrattuale evidenzia una netta prevalenza della categoria C (51%), seguita dalla categoria D (38%), mentre le categorie EP/Dirigenti (9%) e B (2%) sono di un altro ordine di grandezza.

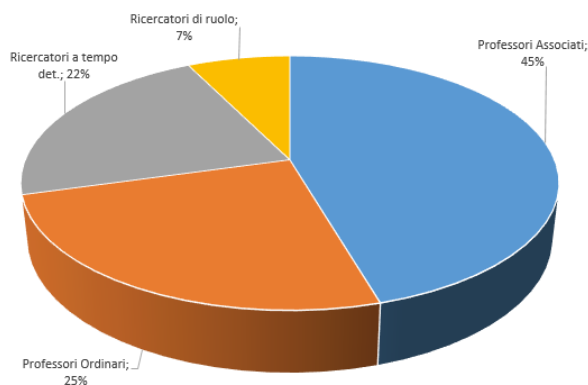
Andamento del personale docente e ricercatore di ruolo e a tempo determinato



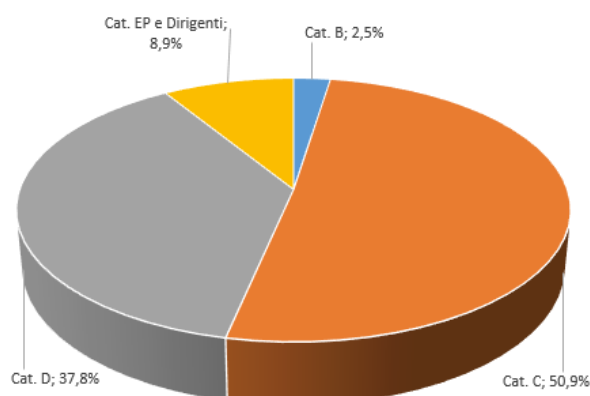
Andamento del personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo e a tempo determinato



Distribuzione del personale docente e ricercatore per qualifica, al 31/12/2022



Distribuzione del personale dirigente e tecnico amministrativo per categoria, al 31/12/2022



Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio al 31/12/2022, per genere e titolo di studio

Titolo di studio	a tempo Indeterminato			a tempo Determinato			Totale					
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Licenza Media Inferiore	11	20	31	1	1	2	12	1,4%	21	2,5%	33	3,9%
Licenza Media Superiore	103	120	223	5	5	10	108	12,8%	125	14,8%	233	27,7%
Attestato Professionale	1	2	3	0	0	0	1	0,1%	2	0,2%	3	0,4%
Diploma Universitario	3	7	10	0	0	0	3	0,4%	7	0,8%	10	1,2%
Laurea	163	273	437	11	33	44	174	20,8%	306	36,3%	480	57,1%
Master	10	13	23	0	0	0	10	1,2%	13	1,5%	23	2,7%
Dottorato di ricerca	8	33	41	0	3	3	8	1,0%	36	4,3%	44	5,2%
Abilitazione professionale	7	8	15	0	0	0	7	0,8%	8	1,0%	15	1,8%
<b>Totale</b>	<b>306</b>	<b>476</b>	<b>783</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>59</b>	<b>323</b>	<b>38,5%</b>	<b>518</b>	<b>61,5%</b>	<b>841</b>	<b>100,0%</b>

Distribuzione del personale tecnico amministrativo in servizio al 31/12/2022, per genere e per età

