



UNIVERSITÀ DI PARMA

PiAO

**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione**

2023/2025

2023

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
2.1 VALORE PUBBLICO.....	4
2.1.1 Gli obiettivi strategici di Ateneo.....	6
2.1.2 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	8
2.1.3 La Sostenibilità	16
2.1.4 L'edilizia e sicurezza	16
2.1.5 La transizione digitale	17
2.1.6 L'Assicurazione della Qualità, la Customer satisfaction e il Sistema di controllo interno.....	18
2.1.7 La misurazione del Valore Pubblico	20
2.2 PERFORMANCE	21
2.2.1 Le performance di Ateneo.....	21
2.2.2 Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa	22
2.2.3 Le dimensioni della Performance individuale	42
2.2.4 Gli obiettivi del Direttore Generale.....	42
2.2.5 Gli obiettivi dei dirigenti	43
2.2.6 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare (Piano delle Azioni Positive – PAP)....	47
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	53
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno.....	53
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno	55
2.3.3 La mappatura dei processi.....	59
2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, anche potenziali	60
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per la gestione del rischio	61
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	79
2.3.7 La Trasparenza	80
2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	83
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	86
3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	87
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa e Modelli di ruolo	90
3.1.2 Ampiezza media unità organizzative	92
3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo.....	92
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	93
3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti.....	95
3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	95

3.2.3	I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza	96
3.3	IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	98
3.3.1	Vincoli normativi e distribuzione punti organico	98
3.3.2	Consistenza del personale al 31/12/2022	101
3.3.3	Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente	106
3.3.4	Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo	109
3.3.5	Strategia di copertura del fabbisogno del personale	116
3.3.6	Formazione del personale.....	124
SEZIONE 4.	MONITORAGGIO	130
4.1	MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO	130
4.2	MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....	130
4.2.1	Monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza.....	132
4.2.2	Soddisfazione dell'utenza interna ed esterna.....	132
4.3	Monitoraggio della Performance	133
4.3.1	Il ruolo del Nucleo di Valutazione nel Ciclo della Performance.....	134
4.4	MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	134
4.5	STRUMENTI TECNICI PER IL MONITORAGGIO.....	135
SEZIONE 5.	ALLEGATI	136
	ALLEGATO 1 – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici - anno 2023	136
	ALLEGATO 1BIS – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici - anno 2023 - altri dati	136
	ALLEGATO 2 – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2023.....	136
	ALLEGATO 3 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico	136
	ALLEGATO 4 - Piano delle customer satisfaction di Ateneo.....	136

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 – Gli impatti attesi rispetto agli stakeholder.....	5
Tabella 2 – Obiettivi strategici.....	7
Tabella 3 – Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)	12
Tabella 4 – Le principali attività di ricerca UNIPR nei progetti finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022).....	15
Tabella 5 – Indicatori per misurare il valore pubblico.....	20
Tabella 6 – Obiettivi operativi collegati al PNRR	22
Tabella 7 – Numeri degli obiettivi operativi per categoria.....	24
Tabella 8 – Legenda acronimi delle Strutture apicali	25
Tabella 9 – Raccolta obiettivi operativi	33
Tabella 10 – Obiettivi dei dirigenti	46
Tabella 11 – Obiettivi operativi legati all’anticorruzione e trasparenza	53
Tabella 12 – Elenco dei processi oggetto di analisi dei rischi.....	61
Tabella 13 – Assegnazione budget per obiettivo operativo	85
Tabella 14 – Elenco Dipartimenti – strutture didattiche e scientifiche.....	89
Tabella 15 – Scuole di Studi Superiori	89
Tabella 16 – I Centri dell'Ateneo con afferenza di personale.....	89
Tabella 17 – Ampiezza media delle unità organizzative.....	92
Tabella 18 – Attrezzature 2022 ai fini del Lavoro agile	95
Tabella 19 – Costo espresso in p.o. del personale universitario.	98
Tabella 20 – Tabella indicatori di bilancio ex dlgs 49/2012.....	98
Tabella 21 – Consistenza del personale docente per genere e fasce di età.....	101
Tabella 22 – Consistenza del personale tecnico amministrativo (tempo indeterminato e tempo determinato) per genere e fasce di età	101
Tabella 23 – Distribuzione del personale dirigente per strutture apicali.....	102
Tabella 24 – Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali.....	104
Tabella 25 – Variazioni annuali del personale docente.....	105
Tabella 26 – Variazioni annuali del personale tecnico amministrativo.....	105
Tabella 27 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del personale docente	107
Tabella 28 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni di docenti di riferimento	107
Tabella 29 – Ripartizione punti organico ai Dipartimenti.....	109

Tabella 30 – Richiesta di fabbisogno per il potenziamento organico – anno 2022.....	111
Tabella 31 – Posizioni inserite nella integrazione della programmazione 2022 per le quali sono da attivare le relative procedure assunzionali (mobilità, concorso, assunzione mediante scorrimento)	112
Tabella 32 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del Personale Tecnico - Amministrativo	113
Tabella 33 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo del Rettorato, Direzione, Aree dirigenziali, triennio 2023 – 2025	115
Tabella 34 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo delle Strutture dipartimentali e dei Centri, triennio 2023 – 2025	116
Tabella 35 – Assegnazione di punti organico	117
Tabella 36 – Procedure in atto di reclutamento del personale docente	118
Tabella 37 – Totale stimato di ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni	118
Tabella 38 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – Docente.....	123
Tabella 39 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – PTA	123

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 – Macro struttura del PIAO.....	1
Figura 2 – Architettura del Sistema di AQ in Ateneo.....	18
Figura 3 – La piramide delle performance.....	21
Figura 4 – Flusso di integrazione ciclo performance – pianificazione economico finanziaria.....	84
Figura 5 – Gli Organi e Organismi di Ateneo	87
Figura 6 – Organigramma dell'Ateneo.....	88
Figura 7 – Struttura tipica delle Strutture dipartimentali	89
Figura 8 – Tassi delle assenze per anno.....	97
Figura 9 – Reclutamento personale docente anno 2022 per ruolo (%)	109
Figura 10 – Leve per la definizione degli obiettivi formativi	124
Figura 11 – Azioni formative in evidenza per il 2023	125
Figura 12 – Architettura del SCIGR di Ateneo con i c.d. “controlli di linea”	131

ELENCO DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI

AQ	Assicurazione della Qualità
ANAC/A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CUG	Comitato Unico di Garanzia
D.G.	Direttore Generale
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PA	Pubblica Amministrazione oppure Professore Associato (vedi contesto)
PAP	Piano delle Azioni Positive
PEV	Progressione economica verticale
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio di Qualità di Ateneo
PQD	Presidi della qualità dei dipartimenti
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
p.o.	Punto organico
PO	Professore ordinario
PS	Piano Strategico
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
R.P.C.T./RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RTD- RTT	Ricercatore a Tempo Determinato - Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track
S.A.	Senato Accademico
SDGS	<i>Sustainable Development Goals</i>
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
S.S.D.	Settore Scientifico Disciplinare
U.O.	Unità Organizzativa

INTRODUZIONE

Attraverso il PIAO 2023-2025 – anno 2023 l’Università di Parma intende proseguire nel percorso, iniziato con il PIAO 2022, verso la programmazione integrata, finalizzata alla creazione di Valore pubblico, introdotta dall’art. 6 del D.L. 80 del 09 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modifiche, nella Legge n. 113 del 06 agosto 2021.

In ottemperanza al dpr 24 giugno del 2022, n. 81, nel quale sono individuati gli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il PIAO 2023-2025- anno 2023 assorbe molteplici documenti di programmazione, come evidenziato nella tabella che segue nella quale è rappresentata la “Macro struttura” del PIAO. In ottica di semplificazione e integrazione il PIAO 2023 assorbe anche il “Piano delle Customer di Ateneo”, introdotto a partire dal 2022, quale strumento finalizzato al miglioramento della qualità e della Performance.



Figura 1 – Macro struttura del PIAO

Al fine di migliorare l’integrazione tra i diversi processi di pianificazione e programmazione, con particolare riferimento alla programmazione delle attività relative al budget, alla gestione del personale, all’anticorruzione, alla digitalizzazione, alle azioni positive in materia di pari opportunità e uguaglianza di genere, funzionali alla pianificazione e predisposizione del PIAO, con Determina del Direttore Generale n. 2717/2022 del 21/10/2022 e s.m.i. è stato creato un “Team direttivo PIAO”, coordinato dal Direttore Generale e composto da tutti i dirigenti dell’Ateneo, con ruolo di governo dell’iter d’integrazione tra i processi ai fini della pianificazione. Il Team direttivo è supportato da un Team operativo “PIAO”, impegnato nella cura degli adempimenti di cui all’art. 6 del d.l. 80/2021, composto da professionalità trasversali all’integrazione dei vari ambiti relativi al “PIAO”. I Team direttivo - PIAO e il Team operativo - PIAO operano sinergicamente ai fini della promozione delle attività e dei processi propedeutici allo sviluppo, all’implementazione e al continuo miglioramento del PIAO, funzionalmente alla creazione di valore pubblico in risposta alle sfide SDGs e del PNRR.

Con riferimento al ciclo della performance dell’anno precedente il Nucleo di Valutazione, nella [relazione sul funzionamento del sistema](#), ha evidenziato margini di miglioramento soprattutto nella qualità (e quantità) di obiettivi, indicatori, target e baseline. L’Ateneo punta a risolvere tali criticità soprattutto attraverso percorsi formativi e informativi legati allo sviluppo della cultura della performance (vedi paragrafo 3.3.6). Un

altro aspetto di miglioramento suggerito dal Nucleo riguarda la possibilità di estendere il collegamento tra pianificazione economico-finanziaria, attraverso l'implementazione e lo sviluppo di un sistema di contabilità analitica e controllo di gestione più raffinato, a tutti gli obiettivi operativi, in modo da determinare il costo di un obiettivo o di un progetto, sia per la componente diretta, sia per quella indiretta, considerando anche i costi determinati dall'impegno del personale.

In considerazione del cambio di governance, che si avrà nel corso del 2023, il PIAO 2023 si colloca in continuità con il PIAO 2022 e il Piano strategico 2022-2024 - aggiornamento ottobre 2022, definendo target che potranno costituire la baseline per eventuali sviluppi nel mandato rettorale 2024-2030. Questo carattere "transitorio" è supportato anche dalla recente pubblicazione del nuovo modello di accreditamento delle università AVA3, approvato l'8 settembre 2022 da parte del Consiglio direttivo ANVUR, nel quale la maggiore integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance comporta necessariamente un riesame significativo dei processi di pianificazione e controllo dell'Ateneo, che non potrà che consolidarsi nel prossimo ciclo di pianificazione. Analogamente, nel prossimo ciclo di pianificazione saranno presi in considerazione anche gli impatti del modello di Sistema di Controllo Interno e Gestione dei rischi (SCIGR) sui processi di misurazione e controllo dell'Ateneo, recentemente adottato dall'Ateneo (vedi sezione 4 "Monitoraggio").

Sul sito web di Ateneo, in [amministrazione trasparente - performance-Piano della performance](#), è possibile consultare una [versione sintetica](#) del PIAO 2023-2025 anno 2023.

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Università degli Studi di Parma
Codice fiscale/P.IVA	00308780345
Rappresentante legale	Prof. Paolo Andrei (Magnifico Rettore)
Sede legale	Via Università, 12 – 43121 Parma
Forma giuridica	Ente Pubblico non economico
Numero REA	PR- 137773
Fini primari	La promozione, l'elaborazione e la diffusione del sapere scientifico, l'istruzione superiore, la formazione permanente, mediante il libero esercizio della ricerca, dell'insegnamento, dello studio, al servizio della società, nel rispetto dei diritti individuali della persona umana.
Indirizzo PEC	protocollo@pec.unipr.it
Sito internet	www.unipr.it
URP	urp@unipr.it - 0521904006 - Via Università, 12 https://www.unipr.it/comunicazione/comunicazione-istituzionale-e-urp/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico
Anno costituzione	L'Università di Parma ha una storia millenaria - che affonda le sue radici nella concessione dell'Imperatore Ottone I nell'anno 962 d.C
Codice IPA	uni_pr
Amministrazione trasparente	https://trasparenza.unipr.it/
L'Università in cifre	https://www.unipr.it/luniversita-cifre

L'Università di Parma è un luogo privilegiato di alta formazione e di progresso della conoscenza e ha l'obiettivo di concorrere allo sviluppo della Società attraverso la promozione culturale e civile delle persone e l'elaborazione di una cultura fondata sui valori universali dei diritti umani, della pace, della solidarietà internazionale e della salvaguardia dell'ambiente, come da [Statuto d'Ateneo](#).