Rapporto di lavoro e categoria	UOMINI						DONNE						Totale personale
	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 in su	Totale Maschi	Fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 in su	Totale Femmine	
<b>a tempo Indeterminato</b>	11	38	125	99	34	307	20	79	172	172	33	476	782
B	0	0	2	6	2	10	0	1	3	6	1	11	21
C	10	22	67	48	16	163	18	49	77	84	14	242	405
D	1	16	46	36	11	110	2	28	79	61	15	185	295
EP	0	0	10	6	4	20	0	0	11	19	3	33	53
Dirigente	0	0	0	2	1	3	0	1	2	2	0	5	8
<b>% t. indeterminato</b>	1,4%	4,9%	16,0%	12,5%	4,3%	39,1%	2,6%	10,1%	22,0%	22,0%	4,2%	60,8%	100%
<b>a tempo Determinato</b>	2	6	6	3	0	17	10	12	13	7	0	42	59
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	1	3	1	1	0	6	8	3	5	1	0	17	23
D	1	3	3	1	0	8	2	6	4	3	0	15	23
EP	0	0	2	1	0	3	0	3	4	3	0	10	13
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>% t. determinato</b>	3,4%	10,2%	10,2%	5,1%	0,0%	28,8%	16,9%	20,3%	22,0%	11,9%	0,0%	71,2%	100%
<b>Totale personale</b>	13	44	131	101	34	323	30	91	185	179	33	518	841
<b>% su Totale personale</b>	1,5%	5,2%	15,6%	12,0%	4,0%	38,4%	3,6%	10,8%	22,0%	21,3%	3,9%	61,6%	100%

### 3.3.2 Programmazione del fabbisogno di personale

Il fabbisogno di personale e le relative risorse sono stimate tenendo conto delle previsioni della normativa vigente per le ordinarie facoltà assunzionali<sup>60</sup> e degli interventi di carattere straordinario previsti dalla Legge di Bilancio 2022 ed in particolare:

- delle risorse ordinarie, in termini di punti organico derivanti da cessazioni del personale docente e tecnico amministrativo (turnover) avvenute nel 2022 e che avverranno negli anni 2023 e 2024;
- delle risorse straordinarie, in termini di punti organico resi disponibili secondo quanto previsto dai Piani Straordinari di reclutamento di personale universitario<sup>61</sup>;
- del bilancio di Ateneo, in termini di risorse da destinare al reclutamento di RTD, personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e tecnologici di ricerca.

Fermo restando quanto sopra descritto, nella programmazione vengono investite anche le risorse stanziati nell'ambito del progetto Dipartimenti di Eccellenza (quinquennio 2023-2027) e delle Missioni in cui si articola il PNRR, per cui si veda il paragrafo 2.1.1.

#### A) Assegnazione punti organico a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali

In base al D.M. del 24.09.2022 n.106, all'Ateneo sono stati attribuiti 38,70 P.O. (Punti Organico) di cui 25,85 P.O. per turn over derivante dalle cessazioni del personale nel 2021.

#### A1) Programmazione del personale tecnico-amministrativo e criteri di distribuzione

La programmazione e la distribuzione dei P.O. al personale tecnico amministrativo tiene conto delle risultanze del check-up organizzativo effettuato nel maggio 2022 dal CINECA, del progetto formativo ricerca-intervento sugli aspetti metodologici connessi alla progettazione organizzativa svolto con il supporto di COINFO e del nuovo assetto organizzativo che sarà adottato nel corso del 2023, ai fini di promuovere l'efficiamento dei servizi e il miglioramento delle attività e dei procedimenti.

Considerando la dotazione organica, per cui si veda il paragrafo 3.3.1, e l'andamento delle cessazioni, come da tabella sottostante,

N. cessazioni	cat. B	cat. C	cat. D	cat. EP	DIRIGENTE	CEL	TOTALE
2018	0	10	13	3	0	0	26
2019	0	22	11	5	1	0	39
2020	0	14	10	4	1	0	29
2021	1	17	15	1	0	1	35
2022	1	19	15	2	1	1	39

e ipotizzando la stabilità degli indicatori e della normativa di riferimento, per il biennio 2022-2023 è prevista l'assegnazione di 50 P.O. a favore delle assunzioni di personale tecnico amministrativo.