L'Università di Parma è pubblica, multidisciplinare e a vocazione internazionale.

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La missione, che consiste nel promuovere *“la creazione, il trasferimento e il progresso della conoscenza per rispondere ai bisogni di alta formazione e di ricerca della Società, sostenendone l’apertura anche a livello internazionale”*, esplicita in sintesi il ruolo cruciale che l’Ateneo di Parma detiene e si prefigge in ambito territoriale e nazionale.

Tra tutte le pubbliche amministrazioni le istituzioni universitarie sono tra quelle che creano valore pubblico a tutto tondo. L’ateneo di Parma ricopre un ruolo chiave nel contesto in cui opera e sulla creazione della società futura, dove la conoscenza rappresenta sviluppo sociale ed economico: i risultati della ricerca scientifica, i rapporti con il tessuto produttivo, il public engagement, i rapporti con il sistema sanitario sono gli elementi portanti per la crescita della società.

2.1 VALORE PUBBLICO

Gli obiettivi che primariamente creano valore pubblico si trovano nel Piano Strategico vigente. Per il PIAO 2023 il **Piano strategico** di riferimento è quello del periodo **2022-2024 con l’aggiornamento ottobre 2022**.

Da tale Piano conseguono, infatti, le azioni di realizzazione degli obiettivi strategici che per la maggior parte dei casi trovano riscontro negli obiettivi operativi di Piano della Performance (sottosezione 2.2 del PIAO), ma che a volte vengono realizzate indipendentemente dalla performance organizzativa o dalla performance individuale, anche grazie al contributo essenziale del personale docente che opera in collaborazione sinergica con il personale tecnico amministrativo.

Nel **Piano strategico di Ateneo** sono delineati i principali obiettivi e le azioni ritenute di maggior impatto sulla **capacità dell’Ateneo di produrre valore pubblico** coerentemente con il piano di mandato rettorale definito per il sessennio 2017/2018 - 2022/2023. La strategia dell’Ateneo si sviluppa attraverso 14 obiettivi strategici connessi agli ambiti strategici istituzionali dell’Ateneo (Didattica-D, Ricerca-R, Terza Missione-TM, Internazionalizzazione-INT) a cui si aggiungono 16 obiettivi strategici relativi alle Aree di intervento strategiche trasversali (Sviluppo sostenibile-SO, Assicurazione della qualità-AQ, trasparenza e anticorruzione-RPCT, pari opportunità -PO ed efficienza ed efficacia dell’Azione amministrativa-AMM).

Gli aspetti di rilevanza strategica che si consolidano concettualmente nel PIAO sono descritti nei paragrafi riportati a seguito della tabella 2, in cui sono riepilogati gli obiettivi strategici, raggruppati per aree strategiche. In tale tabella sono anche evidenziati i legami con le sei missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) CHE si uniscono alle misure di benessere equo e sostenibile relative agli SDGS dell’Agenda ONU 2030,

Il complesso degli obiettivi strategici mira alla creazione di **valore pubblico** in senso ampio, vale a dire ad aumentare il livello complessivo di benessere multidimensionale (sociale, economico, ambientale e/o sanitario ecc..) dei propri utenti e stakeholders (impatti esterni), governando in tale direzione le proprie performance (organizzative e individuali), a partire dalla cura della salute dell’Ente (economico finanziaria, organizzativa, professionale, di clima, di genere, informativa, relazionale, digitale, infrastrutturale ed etica) e delle proprie risorse (impatto interno). Nella tabella 1 che segue, per ogni tipologia di stakeholder, si dettagliano gli effetti (impatti) che si attendono dalle strategie di Ateneo.

Ambito strategico	Utenti stakeholders		Impatti attesi	Effetti/Benessere
 DIDATTICA +SO+AQ+EG+PO +AMM+RPCT	Studenti e studentesse	+	Servizi di qualità	Socio-economici
		+	possibilità lavorative e di carriera	
		+	Consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale	
	Territorio (locale e nazionale)	+	Livello culturale della popolazione	Socio-economici
		-	Disoccupazione e neet (giovani che non lavorano/studiano) nel rispetto dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità	
	Università	+	pubblicazioni (quantità e qualità) e prodotti della ricerca	Socio-economici
		+	Entrate e ricavi da ricerca	
Territorio	+	Opportunità di sviluppo socioeconomico, culturale, sanitario	Socio -economici	
	+	Indotto economico		
Comunità scientifica nazionale e internazionale	+	Progresso scientifico, tecnologico e culturale	Sociali, economici, sanitari	
 TERZA MISSIONE +AQ+ SO+PO +RPCT+ AMM	Università	+	Sviluppo rapporti e reti di collaborazione con enti e territorio	Sociale
		+	Accoglienza e inclusione	
		+	Entrate accesso musei	Economico
		+	Risparmio energetico e idrico	
	Società (cittadini)	+	Conoscenza e arricchimento culturale e informativo	Sociale, ambientale, economico, sanitario
		+	Giustizia sociale	
		-	inquinamento	
Territorio (tessuto produttivo)	+	Salute	Economico	
	+	Imprenditorialità e indotto economico		
 INTERNAZIONALIZZAZIONE +AQ+ SO+EG +PO+RPCT+ AMM	studenti	+	Competenze linguistiche	Socio-economici
		+	Accesso al mercato internazionale del lavoro	

Tabella 1 – Gli impatti attesi rispetto agli stakeholder



2.1.1 Gli obiettivi strategici di Ateneo

Ambito strategico	Impatto		Codice	Obiettivo strategico
	SDGs	PNRR		
Didattica			D1	Riqualificare e ampliare l'offerta formativa
			D2	Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio
			D3	Valorizzare il sistema di formazione post-lauream
			D4	Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita
Ricerca			R1	Rafforzare il capitale umano
			R2	Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca
			R3	Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari
			R4	Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca
Terza Missione			TM1	Condividere la conoscenza
			TM2	Valorizzare il patrimonio storico
			TM3	Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia Sociale
			TM4	Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo
Internaz.ne			INT1	Migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo
			INT2	Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo









Ambito strategico	Impatto		Codice	Obiettivo strategico
	SDGs	PNRR		
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI	Sostenibilità			SO1 Mitigare le emissioni di CO ₂ (UniPR Low-carbon)
				SO2 Sviluppare l'economia circolare
				SO3 Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile
	Assicurazione della qualità			AQ1 Verificare la messa a sistema dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
				AQ2 Assicurare la Qualità delle attività di Internazionalizzazione
				AQ3 Assicurare la Qualità della Formazione di terzo livello
				AQ4 Ottimizzare la Customer Satisfaction
	Efficacia ed efficienza (digitaliz. risorse umane)			AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi
				AMM2 Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione
				AMM3 Potenziare la visibilità di Ateneo
				AMM4 Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno
				AMM5 Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza
				AMM6 Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione
Trasp. e antic. ne			RPCT1 Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza	
Pari oppor. tà			PO1 Sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa work-life balance	
Eq. genere			EG1 Rafforzare l'equilibrio di genere	

Tabella 2 – Obiettivi strategici

2.1.2 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Nell'ambito del programma Europeo Next Generation EU, l'Italia ha ricevuto risorse afferenti al Dispositivo di Ripresa e Resilienza (RRF) per un importo complessivo pari a euro **191,5 miliardi** da impiegare nel periodo 2021-2026 attraverso l'**attuazione** del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza **PNRR** (di cui euro 68,9 miliardi di sovvenzioni e euro 122,6 miliardi di prestiti). L'Italia integra l'importo con euro 30,6 miliardi attraverso il Piano Complementare, finanziato direttamente dallo Stato e sono previsti inoltre euro 13 miliardi dal fondo ReactEU per un totale di euro 235,1miliardi¹.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si articola in **6 Missioni**, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU (*Missione 1 - Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo, Missione 2 - Rivoluzione Verde E Transizione Ecologica, Missione 3 - Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile, Missione 4 - Istruzione e Ricerca, Missione 5 - Inclusione e Coesione, Missione 6 – Salute*).

Le Missioni si articolano in **Componenti** che non sono altro che aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da **Investimenti** e **Riforme**.

Al fine di cogliere le opportunità del PNRR, e di realizzare il più alto numero di progetti possibili con le risorse a valere sui fondi del PNRR, nel 2021 l'Ateneo ha costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare composto da docenti e personale tecnico-amministrativo. La complessità e l'entità dei finanziamenti dei progetti PNRR ha richiesto anche lo sviluppo di uno specifico modello organizzativo, coerente con le strategie definite nella programmazione del fabbisogno, illustrato nel paragrafo 3.1.3 "Ulteriori interventi sul modello organizzativo", che ha previsto l'attivazione dell'Unità di Missione "Unità centrale di coordinamento PNRR".

Per quanto riguarda l'ambito dell'Università e della Ricerca, il Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) riveste un ruolo centrale quale soggetto attuatore delle misure PNRR, nello specifico nella realizzazione degli interventi relativi alla **Missione 4: Istruzione e Ricerca - Componente 2: Dalla Ricerca all'Impresa (M4C2)** con un totale di risorse disponibili di 11,44 miliardi di euro. I maggiori sforzi dell'Ateneo sono stati dedicati proprio agli interventi programmati di competenza del MUR nell'ambito della M4C2 del PNRR che hanno portato nel 2022 alla concessione di finanziamenti per un totale 39.137.859,00 euro per la realizzazione di 9 progetti di ricerca ai quali ha aderito l'Università di Parma con vari ruoli. Nelle iniziative nelle quali l'Università di Parma riveste il ruolo di Spoke Leader, in aggiunta ai finanziamenti diretti per la ricerca, l'Ateneo riceverà e gestirà 11.884.049,00 euro di finanziamenti da destinare attraverso i "Bandi a cascata"² a soggetti esterni per la realizzazione di attività di ricerca necessarie per l'attuazione delle proposte progettuali.

Oltre ai progetti finanziati nell'ambito della M4C2, l'Ateneo ha ottenuto finanziamenti per la realizzazione di n. 2 iniziative nell'ambito del **Piano Nazionale Complementare al PNRR (PNC)** su tematiche del life science (progetti **DARE - Digital Lifelong Prevention** e **HLS - Hub Life Science**), mentre il **Network per il Trasferimento Tecnologico (NTT)** svolgerà attività di trasferimento tecnologico nell'ambito della salute. L'Ateneo è inoltre capofila del progetto "Enzimi artificiali per la produzione fotocatalitica di idrogeno in batteri fotosintetici Art-2-Hydrogen", nell'ambito della Missione 2 Componente 2 per la ricerca sull'idrogeno finanziato per 2.142.500 euro dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, che studierà la realizzazione di un enzima artificiale in grado di produrre idrogeno utilizzando un trasferimento di elettroni promosso dalla luce.

¹ <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/home.html>

² "Bandi a cascata": procedure competitive emanate dagli Spoke di natura pubblica nel rispetto delle disposizioni sugli aiuti di Stato, sui concorsi e sui contratti pubblici, nonché delle altre norme comunitarie e nazionali applicabili, per il reclutamento di ricercatori e tecnologi a tempo determinato, per la concessione a soggetti esterni di finanziamenti per attività di ricerca e per l'acquisto di forniture, beni e servizi necessari all'attuazione dei Programmi di ricerca e Innovazione

L'Università di Parma partecipa anche alla Missione 6, Componente 2 del Ministero della Salute per la realizzazione di una proof-of-concept in ambito oncologico e di ricerca della clinica traslazionale (soggetto proponente la Regione Veneto) e, attraverso accordi per l'innovazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, al progetto progetto RE.MO.PACK (guidato da Nordmeccanica S.P.A., UNIPR co-proponente con il Centro CIPACK), su tematiche di ricerca legate al packaging innovativo.

Complessivamente l'Ateneo partecipa quindi, nell'ambito del PNRR, a 14 progetti con finanziamenti complessivi per €59.931.820,00

Le iniziative nell'ambito del PNRR, escluse quelle del PNC al PNRR, avranno una durata di 36 mesi e dovranno essere realizzate entro il 28 febbraio 2026 nelle quali saranno coinvolti 162 tra docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Ateneo che metteranno a disposizione 1.544,5 mesi-persona, nonché permetteranno la nuova assunzione di 197 persone, oltre all'acquisto di strumentazioni e attrezzature. Per la realizzazione delle iniziative a valere sui fondi del PNRR, oltre al coinvolgimento dei docenti e ricercatori, un importante contributo viene dato da parte dei diversi uffici amministrativi coinvolti, tra cui quelli dell'Area Ricerca per quanto riguarda la presentazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle proposte progettuali, dell'Area Personale e Organizzazione e dell'Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti per l'assunzione del nuovo personale, dell'Area Terza Missione per le attività del trasferimento tecnologico, dell'Area Economico Finanziaria per la gestione delle risorse finanziarie e dei pagamenti, dell'Area Edilizia e Infrastrutture per la realizzazione delle infrastrutture e la gestione delle grandi attrezzature, dell'Area Sistemi Informativi per la gestione delle procedure, nonché le U.O. delle Amministrazioni Dipartimentali, la U.O. Coordinamento delle Attività Amministrative dei Dipartimenti e dei Centri, la U.O. Contratti Pubblici per la gestione delle procedure di acquisto.

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti/centri)	Ente proponente	Finanziamento UNIPR per la ricerca (Euro)	Finanziamento UNIPR da destinare ai Bandi a cascata (Euro)	Totale finanziamento complessivo (Euro)
Centro Nazionale Ricerca per le Tecnologie dell'Agricoltura (Agritech) –(M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , ALIFAR , SCVSA , CIDEA)	Università di Napoli Federico II	3.810.398,00	0,00	3.810.398,00
Sustainable Mobility Center (Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile – (CNMS)(M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , MAFI ,)	Politecnico di Milano	2.502.970,00	0,00	2.502.970,00
Ecosistema dell'Innovazione - Ecosystem for sustainable transition in Emilia-Romagna (M4C2)	socio fondatore dell'Hub, di Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , MEDCHIR , DUSIC , ALIFAR , SCVSA , SCEA , MAFI , FTLAB)	Alma Mater Studiorum – Università di Bologna	12.012.587,00	4.700.299,00	16.712.886,00
Infrastruttura di ricerca - Strengthening of the Italian Research Infrastructure for Metrology and Open Access Data in support to the Agrifood (METROFOOD-IT) (M4C2)	soggetto co – proponente (SCVSA , DIA)	Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile - ENEA	2.140.000,00	0,00	2.140.000,00
Infrastruttura di ricerca Strengthening the MIRRI Italian Research Infrastructure for Sustainable Bioscience and Bioeconomy (SUS-MIRRI.IT) (M4C2)	soggetto co –proponente (ALIFAR)	Università degli Studi di Torino	308.955,00	0,00	308.955,00
Infrastruttura tecnologica- PaRma TECHnopole Innovation Infrastructure (PRoTECH-II) (M4C2)	soggetto proponente (BPN-TEC , CIPACK , SITEIA , FTLAB)	Università degli Studi di Parma	4.996.579,00	0,00	4.996.579,00

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti/centri)	Ente proponente	Finanziamento UNIPR per la ricerca (Euro)	Finanziamento UNIPR da destinare ai Bandi a cascata (Euro)	Totale finanziamento complessivo (Euro)
Partenariato Esteso 4 - Scienze e tecnologie quantistiche (National Quantum Science and Technology Institute – NQSTI) (M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (MAFI , DIA , SCVSA)	Università degli Studi di Camerino	2.318.820,00	0,00	2.318.820,00
Partenariato Esteso 10 – Modelli per un'alimentazione sostenibile (ON Foods - Research and innovation network on food and nutrition Sustainability, Safety and Security – Working ON Foods) (M4C2)	soggetto proponente, socio fondatore dell'Hub e Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (ALIFAR , DIA , SCVSA , SCEA , MEDCHIR , GIUR)	Università degli Studi di Parma	7.370.000,00	4.983.750,00	12.353.750,00
Partenariato Esteso 12 - Neuroscienze e neurofarmacologia (MNESYS - A multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease) (M4C2)	socio fondatore dell'Hub, Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (MEDCHIR , SCVSA , ALIFAR , MAFI)	Università degli Studi di Genova	3.677.550,00	2.200.000,00	5.877.550,00
Enzimi artificiali per la produzione fotocatalitica di idrogeno in batteri fotosintetici - ART-2-HYDROGEN (M2C2)	soggetto capofila (SCVSA , ALIFAR , MAFI)	Università degli Studi di Parma	2.142.500,00	0,00	2.142.500,00
Progetto Digital Lifelong Prevention - DARE (Linea A PNC)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (MEDCHIR , DIA , GIUR)	Alma Mater Studiorum – Università di Bologna	5.000.000,00	0,00	5.000.000,00
Progetto HLS - Hub Life Science – Diagnostica Avanzata (DA) (Linea B PNC)	spoke di secondo livello (MEDCHIR)	FONDAZIONE IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico	660.000,00	0,00	660.000,00
Theranostics in gastric cancer through immunotargeting of the CSPG4 cell surface proteoglycan Proof of Concept - PNRR-POC-2022-12376831 (M6C2)	collaborazione scientifica (COMT)	Regione Veneto	356.000,00	0,00	356.000,00

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti/centri)	Ente proponente	Finanziamento UNIPR per la ricerca (Euro)	Finanziamento UNIPR da destinare ai Bandi a cascata (Euro)	Totale finanziamento complessivo (Euro)
RE.MO.PACK (Accordi per l’Innovazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy)	soggetto co-proponente (CIPACK)	Nordmeccanica S.P.A.,	751.412,00	0,00	751.412,00
Totale finanziamenti UNIPR PNRR			48.047.771,00	11.884.049,00	59.931.820,00

Tabella 3 – Progetti UNIPR finanziati nell’ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Le tematiche sulle quali si focalizzeranno i 14 progetti riguarderanno vari ambiti quali la transizione ecologica, le tecnologie per l’agricoltura, la mobilità sostenibile, le scienze e tecnologie quantistiche, l’alimentazione sostenibile, la sicurezza alimentare, le neuroscienze e life science (Tabella 4).

Iniziativa progettuale nell’ambito del PNRR	Attività e obiettivi previsti per UNIPR
Centro Nazionale di Ricerca per le Tecnologie dell’Agricoltura (Agritech)	Sviluppo di tecnologie per agricoltura 4.0 con l’obiettivo di migliorare la sostenibilità delle produzioni agricole, sviluppo di tecnologie per ottimizzare la gestione delle acque e implementazione di soluzioni per il risparmio idrico, sviluppo di processi di valorizzazione di scarti agricoli per ottenere prodotti/energia a partire da scarti, riduzione dell’uso di agrofarmaci, costituzione di «living LABS» con l’obiettivo di dimostrare le innovazioni proposte.
Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile (CNMS)	Ottimizzazione della sostenibilità degli approvvigionamenti di materiali alternativi e riciclati per sub-ballast ferroviario, implementazione di metodologie per il monitoraggio globale dell’armamento ferroviario e delle infrastrutture adiacenti con sistemi di acquisizione dati ad alta efficienza, costruzione di un dimostratore live nel Campus Universitario per il monitoraggio degli spostamenti di pedoni, biciclette e autoveicoli, sperimentazione di deicers innovativi a base vegetale per la manutenzione invernale delle pavimentazioni stradali, realizzazioni di pavimentazioni fotoluminescenti a carica solare per piste ciclabili e percorsi pedonali, identificazione e sviluppo di scenari di retrofitting urbano per un ambiente urbano senza auto.
Ecosistema per l’Innovazione (Ecosystem for sustainable transition in Emilia-Romagna)	Attività di ricerca con focus tematico sulla transizione ecologica (materiali avanzati e sostenibili, manifattura green, sistemi e componenti per la conversione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, mobilità intelligente, soluzioni abitative ed energetiche per una società carbon free, economia circolare e blu economy, analisi dati e supercalcolo), attività di training degli studenti e dei ricercatori attraverso l’attivazione di programmi di laurea professionalizzanti, borse di studio post-doc, stage curriculari ed extra-curriculari sui temi della transizione ecologica, azioni di

Iniziativa progettuale nell'ambito del PNRR	Attività e obiettivi previsti per UNIPR
	trasferimento tecnologico verso le piccole e medie imprese del territorio, di open innovation e di creazione di nuovi spin-off e start-up.
Infrastruttura di ricerca METROFOOD-IT	Sviluppo di una piattaforma metabolomica basata su tecniche di spettrometria di massa ad alta risoluzione e chemiometriche per l'individuazione di marcatori per la qualità e l'autenticità di alimenti e per il controllo dei processi di produzione per la sicurezza alimentare, integrazione delle facilities fisiche con quelle elettroniche per lo sviluppo di sensori smart per la progettazione di lingue e nasi elettronici come dispositivi intelligenti che mimano i sensi umani, implementazione dei sensori analitici smart su piattaforme elettroniche multicanale portatili progettate secondo il paradigma "Internet of Things" (IoT) e su algoritmi di "Machine Learning" e di "Intelligenza Artificiale", modellazione e monitoraggio di processi di trattamento termico dei prodotti alimentari al fine di garantire la sicurezza e la qualità degli alimenti, implementazione dell'infrastruttura elettronica per lo sviluppo di una catena di controllo digitale per il monitoraggio delle performance dei processi dell'industria alimentare.
Infrastruttura di ricerca MIRRI-IT	Implementazione delle apparecchiature per l'isolamento, l'identificazione e la caratterizzazione genotipica, fenotipica e tecnologica dei microorganismi, implementazione del numero di isolati appartenenti alla UPCC (University of Parma Culture Collection) e del loro livello di caratterizzazione, la definizione di procedure standard comuni alla rete delle Collezioni e del disaster plan, l'implementazione del sistema di gestione qualità interno della UPCC, la creazione del catalogo della UPCC, del software per la gestione della collezione e della piattaforma di interazione con gli stakeholder, in interoperabilità con le piattaforme internazionali, la realizzazione di servizi e corsi di formazione.
Infrastruttura tecnologica PaRma TECHnropole Innovation Infrastructure (PRoTECH-II)	Realizzazione di un'infrastruttura tecnologica dell'innovazione distribuita con la compartecipazione e il cofinanziamento di varie imprese in due ambiti specifici (l'impiantistica alimentare sostenibile e ottimizzata e la farmaceutica/biofarmaceutica avanzata), attività di sperimentazione avanzata e la realizzazione di laboratori tecnologici e impianti pilota sul packaging, sulla robotica, sullo sviluppo di farmaci e sulla preparazione di vaccini biotecnologici.
Partenariato Esteso 4 - Scienze e tecnologie quantistiche (National Quantum Science and Technology Institute – NQSTI)	Studio teorico dell'interazione tra sistemi quantistici e ambiente e delle tecniche per minimizzarne l'impatto sulle tecnologie quantistiche, studio di algoritmi e protocolli avanzati per reti di computer quantistici, sviluppo di protocolli di correzione quantistica degli errori, controllo e simulazione quantistica basati su sistemi a più di due livelli (qudit), simulazione realistica di hardware quantistico e progettazione di realizzazioni sperimentali di tecnologie quantistiche basate su molecole, sviluppo di nuova strumentazione e realizzazione sperimentale di manipolazioni coerenti di spin molecolari per implementare algoritmi quantistici, tecniche di caratterizzazione innovative per qubit e qudit molecolari, trasferimento tecnologico, divulgazione e formazione.
Partenariato Esteso 10 - Modelli per un'alimentazione sostenibile	Sviluppo di strategie a impatto positivo sulla sostenibilità socio-economica e ambientale del food system, attività nel contesto della sicurezza alimentare di cibi tradizionali e innovativi, il miglioramento della qualità di prodotti e modelli