Premesso che si prevede la stabilizzazione dei dipendenti in possesso dei requisiti al 31.12.2023 (n. 18 dipendenti), corrispondenti a 4,7 P.O. e che nel corso del 2022 si è proceduto, per far fronte a situazioni di comprovata esigenza e fabbisogno, all'utilizzo di 8,95 P.O., l'assegnazione dei restanti P.O. è demandata al Direttore Generale, secondo quanto di sua competenza ai sensi dell'art. 47 dello Statuto di Ateneo e dell'art. 2 c. 2 lett. o) della Legge 240/2010.

#### A2) Criteri di ripartizione dei P.O. ai Dipartimenti e di reclutamento del personale docente e ricercatore

La ripartizione dei P.O. ai Dipartimenti segue il modello già adottato dall'Ateneo con deliberazione n. 116/2020/CdA del 21 febbraio 2020, la quale prevede l'assegnazione delle risorse disponibili ai singoli Dipartimenti tenendo conto della seguente ripartizione:

- 30% in base alla valutazione della didattica, tenendo conto della proporzione tra CFU acquisiti e ore di docenza erogate (per l'80%) e del tasso di internazionalizzazione degli studenti (per il 20%);
- 50% in base alla valutazione della ricerca, tenendo conto dei risultati della VQR;
- 20% in base alle cessazioni anno precedente.

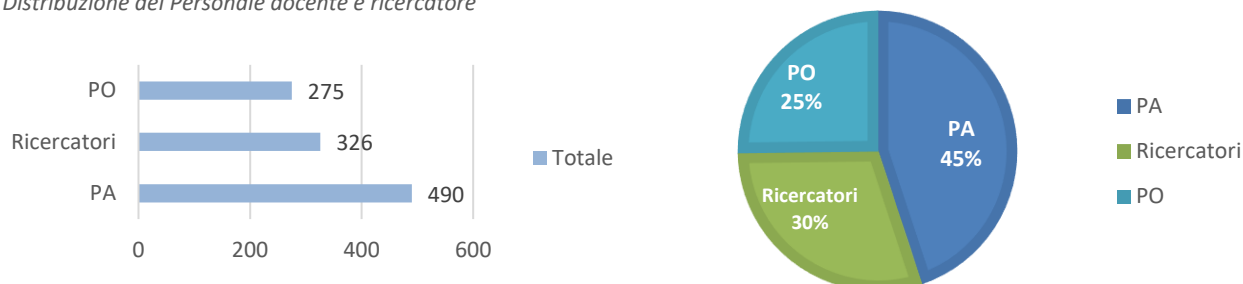
Il totale complessivo del personale docente e ricercatore al 31.12.2022 è pari a 1097 unità, così distribuite:

- 275 Professori Ordinari
- 6 Professori straordinari a tempo determinato
- 490 Professori Associati
- 85 Ricercatori a tempo indeterminato
- 148 Ricercatori a tempo determinato di tipo B
- 93 Ricercatori a tempo determinato di tipo A

<sup>60</sup> Normativa sulle facoltà assunzionali degli atenei statali <https://www.mur.gov.it/aree-tematiche/universita/programmazione-e-finanziamenti/facolta-assunzionali>

<sup>61</sup> D.M. 445/2022 sui piani di reclutamento straordinari [https://temi.camera.it/leg18/post/OCD15\\_14745/universita-pubblicato-decreto-sui-piani-straordinari-reclutamento-del-personale-anni-2022-2026.html](https://temi.camera.it/leg18/post/OCD15_14745/universita-pubblicato-decreto-sui-piani-straordinari-reclutamento-del-personale-anni-2022-2026.html)

Distribuzione del Personale docente e ricercatore



Ogni singolo Dipartimento dovrà indicare la propria programmazione di personale tenendo conto, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni, che la richiesta deve essere coerente con le seguenti valutazioni:

- Ricercatore: deve essere formulata sulla base delle esigenze di ricerca; l'impegno nella didattica infatti, pur essendo previsto per legge, è pur sempre residuale per la categoria;
- Professore Associato: deve essere formulata per soddisfare, in pari misura, esigenze di didattica e di ricerca. Per i Settori Scientifico-Disciplinari dell'area medica, i Dipartimenti interessati devono altresì tenere conto delle esigenze di natura assistenziale;
- Professore Ordinario: deve essere formulata per soddisfare esigenze accademico-gestionali, con riferimento alle cariche istituzionali e ai progetti di ricerca e per migliorare le potenzialità attrattive di fondi di ricerca del Dipartimento. Per i Settori Scientifico Disciplinari di Area Medica si dovrà tenere conto anche delle esigenze di natura assistenziale.

Come criteri generali nella distribuzione di tali risorse si considererà di:

- raggiungere una più equa distribuzione tra associati e ordinari, così come sotto specificato:
  - o tendere a una composizione dell'organico dei professori tale per cui la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
  - o provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera b) e ricercatore a tempo determinato della legge 240/2010, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico anche in relazione a quanto previsto dal precedente punto,
- elaborare e realizzare alcuni grandi progetti strategici di Ateneo con il coinvolgimento di più Dipartimenti.

Alla luce della recente modifica normativa intervenuta con il D.L. 36/2022, convertito con Legge n. 79/2022, in vigore dal 30.06.2022, nella programmazione si dovrà altresì tenere conto anche della nuova figura unica del ricercatore a tempo determinato, che sostituisce quelle attuali.

### A3) Punti organico a valere sul piano straordinario A

Come anticipato, l'art. 1 comma 297 della L. 30 dicembre 2021, n. 234 "Legge di Bilancio 2022" ha previsto lo stanziamento di fondi per il reclutamento di personale universitario in deroga rispetto alle ordinarie facoltà assunzionali. Nello specifico la norma prevede che il fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) è incrementato di "75 milioni di euro per l'anno 2022, 300 milioni di euro per l'anno 2023, 640 milioni di euro per l'anno 2024, 690 milioni di euro per l'anno 2025 e 740 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026". Inoltre, il D.M. 06 maggio 2022, n. 445 del M.U.R. ha istituito, nel rispetto della normativa sopra richiamata, i piani straordinari dal 2022 sino al 2026, tra i quali è incluso il Piano straordinario A per gli anni 2022 – 2023, che è stato avviato il 1/10/2022 e deve concludersi con le relative prese di servizio entro il 31/10/2024.

Le risorse assegnate a ciascun Ateneo per il Piano straordinario A tengono conto di una base comune di 3 punti organico finanziata a tutti gli Atenei e la quota residua assegnata sulla base di tre indicatori ponderati:

- 60% dato dalla VQR;
- 30% dato dalla qualità del reclutamento di cui alla VQR;
- 10% dato dal valore del rapporto tra PTA e docenti, ponderati con il coefficiente del rapporto docenti studenti.

All'Ateneo sono stati attribuiti in totale 53,5 P.O., di cui 13,37 P.O. per il 2022 e 40,13 P.O. per il 2023.

### B) Distribuzione Punti Organico 2022 relativi sia alle ordinarie facoltà assunzionali sia al Piano Straordinario A

Tenuto conto di quanto precede i punti organico disponibili da distribuire sono:

- 38,70 P.O. di cui 25,85 per turn over derivanti dalle cessazioni 2021, da distribuire con riferimento alle ordinarie facoltà assunzionali;
- 53,50 P.O. con riferimento al Piano Straordinario A, per il reclutamento di personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo da effettuarsi entro il 31.10.2024;

per un totale di 92,20 P.O.