Iniziativa progettuale nell'ambito del PNRR	Attività e obiettivi previsti per UNIPR
(ON Foods - Research and innovation network on food and nutrition Sustainability, Safety and Security – Working ON Foods)	alimentari anche nell'ottica di una nutrizione personalizzata, l'analisi e previsioni di comportamenti dei consumatori e delle aziende, promozione dell'educazione e di comunicazione alla salute.
Partenariato Esteso 12 - Neuroscienze e neurofarmacologia (MNESYS - A multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease)	Studio anatomo-funzionale dei meccanismi del neurosviluppo e della cognizione sociale, l'identificazione di biomarker dei disturbi del neurosviluppo, la definizione dei determinanti sociali e ambientali del neurosviluppo, lo studio dei meccanismi di degenerazione neuronale e recupero indotto da farmaci, lo sviluppo di approcci multimodali per monitorare la progressione delle malattie neurodegenerative e definizione di nuove metodologie riabilitative, l'imaging multiparametrico e approcci neurofisiologici per monitorare la neurodegenerazione nel sistema nervoso centrale e periferico.
Enzimi artificiali per la produzione fotocatalitica di idrogeno in batteri fotosintetici - ART-2-HYDROGEN (M2C2)	Realizzazione di un enzima artificiale in grado di produrre idrogeno utilizzando un trasferimento di elettroni promosso dalla luce. Ancoraggio dell'enzima sulle pareti di un cianobatterio e utilizzo dell'energia raccolta attraverso la fotosintesi per alimentare energeticamente la produzione di idrogeno.
Linea A PNC Progetto - Digital Lifelong Prevention - DARE	Implementazione del percorso di transizione digitale in sanità, superando le molteplici barriere attualmente esistenti, implementazione di interventi di prevenzione secondaria e terziaria, con focus su patologie gravate da elevata morbilità e mortalità (es. tumore del polmone, sarcopenia), stratificazione e personalizzazione del rischio di patologia e di complicanze, utilizzando modelli digitali e di intelligenza artificiale basati su big data.
Linea B PNC Progetto HLS - Hub Life Science – Diagnostica Avanzata (DA)	Sviluppo di un algoritmo diagnostico e prognostico per pazienti con patologie cardio-toraciche, mediante sistemi di intelligenza artificiale in grado di integrare dati morfologici, genomici, biologici e funzionali in un percorso di cura individualizzato.
Theranostics in gastric cancer through immunotargeting of the CSPG4 cell surface proteoglycan Proof of Concept - PNRR-POC-2022-12376831 (M6C2)	Il Centro oncologico COMT dell'Ateneo eseguirà tutte le sperimentazioni volte ad approfondire la funzionalità anti-neoplastica degli anticorpi oggetto della proposta progettuale, eseguendo sia analisi in vitro che in modelli animali di tumorigenesi, assicurando pertanto un concreto avanzamento dello sviluppo preclinico dei farmaci anticorpali. Si concentrerà in particolar modo su analisi ad alta definizione delle interazioni fra anticorpi e cellula tumorale e indagherà sui meccanismi molecolari che sottendono all'azione citotossica degli anticorpi in cellule tumorali gastriche. Il Team sarà responsabile dell'ingegnerizzazione di cellule tumorali provenienti da pazienti e parteciperà attivamente alla creazione, manipolazione e valutazione finale dei livelli di crescita tumorale nei modelli animali, applicando tecniche di marcatura fluorescenti e isotopiche.
RE.MO.PACK (Accordi per l'Innovazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy)	Il progetto RE.MO.PACK intende individuare strutture monomateriali per il packaging flessibile, ossia imballaggi realizzati quasi interamente da un unico polimero, validate su sistemi tecnologici in ambiente operativo, che rispondano alle esigenze della riciclabilità e circolarità dei materiali plastici usati nel settore industriale del packaging,

Iniziativa progettuale nell'ambito del PNRR	Attività e obiettivi previsti per UNIPR
	<p>con particolare riferimento agli imballaggi alimentari. L'imballaggio innovativo sarà realizzato da Nordmeccanica sviluppando un processo di deposizione in alto vuoto di ossidi di metalli e un processo di laccatura su differenti film polimerici, come le poliolefine. La sostenibilità e la riciclabilità delle soluzioni proposte e i confronti con le strutture esistenti, così come la idoneità al contatto alimentare, saranno testate da Cipack. In ultima analisi Cipack testerà le soluzioni più promettenti in ambiente rilevante e simulerà anche le applicazioni in contesti produttivi a elevata capacità.</p>

Tabella 4 – Le principali attività di ricerca UNIPR nei progetti finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

2.1.3 La Sostenibilità

In considerazione della crisi energetica derivante dal particolare contesto internazionale e dagli eventi climatici, l'attenzione dell'Ateneo è rivolta alle tematiche legate **all'efficientamento energetico**, con conseguenze che incideranno sulla conduzione delle attività di gestione ordinaria in maniera strutturata e stabile per i prossimi anni. Per affrontare le criticità derivanti dal particolare contesto esterno descritto, l'Ateneo ha proceduto ad una revisione della struttura organizzativa attivando, già a decorrere dal 2023, all'interno dell'Unità di missione "Unità centrale di coordinamento PNRR" una struttura dirigenziale di carattere non generale "Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico" (vedi paragrafo 3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo). Per gli obiettivi operativi di sviluppo sostenibile si rimanda al paragrafo 2.2.2 "Gli obiettivi di performance organizzativa".

2.1.4 L'edilizia e sicurezza

In generale la strategia di Ateneo in materia di edilizia e di infrastrutture non è finalizzata esclusivamente al miglioramento e all'arricchimento del proprio Patrimonio, ma intende anche porsi come opportunità per sviluppare le sinergie con la città e con i soggetti che concorrono alla gestione, alla pianificazione e al progresso della stessa (Enti locali e imprese private) in linea con gli assi strategici di fondo dell'Ateneo (centralità del capitale umano, sviluppo sostenibile di Ateneo e collaborazione e integrazione territoriale). Sulla base di tali presupposti l'Università di Parma intende consolidare la propria presenza sul territorio, mediante il rinnovo e l'ampliamento delle proprie attività, da perseguirsi attraverso un'articolata serie di azioni e interventi sul Patrimonio Edilizio di Ateneo.

In tale contesto è doveroso citare un importante progetto dell'Ateneo riguardante **l'attivazione della nuova scuola per l'infanzia** prevista al Campus Scienze e Tecnologia prevista entro la fine del 2023. L'edificio, in base ad una convenzione già sottoscritta, verrà interamente realizzato nell'ambito di un innovativo progetto educativo proposto dalla Fondazione Accademia dei Giorni Straordinari. Una parte della struttura ospiterà il Polo dell'Infanzia, con due sezioni 0-3 anni e due sezioni 3-6 anni, oltre a spazi a fruizione trasversale, mentre un'altra parte sarà gestita dalla Fondazione, quale propria sede, al cui interno verranno svolte attività finalizzate alla prevenzione della dispersione scolastica ed al contrasto alla povertà educativa dei minori. Dal punto di vista edilizio l'edificio sarà realizzato interamente in legno applicando i più avanzati concetti di sostenibilità.

Una serie di attività programmate nel triennio sono volte alla continuazione del programma di messa in **sicurezza sia a fini antisismici** che di **sicurezza antincendio** del patrimonio edilizio.

Per migliorare l'ospitalità degli studenti è in previsione la continuazione dei lavori di realizzazione del **nuovo studentato presso l'ex carcere di San Francesco**, mentre è stata presentata domanda di finanziamento per il **nuovo studentato di Santa Caterina** a valere sui fondi previsti dalla legge 338/2000. Sono altresì previsti interventi volti a migliorare la didattica di ateneo, mediante la **rifunzionalizzazione** di spazi esistenti per destinarli a **nuove aule** presso il Campus Scienze e Tecnologie, e mediante un intervento di **riqualificazione degli impianti multimediali** delle aule di via Gramsci, via Volturno e Oltretorrente. Proseguiranno i lavori di riqualificazione del plesso di Veterinaria ai fini dell'accreditamento EAEVE del Dipartimento.

Altro aspetto rilevante nella strategia di Ateneo riguarda la **riqualificazione energetica del proprio patrimonio**. Nel corso del 2023 partiranno tutti gli interventi previsti nel contratto di concessione di Partenariato Pubblico Privato che riguardano lavori di riqualificazione inerenti le componenti impiantistiche delle centrali e sottocentrali dei Plessi, degli edifici e delle reti infrastrutturali di distribuzione dei fluidi, ma anche sostituzione, rinnovo e implementazione di componenti edili dei fabbricati, quali serramenti e pacchetti isolanti oltre alla realizzazione di nuovi impianti fotovoltaici. All'interno della concessione è prevista la realizzazione di un sistema di metering che permetterà di monitorare puntualmente i consumi dei vettori energetici degli edifici dell'Ateneo oltre ad alcuni valori ambientali sia interni che esterni. I principali impianti

di produzione calore saranno dotati di un innovativo sistema di gestione predittivo che ne permetterà un uso ottimale.

Sono in previsione anche interventi la **creazione di infrastrutture** idonee ad ospitare e utilizzare strumenti di ricerca acquisiti mediante **fondi PNRR**. Grazie ad un finanziamento PNRR verrà effettuato un intervento di riqualificazione del percorso museale presso la sede centrale dell'Università che prevederà una completa fruizione degli spazi mediante la rimozione delle barriere architettoniche.

Nel piano degli investimenti è previsto il **rinnovamento dell'Orto Botanico** con cui l'Ateneo intende aprire una nuova porta dell'Università nel cuore della città e così fornire la possibilità di un contatto diretto con una serie di attività che coinvolgano interamente i compiti che all'Università spettano e che riguardano appunto la didattica, la ricerca e la divulgazione e diffusione della cultura o terza missione. Gli interventi riguarderanno sia la riqualificazione della componente edilizia dell'Orto che del giardino storico.

Per approfondimenti si rinvia alla [presentazione del 07/7/2022](#) sugli interventi di riqualificazione e sviluppo del patrimonio edilizio universitario.

2.1.5 La transizione digitale

L'impulso imprescindibile alla transizione digitale attraverso anche la digitalizzazione dei processi amministrativi, in un'ottica di efficientamento dell'azione amministrativa, rappresenta una leva fondamentale per la creazione di valore pubblico (sottosezione 2.2 Performance).

L'Agenda Semplificazione 2020-26, predisposta sulla base di quanto previsto dal D.L. 120/2020, individua una serie di interventi prioritari di semplificazione, ripresi successivamente nel PNRR. Nonostante non sempre gli obiettivi individuati si riferiscano specificatamente alle Università, l'Ateneo ne ha condiviso i principi mettendo in atto numerose azioni per perseguire le finalità generali dell'Agenda, che riguardano:

- *la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure*
- *la velocizzazione delle procedure*
- *la digitalizzazione*

ANVUR, che consolida nel sistema AVA3 l'approccio di AgiD integrato all'assicurazione della qualità e alla performance, in base alle funzioni attribuitegli dal DPR n. 105 del 9.5.2016, prevede – nello specifico – tra i punti di attenzione dell'Ambito B-Risorse la Pianificazione e gestione delle attrezzature e delle tecnologie³ e la Gestione delle informazioni e della conoscenza⁴.

La digitalizzazione promossa dall'Ateneo si basa su un'architettura integrata dei sistemi informativi, in grado di garantire la standardizzazione dei processi, l'integrazione di sistemi e dati, l'interoperabilità delle applicazioni software, tenuto conto dello stato di salute delle risorse IT e dei vincoli normativi in materia.

Nel paragrafo 2.2.2 "Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa", nella tabella che raccoglie gli obiettivi operativi per la dimensione "digitalizzazione", si può ricavare l'elenco delle procedure e dei processi da semplificare e reingegnerizzare nel 2023.

³ "L'Ateneo definisce e attua, in coerenza con la propria pianificazione strategica, una strategia di gestione e manutenzione delle attrezzature e delle tecnologie a supporto delle proprie missioni e attività istituzionali e gestionali, con particolare attenzione ai sistemi informatici di Ateneo."

⁴ "L'Ateneo dispone di uno o più sistemi informativi integrati per l'acquisizione, la validazione, l'elaborazione, l'archiviazione, l'utilizzo e la condivisione di dati, informazioni e conoscenze di origine interna ed esterna, assicurandone la correttezza, l'affidabilità, la sicurezza, la protezione e la rilevanza ai fini della pianificazione strategica, della gestione operativa, dell'Assicurazione della Qualità e del raggiungimento degli obiettivi."

2.1.6 L'Assicurazione della Qualità, la Customer satisfaction e il Sistema di controllo interno

Considerata la centralità della qualità nel sistema dell'Università di Parma, lo Statuto di Ateneo contempla il [Presidio della Qualità](#) (PQA) quale Organismo di Ateneo e, all'art. 16, ne prevede e disciplina le funzioni e la composizione. Il PQA interloquisce costantemente con le strutture per la didattica e per la ricerca e terza missione, sia a livello di Ateneo che a livello di Dipartimento, attraverso i Presidî della Qualità di Dipartimento (PQD), consentendo un idoneo flusso informativo e aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo.

L'Ateneo di Parma ha adottato, già da tempo, un modello di assicurazione della qualità coerente con il sistema AVA, progressivamente adeguato, per rispondere agli aggiornamenti introdotti dal MUR e dall'ANVUR, al fine di assicurare che le politiche e gli obiettivi della qualità, regolarmente rivisti e aggiornati dagli Organi di Governo dell'Ateneo, siano soddisfatti.

Il modello del sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) ha trovato la sua definizione nel documento "[Architettura del Sistema di Assicurazione della Qualità](#)".

Nella figura che segue, l'Architettura del Sistema AQ dell'Ateneo di Parma evidenzia le relazioni tra gli attori del sistema, gli obiettivi e i documenti prodotti periodicamente per la verifica delle azioni intraprese e per il miglioramento continuo. Proprio nell'ottica del miglioramento continuo, a partire dal 2018 è previsto annualmente il Riesame Generale del Sistema di AQ, nel corso di una giornata dedicata.

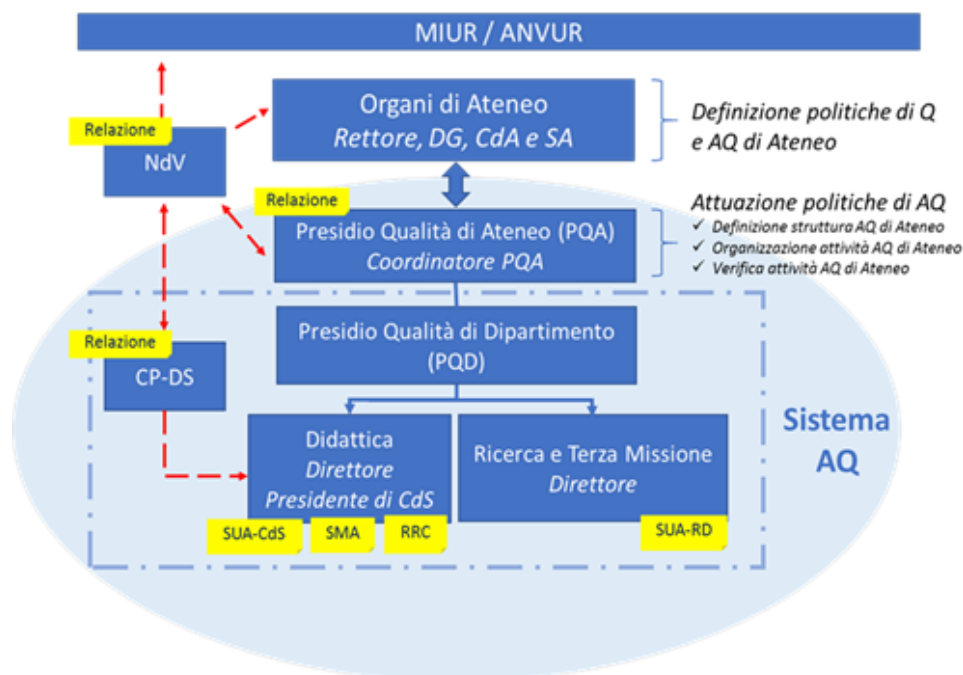


Figura 2 – Architettura del Sistema di AQ in Ateneo

Nel Piano Strategico 2022-2024 – aggiornamento ottobre 2022 continua a essere definita, tra le Aree di intervento Strategiche trasversali, una specifica Area, descritta a pagina 77 e successive, "Assicurazione della Qualità", che si pone quali obiettivi strategici la verifica della messa a sistema dei processi di AQ nella didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, sia a livello di Ateneo che di Dipartimento (AQ1), l'assicurazione della qualità delle attività di internazionalizzazione (AQ2) e formazione di terzo livello (AQ3), e l'ottimizzazione della customer satisfaction (AQ4).

Il PQA si impegnerà, nel triennio 2023-2025, a monitorare il Sistema di Gestione della Assicurazione della Qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, continuando a favorire un processo condiviso all'interno delle strutture di Ateneo, con particolare attenzione ai Dipartimenti, basandosi non solo sull'analisi documentale, ma anche sull'organizzazione, ormai consolidata, di incontri trimestrali con i PQD, semestrali con le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, annuali con i Gruppi del Riesame, e – in aggiunta – annuali con il Consiglio degli Studenti, il Consiglio del Personale Tecnico- Amministrativo e le rappresentanze studentesche nei Consigli di Dipartimento e nei Consigli di Corso di Studio.

Nel percorso di continuo miglioramento, si rafforza il sistema di monitoraggio del valore pubblico con la dimensione della **qualità dei servizi**, applicata mediante il costante controllo degli indicatori introdotti nella Carta dei servizi che sono stati formulati in modo mirato, anche al fine di accrescere o migliorare l'offerta agli stakeholder. Grazie, quindi, alla costante misurazione della **soddisfazione dell'utenza** per i servizi erogati e al confronto con i risultati di analoghe realtà universitarie (progetto Good Practice), nel rispetto delle indicazioni su tale tematica del Presidio di Qualità di Ateneo, mediante [l'Architettura del sistema di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza](#), l'Ateneo ad oggi è in grado di pianificare e perseguire il miglioramento, ove necessario, attraverso la predisposizione annuale del "Piano delle Customer Satisfaction" (allegato 4).

L'Ateneo continua, inoltre, il proprio percorso di **valutazione partecipativa**, attuando le attività di monitoraggio come previste dal modello adottato, nella prospettiva di accrescere il livello di partecipazione sinergica con i portatori di interesse per il miglioramento continuo dei servizi tecnico amministrativi. Per le azioni che saranno attuate nel 2023, si rimanda al paragrafo 2.2.2 – Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa.

Tra le misure volte ad aumentare l'efficienza e l'efficacia della propria attività amministrativa, nell'ottica di migliorare la qualità dei servizi offerti all'utenza, l'Ateneo intende sviluppare un percorso, recentemente avviato, di attuazione di un modello di **Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi** (SCIGR) nell'ambito dei processi che coinvolgono il suo apparato amministrativo (vedi sez. 4 monitoraggio).

2.1.7 La misurazione del Valore Pubblico

Per la misurazione del valore pubblico, l'Ateneo effettua una selezione tra gli indicatori, che sono riportati nell'allegato 1 – Riepilogo complessivo degli obiettivi strategici del Piano Strategico 2022-2024-aggiornamento ottobre 2022 e spiegati nell'allegato 2 – nota metodologica dello stesso Piano Strategico. L'obiettivo è quello di selezionare quegli indicatori strategici che più di altri riescono a misurare gli impatti attesi, esplicitati nella tabella 1, per la conseguente creazione di valore pubblico.

Indicatori	Valore iniziale	Peso	Fonte	Target per il triennio	
				2023/2024	2024/2025
ID21 Numero di studenti che hanno sostenuto l'esame relativamente a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	60	10%	ESSE3	400	500
				2023	2024
ID42 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali	72,7%	10%	AlmaLaurea	>74%	>75%
ID43 Proporzioni dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	0,91	10%	AlmaLaurea	>=0,91	> = 0,91
IR32 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	60%	10%	SCOPUS	60%	60%
IR42 Proporzioni dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	0,052	10%	PRO3 – bilancio consuntivo	0,054	0,055
ITM12 % di risposte positive in test di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti	ND	10%	Applicativo interno di CSM	65%	70%
				2023/2024	2024/2025
ITM31 Numero di ore di attività didattica erogate nel contesto del Polo Universitario Penitenziario	93	10%	DB locale	130	150
				a.a.22/23, a.s. 2023	a.a.23/24, a.s. 2024
IINT21 Proporzioni di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,017	10%	ANS	0,024	0,026
				2023	2024
ISO24 Numero beni dismessi e donati per il riuso	12	10%	DB locale	20	25
ISO33 Numero eventi di public engagement organizzati in ambito di sviluppo sostenibile	7	10%	DB locale	35	40
IAMM11 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi	22,3%	10%	Applicativo interno di CSM (GP)	>= 25% di risposte pienamente positive	>= 25% di risposte pienamente positive

Tabella 5 – Indicatori per misurare il valore pubblico

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Le performance di Ateneo

La Performance di Ateneo è la risultanza di tre distinte componenti, tra di loro interdipendenti, che coinvolgono tutto il personale e finalizzate alla creazione di valore pubblico: la performance strategica (o performance istituzionale), la performance organizzativa e la performance individuale (per approfondimenti v. cap. 3 “Le dimensioni della Performance: **strategica, organizzativa, individuale**” SMVP 2023).

La performance strategica valuta l’impatto dell’azione dell’Ateneo nei confronti del contesto di riferimento e, più in generale, della collettività, attraverso la creazione di valore pubblico.

La performance organizzativa di Ateneo dipende dalle strutture organizzative che la compongono ed è intesa quale performance dell’azione amministrativa attraverso l’attuazione di obiettivi operativi che discendono da obiettivi strategici e funzionali, pertanto, alla realizzazione degli stessi e alla creazione di valore pubblico.



Figura 3 – La piramide delle performance

Gli obiettivi operativi dell’azione amministrativa, definiti nel PIAO con i rispettivi indicatori e target, acquisiscono per declinazione i **goals dell’Agenda 2030 dell’ONU** degli obiettivi strategici di riferimento, dando in tal modo evidenza del **Valore Pubblico** a cui sono finalizzati (sottosezione 2.1 del PIAO).

In linea con gli indirizzi dell’ANVUR e del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l’Ateneo, con l’attuale pianificazione, ha privilegiato la performance organizzativa di struttura, favorendo la collaborazione tra le strutture e tra tutto il personale coinvolto nella realizzazione di risultati comuni, anche valorizzandola, riconoscendo e potenziando la trasversalità degli interventi e degli apporti. La performance organizzativa delle strutture trae origine, quindi, dagli obiettivi strategici di pianificazione pluriennale e viene progettata a partire dal Piano Strategico di Ateneo, da cui discendono gli obiettivi operativi per ciascun Ambito strategico e per Area di intervento Strategica trasversale; gli obiettivi operativi vengono poi recepiti nella sottosezione 2.2 “Performance” quali obiettivi organizzativi di struttura.