### 3.3.3 Programmazione della formazione del personale

I cambiamenti che hanno coinvolto tutto l'Ateneo nel triennio 2020-2022 e i programmi di sviluppo per il triennio 2023-2025 hanno condotto a riflettere sia sui modi in cui rivedere procedure, processi e attività, sia sui modi in cui sostenere tutto il personale nel rafforzare le proprie competenze e acquisirne di nuove, sempre più necessarie per affrontare inedite modalità di lavoro, in particolare il lavoro agile, e necessarie trasformazioni digitali e organizzative. Infatti l'azione formativa deve, da un lato, sostenere le persone nell'affrontare i cambiamenti richiesti e, dall'altro, favorire l'engagement e la partecipazione attiva a tali trasformazioni.

Di conseguenza, il programma delle iniziative formative del triennio 2023-2025 si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici (cfr. sottosezione 2.1) e per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali (cfr. sottosezione 2.2), aggiornando quanto già previsto dal medesimo programma elaborato per il triennio 2022-2024, anche in considerazione degli esiti dell'analisi dei fabbisogni formativi svoltasi tra dicembre 2020 e gennaio 2021.

Per realizzare un'offerta formativa che possa rispondere al meglio a tali scopi, si sono intraprese diverse iniziative:

- stipula di convenzioni e contratti con enti formatori esterni, in particolare per la formazione in ambiti specialistici;
- realizzazione di iniziative formative interne (es. pillole formative, seminari/webinar, laboratori);
- avvio di progetti di collaborazione tra il Settore Formazione e Sviluppo Organizzativo (SFSO) e il Comitato Unico di Garanzia, il Settore Welfare, la delegata della Rettrice per la disabilità e i disturbi specifici di apprendimento;
- possibilità di partecipazione ai Master o ai corsi singoli all'interno di Corsi di Studio d'Ateneo;
- adesione al Progetto INPS Valore PA, che consente l'accesso a corsi professionalizzanti di 40-60 ore in materie che vanno dal potenziamento delle competenze trasversali al rafforzamento di competenze tecnico-specialistiche;
- adesione alle Comunità di Pratica che consentono di costruire una proficua rete di relazioni tra persone che condividono la stessa professionalità e una tipologia di lavoro simile. Particolare rilievo riveste l'adesione dell'Ateneo al Consorzio CO.IN.FO. – Consorzio Interuniversitario della Formazione.

In conclusione, sulla base dei vincoli normativi, degli obiettivi strategici, di performance e di pari opportunità, delle misure di prevenzione della corruzione, nonché dei risultati emersi dall'analisi del fabbisogno formativo, sono state identificate sette tipologie di azioni formative per il triennio 2023-2025 riferite a cinquantotto tematiche, per cui si rinvia all'**Allegato 6** del presente documento per i dettagli relativi alle finalità formative, ai destinatari, alle modalità e ai tempi di erogazione.

#### 4. Strumenti di monitoraggio

La programmazione delle attività dell'Ateneo a partire dalla pianificazione strategica, che è stata oggetto delle precedenti sezioni, implica la necessità di un processo di monitoraggio dei risultati raggiunti, per lo meno con cadenza annuale ed eventualmente effettuandone di ulteriori in corso d'anno. L'esito di tali monitoraggi è necessario per l'eventuale revisione delle attività programmate, al fine di mantenere l'azione amministrativa quanto più è possibile allineata con gli obiettivi strategici, in un'ottica di miglioramento continuo.

La seguente tabella descrive le principali caratteristiche di tali attività di monitoraggio svolte presso l'Ateneo.