La performance individuale rappresenta il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell’Amministrazione, in termini di risultato degli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale, al personale dirigente e al personale di categoria EP. Inoltre, fa parte della performance individuale per tutto il personale dirigente, T.A. e CEL, la valutazione dei comportamenti.

Nel SMVP 2023, ai fini della valutazione complessiva del DG e dei dirigenti, la performance strategica è inclusa nella performance organizzativa, dando origine a una componente di **“performance strategica e organizzativa”** calcolata considerando tutti gli obiettivi del Piano strategico vigente, attraverso un “indicatore di valore pubblico complessivo” per il Direttore Generale e un “indicatore di valore pubblico di area” per i

singoli dirigenti. L’algoritmo per il calcolo del risultato complessivo strategico di Ateneo, utile per misurare la performance strategica e organizzativa del DG, è definito tramite una tabella di associazione di pesi per indicatori strategici, in modo tale che per ogni obiettivo strategico la somma sia pari a 1. Il risultato complessivo strategico di struttura apicale, utile per misurare la performance strategica e organizzativa dei Dirigenti, è calcolato tenendo conto dell’effort, cioè del contributo, dei singoli dirigenti al raggiungimento dello specifico obiettivo strategico. Gli effort sono definiti nell’ **Allegato 3 – “Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico”**. Attraverso la normalizzazione degli effort si determina il peso di ciascun obiettivo strategico (v. SMVP 2023 paragrafo 4.2.2 “Monitoraggio e metodologia di misurazione”).

2.2.2 Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa

Per raggiungere risultati prestazionali attesi in un’organizzazione complessa quale l’Ateneo di Parma, il sistema di assegnazione degli obiettivi rappresenta e guida le diverse azioni di miglioramento in modo sinergico, complementare ed equilibrato, in linea con le strategie di Ateneo.

Ad ogni U.O. sono assegnati obiettivi operativi dell’azione amministrativa che discendono dal P.S. 2022-2024 – aggiornamento ottobre 2022 e in particolare, come evidenziato anche dalla loro codifica, dagli obiettivi e dalle azioni strategiche dei quattro ambiti strategici fondamentali: Didattica (**D**), Ricerca (**R**), Terza Missione (**TM**) e Internazionalizzazione (**INT**) e dalle Aree di intervento strategiche trasversali: Sviluppo sostenibile (**SO**), obiettivi strategici di Assicurazione della Qualità (**AQ**), strategie per l’efficienza e l’efficacia dell’Azione amministrativa (**AMM1-6**), obiettivi nell’ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza (**RPCT**); nel P.S. 2022 – 2024 – aggiornamento ottobre 2022 è stata, inoltre, data evidenza alla strategia per le Pari Opportunità (**PO**) e all’Equilibrio di Genere (**EG**).

Il PIAO recepisce il grande sforzo amministrativo che sarà la grande sfida prioritaria per la maggior parte delle strutture di Ateneo: l’implementazione dei progetti collegati al **PNRR**. Attraverso alcuni obiettivi operativi di performance organizzativa, si esplicita il valore della partecipazione sinergica alla progettazione e realizzazione dei progetti delle due componenti del personale di Ateneo: docenti e tecnici amministrativi.

D3.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d’obbligo di accettazione del finanziamento MUR/PNRR Decreto Ministeriale n. 351 - 352
D4.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d’obbligo di accettazione del finanziamento dell’intervento 1.6 Orientamento PNRR
R1.1.1_2023	Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell’ambito del PNRR
R4.1.5_2023	Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
SO2.1.3_2023	Realizzare interventi per la riqualificazione energetica dei sistemi edificio-impianti (PNRR)

Tabella 6 – Obiettivi operativi collegati al PNRR

La complessità e l’entità dei finanziamenti dei progetti PNRR ha richiesto anche lo sviluppo di uno specifico modello organizzativo, coerente con le strategie definite nella programmazione del fabbisogno, illustrato nel paragrafo 3.1.3 “*Ulteriori interventi sul modello organizzativo*”.

Nel presente Piano sono stati, inoltre, riproposti gli **obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa**, identificati dal suffisso “VP” inserito nei codici degli obiettivi operativi, già attivati nel 2022, ma che necessitano di un ulteriore anno, per la messa a sistema di tutte le attività avviate.

Obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa

AMM1.1.4VP: Migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa

AMM1.1.6VP: Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa

Gli **obiettivi operativi di funzionamento**, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance anno 2023, risultano essere qualificanti per un determinato processo o una specifica contingenza e rispondono all'esigenza di garantire il buon funzionamento delle attività ordinarie e delle azioni del ciclo vitale dell'Amministrazione. Tali obiettivi possono anche non essere direttamente correlati a obiettivi strategici e sono individuati nella tabella 6 "Obiettivi operativi non direttamente correlati a obiettivi strategici" dell'Allegato 1 al presente documento.

Seguendo il percorso impostato e delineato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023, § 3.2 "La Performance organizzativa" e § 4.1 "Fasi di definizione e assegnazione degli obiettivi", prendendo avvio dagli obiettivi strategici e dalle loro articolazioni in azioni strategiche, si definiscono gli obiettivi operativi che sono rappresentati nei seguenti allegati:

- **Allegato 1–Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2023**
- **Allegato 1 bis - Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2023 – altri dati**
- **Allegato 2 – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2023.**

L'**Allegato 1 –Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2023** espone le informazioni chiave per la programmazione degli obiettivi e degli indicatori relativi, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione sulla performance ex articolo 10, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009, fornendo alcune informazioni a corredo, volte ad una chiara lettura del documento e alla trasparenza della misurazione della performance organizzativa delle strutture:

l'obiettivo operativo è descritto in modo esaustivo ed è riconducibile all'**obiettivo strategico** e alla specifica **azione strategica** da cui discende. È inoltre corredato di codifica esplicitiva della relazione con l'azione strategica, oltre a contenere l'annualità di inizio obiettivo;

- coerentemente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione 2023, è stata specificata la figura del responsabile dell'obiettivo operativo di struttura, che si identifica con la **figura del Leader** per solo gli obiettivi trasversali a diverse strutture apicali, quale figura funzionale ad assicurare il necessario stimolo, coordinamento e monitoraggio delle attività per il conseguimento dell'obiettivo e relativa rendicontazione. Tale figura, valorizzata e responsabilizzata nel SMVP anno 2023 che a pag. 20 e seguenti specifica, dettagliandole, le attività richieste al leader, è individuata di norma nel responsabile di U.O. con effort maggiore al quale è assegnato, per tale ruolo, uno specifico obiettivo individuale con peso minimo del 20%;
- la **data fine**, cioè la data entro cui l'obiettivo deve essere raggiunto, di carattere annuale o pluriennale nell'ambito del triennio 2023-2025, coerentemente con gli obiettivi strategici di riferimento che afferiscono al PS 2022-2024 – aggiornamento ottobre 2022;
- sono presenti gli **indicatori (KPI/attività)**, anche con riferimento alla programmazione ministeriale, quando definiti in conformità e rispondenza alla stessa, e la **Fonte** dei dati per la totale trasparenza della misurazione;
- il **target** è stato definito sulla base del **valore iniziale** esposto.

L'Allegato 1 BIS–Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2022 - altri dati integra l'allegato 1 di ulteriori importanti informazioni a corredo: categoria, dimensione, stakeholder (interni ed esterni), struttura apicali di riferimento, strutture coinvolte con relativo effort e l'eventuale budget assegnato per la realizzazione dell'obiettivo. Tali dati sono utili a definire l'eventuale trasversalità dell'obiettivo, a cui si collega l'identificazione del leader, specificando la classificazione relativa alla Dimensione degli obiettivi operativi:

- è indicata la **struttura organizzativa apicale** di pertinenza con il relativo **effort**;
- la descrizione dell'obiettivo è completa della **categoria** in cui l'obiettivo operativo si inserisce: innovazione, miglioramento, consolidamento, funzionamento;

CATEGORIA	N. OBIETTIVI OPERATIVI
Consolidamento	6
Funzionamento	9
Innovazione	18
Miglioramento	55
Totale obiettivi	88

Tabella 7 – Numeri degli obiettivi operativi per categoria

- gli **stakeholder**, interni o esterni all'amministrazione così come definiti dal SMVP 2023 (cap. 1.3), rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa;
- gli obiettivi operativi collegati a più strutture apicali diverse sono **obiettivi trasversali** per la realizzazione dei quali è prevista la figura del Leader (responsabile obiettivo trasversale) che è stata analizzata più sopra nell'illustrazione dell'allegato 1;
- è associato un **budget** di spesa qualora l'obiettivo necessiti di risorse economiche per la sua realizzazione;
- è identificata la **dimensione**, oggetto di programmazione dell'obiettivo, che si declina in: Accessibilità e salute infrastrutturale; Anticorruzione e trasparenza; Digitalizzazione; Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti; Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane; Pari opportunità ed equilibrio di genere; Qualità dei servizi; Sviluppo sostenibile; Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ). Si precisa che **molti obiettivi sono attinenti a più dimensioni**, pertanto si delinea un quadro multidimensionale.

Nella tabella 9 è riportata la raccolta degli obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici, in cui, per evidenziare come la realizzazione degli obiettivi operativi si innesti in un sinergico contesto di strutture apicali, si evidenziano la struttura direttamente responsabile e le strutture apicali che collaborano alla realizzazione (obiettivi operativi di carattere trasversale).

Di seguito si riporta l'esplicitazione gli acronimi delle strutture apicali per una migliore comprensione della tabella degli obiettivi operativi.



Strutture apicali Amministrazione centrale		Strutture apicali - Dipartimenti	
ADID	Area - Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	DUSIC	Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali
AECO	Area - Economico Finanziaria	GIUR	Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali
AEDIL	Area - Edilizia e Infrastrutture	DIA	Dipartimento di Ingegneria e Architettura
APERS	Area - Personale e Organizzazione	MEDCHIR	Dipartimento di Medicina e Chirurgia
ARIC	Area - Ricerca	SCVSA	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
ASI	Area - Sistemi Informativi	ALIFAR	Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
ATM	Area - Terza Missione	SCEA	Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali
DG	Direzione Generale	MAFI	Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche
RET	Rettorato	MEDVET	Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
UM	Ufficio di Management		
UEE	Ufficio di coordinamento per l'Efficientamento Energetico		

Strutture apicali - Centri	
CAPAS	Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo
CAI	Centro Accoglienza e Inclusione (C.A.I.)
SONNO	CENTRO DI MEDICINA DEL SONNO
CIM	Centro di Servizi e Misure "G. Casnati"
CSSIS	Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro
CLA	Centro Linguistico di Ateneo (C.L.A.)
SELMA	Centro Servizi E- Learning
CSAC	Centro Studi e Archivio della Comunicazione
ODONTO	Centro Universitario di Odontoiatria
SITEIA	Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare

Tabella 8 – Legenda acronimi delle Strutture apicali

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
DIDATTICA			
D1 - Riquilibrare e ampliare l'offerta formativa	D1.1.1_2023 - Modificare gli ordinamenti didattici dei corsi di studio abilitanti all'esercizio delle professioni	ADID	
D2 - Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio	D2.1.1_2023 - Organizzare e erogare corsi e attività con valenza trasversale per ottimizzare la proposta formativa	CAPAS	
D3 - Valorizzare il sistema di formazione post-lauream	D3.1.1_2023 - Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento MUR/PNRR Decreto Ministeriale n. 351 - 352	ADID	
D4 - Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita	D4.1.1_2023 - Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento dell'intervento 1.6 Orientamento PNRR	ADID	
RICERCA			
R1 - Rafforzare il capitale umano	R1.1.1_2023 - Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell'ambito del PNRR	APERS	
R2 - Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca	R2.3.1_2023 - Redigere il progetto definitivo relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali	AEDIL	
R4 - Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca	R4.1.1_2023 - Incentivare la presentazione e partecipazione a progetti di ricerca competitiva in ambito Horizon Europe 1° pilastro tramite azioni di supporto annuale ai ricercatori di Ateneo.	ARIC	
	R4.1.2_2023 - Migliorare le modalità di accesso da parte dei docenti alle informazioni relative ai bandi attivi su programmi nazionali e internazionali dedicati alla ricerca competitiva	ARIC	
	R4.1.3_2023 - Attivare il time-sheet integrato, strumento per la registrazione delle ore lavorate dal personale impegnato sui progetti di ricerca finanziati, ai fini delle rendicontazioni	ARIC	ASI

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
	R4.1.4_2023 - Migliorare le modalità di diffusione delle informazioni dei bandi attivi su programmi di finanziamento per la ricerca nazionali e internazionali tramite l'attivazione di un sistema di newsletter personalizzate per aree di interesse.	ARIC	
	R4.1.5_2023 - Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	UM	
	R4.5.2_2022 - Organizzare e erogare corsi di spettroscopia NMR e spettrometria di massa per gli utenti	CIM	
TERZA MISSIONE			
TM1 - Condividere la conoscenza	TM1.1.1_2023 - Incentivare ed implementare la partecipazione attiva ad eventi di Public Engagement.	ATM	
	TM1.1.2_2023 - Rilanciare e consolidare le attività di public engagement attraverso attività formative e trasversali nell'ambito delle industrie culturali e creative	CAPAS	
	TM1.2.3_2022 - Rilanciare e consolidare le attività di public engagement avviate prima dell'insorgere della pandemia COVID-19, con particolare riguardo a quelle di tipo laboratoriale e al programma "Facciamo Conoscenza"	SCVSA	
	TM1.3.1_2023 - Creare una playlist sul canale YOUTUBE di Ateneo dedicata al Public Engagement con interviste a docenti e ricercatori di Ateneo.	ATM	SELMA, RET
	TM1.4.1_2023 - Riallestire le collezioni museali e archivistiche attraverso la realizzazione di nuove soluzioni scenografiche e modalità di fruizione multimediale e presentazione al pubblico delle sezioni rinnovate	ATM	
	TM1.4.2_2023 - Digitalizzare opere dell'archivio di particolare interesse per il grande pubblico e pubblicare approfondimenti tematici sul sito web per incentivare ed ampliare l'accessibilità al patrimonio e diffonderne la conoscenza	CSAC	
TM2 - Valorizzare il patrimonio storico	TM2.1.1_2022 - Ristrutturare l'Orto Botanico	AEDIL	DG
	TM2.1.2_2023 - Realizzare eventi di promozione per la valorizzazione del verde urbano e della flora del territorio, incentivando la mobilità sostenibile	ATM	AEDIL, DIA, SCVSA, ALIFAR
	TM2.2.1_2023 - Costruire protocolli di collaborazione con enti territoriali e regionali per la promozione del patrimonio archivistico-museale di CSAC	CSAC	
	TM2.4.1_2022 - Recuperare immobili storici per le esigenze residenziali, didattiche e culturali delle studentesse e degli studenti di pregio per le esigenze residenziali, didattiche e culturali delle studentesse e degli studenti con particolare riferimento al Complesso di S. Francesco	AEDIL	DG

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
TM 3 - Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia Sociale	TM3.1.1_2023 - Ampliare la didattica erogata nel contesto PUP	ADID	
TM4 - Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo	TM4.1.1_2023 - Implementare le azioni finalizzate a costituire nuovi Spin-off accademici.	ATM	
	TM4.3.1_2023 - Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali	ATM	
INTERNAZIONALIZZAZIONE			
INT2 - Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo	INT2.1.1_2023 - Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green	ADID	
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI			
SO2 - Sviluppare l'economia circolare	SO2.1.1_2022 - Ridurre i consumi idrici tramite la sostituzione delle attuali 20 pompe ad acqua con nuove pompe a membrana	ALIFAR	
	SO2.1.2_2022 - Ridurre i consumi energetici e idrici del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale, mediante soluzioni di ammodernamento infrastrutture, recupero e riuso	SCVSA	
	SO2.1.3_2023 - Realizzare interventi per la riqualificazione energetica dei sistemi edificio-impianti	UEE	AEDIL
	SO2.3.1_2023 - Individuare e implementare un software per la tracciabilità dei consumi di materiali di consumo quali carta, cancelleria e materiali per laboratorio al fine della riduzione e controllo degli stessi in un'ottica di salvaguardia delle risorse	MEDCHIR	
SO3 - Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile	SO3.2.1_2022 - Organizzare eventi mirati alla formazione e sensibilizzazione in tema di gestione ambientale e sostenibilità	RET	
	SO3.2.2_2023 - Organizzazione eventi finalizzati alla divulgazione dei principi della sostenibilità.	DG	
	SO3.4.1_2022 - Progettare un sistema di reporting online nell'ambito della sostenibilità	ALIFAR	

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
AQ1 - Verificare la messa a sistema dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	AQ1.1.1_2023 - Organizzare incontri con gli attori del sistema di Assicurazione della Qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, per verificare lo stato di maturazione e la messa a sistema dei processi di AQ	ADID	
AQ2 - Assicurare la Qualità delle attività di Internazionalizzazione	AQ2.1.1_2023 - Redigere e applicare le Linee Guida relative alle procedure di riconoscimento crediti acquisiti all'estero	ADID	
	AQ2.2.1_2023 - Verificare e implementare la documentazione di Assicurazione della Qualità in lingua inglese	CLA	
AQ3 - Assicurare la Qualità della Formazione di terzo livello	AQ3.1.1_2023 - Predisporre il documento "Linee Guida sull'Assicurazione della Qualità dei Dottorati di ricerca"	ADID	
AQ4 - Ottimizzare la Customer Satisfaction	AQ4.1.1_2023 - Progettare e somministrare un questionario nella giornata di Job Placement	ADID	
AMM1 - Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi	AMM1.1.1_2023 - Elaborare una proposta di accordo per l'inserimento in attività assistenziale dei Ricercatori universitari a tempo determinato, alla luce del DL 36/2022	APERS	
	AMM1.1.10_2023 - Fare la ricognizione e un piano di intervento sui regolamenti di Ateneo	DG	
	AMM1.1.11_2023 - Progettare e attivare una nuova piattaforma Organi	DG	SELMA
	AMM1.1.12_2023 - Utilizzare il nuovo software per la gestione tecnica delle richieste di intervento inerente al patrimonio immobiliare, infrastrutturale e impiantistico.	AEDIL	ADID, APERS, ARIC, ASI, ATM, CAPAS, CAI, SONNO, CIM, CLA, CSSIS, SELMA, CSAC, ODONTO, DUSIC, GIUR, DIA, MEDCHIR, SCVSA, ALIFAR, MAFI, MEDVET, DG, RET, SITEIA
	AMM1.1.13_2023 - Condividere e applicare le Linee Guida per la predisposizione del Programma Biennale di acquisto di beni e servizi di cui all'art. 21 Codice Appalti	DG	ASI
	AMM1.1.2_2023 - Revisionare i Regolamenti Riproduzioni e Affitti per migliorare l'offerta al pubblico	CSAC	
	AMM1.1.3_2023 - Modificare il Regolamento didattico di Ateneo	ADID	
	AMM1.1.4VP - Migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	ADID	ALIFAR

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
	AMM1.1.5_2022 - Migliorare la gestione economico/amministrativa dei progetti mediante l'utilizzo degli applicativi attualmente in uso	AECO	ARIC, DIA, ALIFAR, DG
	AMM1.1.6VP - Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	AEDIL	
	AMM1.1.7_2023 - Revisionare nel suo complesso la modulistica e le dichiarazioni utilizzate in fase assunzione (assunzioni/ trasferimenti) per il personale dipendente.	APERS	AECO, ASI
	AMM1.1.8_2023 - Definire nell'ambito dell'Ufficio per la Gestione Integrata delle Relazioni (UGIR) le procedure per l'aggiornamento biennale dell'elenco del personale T.A. e S.S. universitario che svolge funzioni di supporto, anche organizzativo alle attività assistenziali ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Attuativo Locale	APERS	
	AMM1.1.9_2023 - Somministrare, raccogliere, supportare nella compilazione, analizzare le schede per la redazione della mappatura dei rischi relativi ai processi delle Strutture Organizzative monitorati nel 2021 e 2022	RET	
	AMM1.2.1_2022 - Digitalizzare i processi amministrativi inerenti i tirocini di area sanitaria	ADID	APERS, ASI, ODONTO, MEDCHIR
	AMM1.2.2_2023 - Attivare una procedura per l'accesso degli studenti stranieri ai corsi di laurea triennale e magistrale non internazionali	ADID	
	AMM1.2.3_2022 - Rafforzare le competenze digitali di Ateneo	APERS	ASI
	AMM1.2.4_2023 - Digitalizzare le diagnosi e i certificati studenti con disabilità e/o DSA	CAI	
	AMM1.2.5_2023 - Attivare una procedura informatizzata per la doppia iscrizione	ADID	
	AMM1.2.6_2023 - Sviluppare una piattaforma intranet per migliorare la gestione delle attività di formazione	ASI	APERS
	AMM1.2.7_2023 - Digitalizzare il processo acquisti	ASI	AECO, DIA, MEDCHIR, SCVSA, SCEA, MAFI, MEDVET, DG
	AMM1.2.8_2023 - Progettare e implementare una piattaforma informatizzata di gestione del servizio di manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle macchine presenti in camera di sterilizzazione.	ODONTO	ASI
	AMM1.3.1_2023 - Attivare un'indagine ad hoc sulla soddisfazione dell'utente rispetto ai servizi bibliotecari compresi nella carta dei servizi di Ateneo	ARIC	
	AMM1.3.2_2023 - Organizzare un sistema di misurazione della qualità del servizio di pulizia attraverso modelli di controllo oggettivi	DG	

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
AMM2 - Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione	AMM2.2.1_2022 - Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio	APERS	
AMM3 - Potenziare la visibilità di Ateneo	AMM3.2.1_2023 - Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo	ASI	DUSIC, GIURDIA, MEDCHIR, SCVSA, ALIFAR, SCEA, MAFI, MEDVET, RET
	AMM3.3.1_2023 - Riorganizzare il canale YouTube di Ateneo anche con l'apertura di canali federati tematici, nell'ottica di valorizzare e rendere maggiormente fruibili gli eventi trasmessi in diretta streaming. Ottimizzare i contenuti del canale YouTube (video e playlist) tramite creazione di grafiche ad hoc e suddivisioni tematiche.	RET	
AMM4 - Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno	AMM4.3.1_2023 - Riquilibrare dal punto di vista multimediale le Aule site in Via Gramsci, Via Volturmo e dell'Oltretorrente	AEDIL	
AMM5 - Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza	AMM5.1.1_2022 - Sviluppare il Sistema di Gestione per la Sicurezza del Lavoro (SGSL) di Ateneo secondo gli indirizzi internazionali UNI ISO 45001: 2018 ed i principi comuni indicati dall'art. 30 del D.lgs. 81/08	DG	
	AMM5.1.2_2022 - Proseguire le attività di implementazione dei processi di valutazione dei rischi per le sedi e attività dell'Ateneo e di contestuale revisione dei documenti di riferimento, con innovazione degli schemi, criteri e metodi di valutazione	DG	
	AMM5.1.4_2022 - Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori di ricerca e servizi del DIA	DIA	
	AMM5.1.5_2022 - Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento ALIFAR	ALIFAR	
	AMM5.1.7_2022 - Migliorare l'applicazione delle procedure della sicurezza nei laboratori del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	MEDVET	
	AMM5.1.8_2022 - Migliorare la sicurezza del Dipartimento DUSIC con l'espletamento delle azioni del Piano annuale di miglioramento della sicurezza dipartimentale in conformità al SGSL Unipr	DUSIC	