Riferimento al PIAO	Scopo del monitoraggio	Responsabile del monitoraggio	Metodo di rilevazione	Periodo di rilevazione (in ogni anno)	Documento risultante dal monitoraggio		Validazione degli esiti del monitoraggio	Possibili effetti del monitoraggio
Sottosezione 2.2	Verifica intermedia degli obiettivi di performance organizzativa	Direzione Generale	Estrazioni dati	Giugno-Luglio anno N	Allegato 2 al PIAO dell'anno N, modificato	<i>Link</i>	- Parere del Nucleo di Valutazione - Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Revisione di indicatori e target dei KPI
Sottosezione 2.2	Verifica intermedia degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	Rilevazione dati presso i Dirigenti responsabili degli obiettivi	Giugno-Luglio anno N	Allegato 3 al PIAO dell'anno N, modificato	<i>Link</i>	- Parere del Nucleo di Valutazione - Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Revisione della tempistica o di indicatori e target relativamente agli obiettivi individuali
Sottosezione 2.2	Rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa	Direzione Generale	Estrazioni dati	Dicembre anno N - Gennaio anno N+1	Relazione sulla performance dell'anno N	<i>Link</i>	- Parere del Nucleo di Valutazione - Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Revisione delle strategie o dei relativi KPI
Sottosezione 2.2	Rendicontazione degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	- Rilevazione dati presso i Dirigenti responsabili degli obiettivi  - Indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi erogati	Dicembre anno N - Gennaio anno N+1	Relazione sulla performance dell'anno N	<i>Link</i>	- Parere del Nucleo di Valutazione - Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Informazioni utili per la definizione dei nuovi obiettivi individuali

Riferimento al PIAO	Scopo del monitoraggio	Responsabile del monitoraggio	Metodo di rilevazione	Periodo di rilevazione (in ogni anno)	Documento risultante dal monitoraggio		Validazione degli esiti del monitoraggio	Possibili effetti del monitoraggio
Sottosezione 3.2	Verifica dell'attuazione del lavoro agile	Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrazioni dati sugli standard di qualità dei servizi</li> <li>- Indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi erogati</li> <li>- Indagine sul benessere organizzativo</li> <li>- Indagine sullo stress lavoro correlato</li> <li>- Rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale</li> </ul>	Dicembre anno N - Gennaio anno N+1	Allegato 5 al PIAO dell'anno N+1	<i>Link</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parere del Comitato Unico di Garanzia</li> <li>- Parere del Nucleo di Valutazione</li> <li>- Approvazione del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	Revisione delle regole per lo svolgimento del lavoro agile
Sottosezione 2.3	Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Rilevazione dati presso i Dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure	Novembre-Dicembre anno N	Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'anno N	<i>Link</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parere del Nucleo di Valutazione</li> <li>- Approvazione del Consiglio di Amministrazione</li> </ul>	Revisione della valutazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione
Paragrafo 2.2.3	Verifica dell'attuazione delle azioni positive in tema di pari opportunità	Comitato Unico di Garanzia	Estrazioni dati	Novembre-Dicembre anno N	Piano di Uguaglianza di Genere dell'anno N+1	<i>Link</i>	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Revisione della tempistica o di indicatori e target relativamente alle azioni positive
Paragrafo 3.3.3	Verifica dell'efficacia delle azioni formative	Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Test di apprendimento</li> <li>- Indagine sulla soddisfazione dei partecipanti ai corsi</li> <li>- Analisi dei fabbisogni formativi</li> </ul>	Durante tutto l'anno	Allegato 6 al PIAO dell'anno N+1	<i>Link</i>	Approvazione del Consiglio di Amministrazione	Revisione dei contenuti o del calendario delle azioni formative



**5. Allegati**

**Allegato 1 – Obiettivi generali e specifici 2023-2025**

**Allegato 2 – KPI di Ateneo 2023-2025**

**Allegato 3 – Obiettivi di performance individuale 2023-2025**

**Allegato 4 – Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025**

**Allegato 4/A – Valutazione del rischio corruttivo 2023-2025**

**Allegato 4/B – Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche 2023-2025**

**Allegato 4/C – Rotazione straordinaria**

**Allegato 4/D – Griglia obblighi di pubblicazione**

**Allegato 4/E – Esiti dell'attività di monitoraggio condotta dal RPCT – Anno 2022**

**Allegato 5 – Organizzazione del lavoro agile 2023-2025**

**Allegato 6 – Elenco delle iniziative di formazione 2023-2025**