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
	AMM5.2.1_2023 - Revisionare e ottimizzare le procedure per la gestione del rischio da radiazioni ionizzanti del personale esposto, strutturato e ad essi equiparato, operante presso l'Ospedale Veterinario.	CSSIS	MEDVET
	AMM5.2.2_2023 - Predisporre un protocollo operativo vaccinale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli studenti iscritti ai Corsi di Laurea di Area Medica	CSSIS	
	AMM5.3.1_2022 - Completare i lavori di realizzazione di nuove aule al Campus site nei plessi di Ingegneria, Farmacia e Chimica	AEDIL	
AMM6 - Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione	AMM6.1.1_2022 - Implementare e mettere in produzione un nuovo sistema per la Business Intelligence e l'Analisi Dati	ASI	DG
	AMM6.1.2_2023 - Rinnovare il nuovo inventario dei beni mobili di Ateneo con l'utilizzo di tecnologie digitali innovative	AECO	ASI, DUSIC, GIUR DIA, MEDCHIR, SCVSA, ALIFAR, SCEA, MAFI, MEDVET
	AMM6.2.3_2022 - Implementare un sistema di Discovery tool per la ricerca e la valorizzazione del patrimonio documentale dell'Ateneo	ARIC	
	AMM6.4.1_2023 - Implementare una infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza informatica	ASI	
RPCT1 - Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza	RPCT1.1.1_2023 - Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy	DG	
	RPCT1.2.1_2023 - Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza	DG	ADID, AECO, AEDIL, APERS, ARIC, ASI, ATM, CAPAS, SONNO, CSSIS, SELMA, CSAC, DUSIC, GIUR, DIA, SCVSA, ALIFAR, SCEA, MAFI, MEDVET
FUNZ - Obiettivi operativi non direttamente correlati a obiettivi strategici	BIBLIO001_2022 - Revisionare e ricollocare le raccolte bibliografiche delle Biblioteche Medico-giuridiche	ARIC	
	BIBLIO003_2022 - Effettuare una revisione delle raccolte bibliografiche, con particolare riguardo alle attività di scarto di volumi obsoleti o posseduti in copie multiple, e alle riviste con consistenze frazionate o duplicate nelle biblioteche delle scienze umane	ARIC	

Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Struttura respons.	Strutture collab.
	FUNZ01_2023 - Redigere Contratto Collettivo Integrativo sul base del nuovo CCNL di comparto	APERS	
	FUNZ02_2023 - Attivare nuove procedure tese a migliorare le connessioni con le Istituzioni esterne.	RET	
	FUNZ03_2023 - Unificare e ricollocare in ordine alfabetico le raccolte bibliografiche periodiche delle biblioteche delle scienze e tecnologie trasferite presso la nuova sede	ARIC	
	FUNZ04_2023 - portare a regime l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro 2022 anche dal punto di vista del gestionale di riferimento	APERS	
	SITEIA01_2023 - Disseminare e divulgare ricerche effettuate nell'ambito del progetto H2020 SIMBA	SITEIA	
	SONNO001_2022 - Supportare tecnicamente le attività di ricerca e terza missione del Centro del Sonno	SONNO	

Tabella 9 – Raccolta obiettivi operativi

Di seguito si descrivono i contenuti principali degli obiettivi rispetto al raggruppamento dimensionale.

OBIETTIVI SULL'ACCESSIBILITÀ E SALUTE INFRASTRUTTURALE

Accessibilità e salute infrastrutturale	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM3.2.1_2023	Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo
AMM4.3.1_2023	Riqualificare dal punto di vista multimediale le Aule site in Via Gramsci, Via Volturno e dell'Oltretorrente
AMM5.1.4_2022	Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori di ricerca e servizi del DIA
AMM5.1.5_2022	Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento ALIFAR
AMM5.1.7_2022	Migliorare l'applicazione delle procedure della sicurezza nei laboratori del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
AMM5.1.8_2022	Migliorare la sicurezza del Dipartimento DUSIC con l'espletamento delle azioni del Piano annuale di miglioramento della sicurezza dipartimentale in conformità al SGSL Unipr
AMM5.2.1_2023	Revisionare e ottimizzare le procedure per la gestione del rischio da radiazioni ionizzanti del personale esposto, strutturato e ad essi equiparato, operante presso l'Ospedale Veterinario.
AMM5.3.1_2022	Completare i lavori di realizzazione di nuove aule al Campus site nei plessi di Ingegneria, Farmacia e Chimica
AMM6.2.3_2022	Implementare un sistema di Discovery tool per la ricerca e la valorizzazione del patrimonio documentale dell'Ateneo
FUNZ02_2023	Attivare nuove procedure tese a migliorare le connessioni con le Istituzioni esterne
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green
R2.3.1_2023	Redigere il progetto definitivo relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali

Con la definizione di "Accessibilità e salute infrastrutturale" si intende classificare le azioni che l'Ateneo mette in campo, in ambito performance organizzativa, relativamente all'accessibilità, in termini di abbattimento delle barriere architettoniche, di salute degli edifici con particolare riguardo alla sicurezza degli ambienti di lavoro e di studio, ma anche nell'accezione più ampia di pubblica amministrazione che comunica con l'esterno e di accessibilità digitale (v. anche obiettivi di digitalizzazione).

Nello specifico gli obiettivi 2023 dell'Area Edilizia (AMM4.3.1_2023, AMM5.3.1_2022), nascono dalla numerosità dei primi anni di alcuni corsi di laurea, e dalla contemporanea necessità di fornire adeguati spazi per un insegnamento di eccellenza agli studenti. Si prevede di rifunzionalizzare alcuni spazi per destinarli a nuove aule presso il Campus Scienze e Tecnologie, per l'esattezza quattro nuove aule con capienza da 100 a 370 posti. Le aule saranno tutte dotate delle ultime tecnologie multimediali con posti banco cablati elettricamente e con impiantistica di trattamento aria rispondente alle recenti disposizioni di prevenzione della pandemia COVID-19.

Sempre nell'ottica di migliorare gli spazi destinati agli studenti in termini di accessibilità e salute delle infrastrutture è previsto un intervento di riqualificazione degli impianti multimediali delle aule di via Gramsci, via Volturno e Oltretorrente. L'obiettivo R2.3.1_2023 è riferito alla progettazione di un nuovo stabulario centralizzato, con caratteristiche SPF (Specific Pathogen Free) a servizio del Dipartimento di Medicina e Chirurgia presso il polo biotecnologico di via Volturno. Questo consentirà di assicurare standard elevati per condurre le sperimentazioni desiderate da parte dei ricercatori dell'Ateneo.

OBIETTIVI SULL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Anticorruzione e trasparenza	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
RPCT1.1.1_2023	Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy
RPCT1.2.1_2023	Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza

Per gli obiettivi relativi all'anticorruzione e trasparenza si rimanda al capitolo 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

OBIETTIVI DI ORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM1.1.1_2023	Elaborare una proposta di accordo per l'inserimento in attività assistenziale dei Ricercatori universitari a tempo determinato, alla luce del DL 36/2022
AMM1.1.8_2023	Definire nell'ambito dell'Ufficio per la Gestione Integrata delle Relazioni (UGIR) le procedure per l'aggiornamento biennale dell'elenco del personale T.A. e S.S. universitario che svolge funzioni di supporto, anche organizzativo alle attività assistenziali ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Attuativo Locale
AMM1.2.3_2022	Rafforzare le competenze digitali di Ateneo
AMM1.2.6_2023	Sviluppare una piattaforma intranet per migliorare la gestione delle attività di formazione
AMM2.2.1_2022	Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio
AMM5.2.2_2023	Predisporre un protocollo operativo vaccinale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli studenti iscritti ai Corsi di Laurea di Area Medica
FUNZ01_2023	Redigere Contratto Collettivo Integrativo sul base del nuovo CCNL di comparto
FUNZ04_2023	portare a regime l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro 2022 anche dal punto di vista del gestionale di riferimento
R1.1.1_2023	Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell'ambito del PNRR

Gli obiettivi operativi relativi a tale dimensione si riconducono facilmente alla sezione 3 – Organizzazione e capitale umano di questo stesso documento, ma anche al Piano strategico 2022 – 2024 – aggiornamento ottobre 2022, in cui la strategia focalizza l'attenzione sulle risorse umane, sia in termini di valorizzazione delle stesse, sia di promozione della diffusione e miglioramento della cultura della valutazione. Nell'ambito della valorizzazione del personale rientra a pieno titolo l'opportunità offerta dal piano formativo, con lo scopo principale di accrescere costantemente le competenze necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative ordinarie, ma anche per contribuire alla costante sfida che un ateneo generalista, come l'Università di Parma, deve affrontare nel contesto territoriale, nazionale e internazionale. Con il supporto di PTA competente, formato e tutelato, l'Ateneo è in grado di agire per il mantenimento delle attività collegate al funzionamento dell'ordinaria amministrazione e allo stesso tempo è in grado di affrontare le opportunità offerte dal PNRR. La progettualità del PNRR nei prossimi anni farà da volano allo sviluppo della ricerca, didattica e terza missione, grazie alla presenza in Ateneo di ricercatori reattivi e capaci, supportato da PTA formato anche in materia PNRR (v. "Ambiti formativi di maggior evidenza nel 2023" nel paragrafo 3.3.6 "Formazione del personale").

OBIETTIVI SULLA DIGITALIZZAZIONE

Digitalizzazione	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM1.1.5_2022	Migliorare la gestione economico/amministrativa dei progetti mediante l'utilizzo degli applicativi attualmente in uso
AMM1.1.7_2023	Revisionare nel suo complesso la modulistica e le dichiarazioni utilizzate in fase assunzione (assunzioni/ trasferimenti) per il personale dipendente.
AMM1.1.11_2023	Progettare e attivare una nuova piattaforma Organi
AMM1.1.12_2023	Utilizzare il nuovo software per la gestione tecnica delle richieste di intervento inerente al patrimonio immobiliare, infrastrutturale e impiantistico.
AMM1.2.1_2022	Digitalizzare i processi amministrativi inerenti i tirocini di area sanitaria
AMM1.2.2_2023	Attivare una procedura per l'accesso degli studenti stranieri ai corsi di laurea triennale e magistrale non internazionali
AMM1.2.3_2022	Rafforzare le competenze digitali di Ateneo
AMM1.2.4_2023	Digitalizzare le diagnosi e i certificati studenti con disabilità e/o DSA
AMM1.2.5_2023	Attivare una procedura informatizzata per la doppia iscrizione
AMM1.2.6_2023	Sviluppare una piattaforma intranet per migliorare la gestione delle attività di formazione
AMM1.2.7_2023	Digitalizzare il processo acquisti
AMM1.2.8_2023	Progettare ed implementare una piattaforma informatizzata di gestione del servizio di manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle macchine presenti in camera di sterilizzazione.
AMM3.2.1_2023	Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo
AMM3.3.1_2023	Riorganizzare il canale YouTube di Ateneo anche con l'apertura di canali federati tematici, nell'ottica di valorizzare e rendere maggiormente fruibili gli eventi trasmessi in diretta streaming. Ottimizzare i contenuti del canale YouTube (video e playlist) tramite creazione di grafiche ad hoc e suddivisioni tematiche.
AMM4.3.1_2023	Riqualificare dal punto di vista multimediale le Aule site in Via Gramsci, Via Volturno e dell'Oltretorrente
AMM6.1.1_2022	Implementare e mettere in produzione un nuovo sistema per la Business Intelligence e l'Analisi Dati
AMM6.1.2_2023	Rinnovare il nuovo inventario dei beni mobili di Ateneo con l'utilizzo di tecnologie digitali innovative
AMM6.2.3_2022	Implementare un sistema di Discovery tool per la ricerca e la valorizzazione del patrimonio documentale dell'Ateneo
AMM6.4.1_2023	Implementare una infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza informatica
D3.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento MUR/PNRR Decreto Ministeriale n. 351 - 352
D4.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento dell'intervento 1.6 Orientamento PNRR
R4.1.3_2023	Attivare il time-sheet integrato, strumento per la registrazione delle ore lavorate dal personale impegnato sui progetti di ricerca finanziati, ai fini delle rendicontazioni
SO2.3.1_2023	Individuare e implementare un software per la tracciabilità dei consumi di materiali di consumo quali carta, cancelleria e materiali per laboratorio al fine della riduzione e controllo degli stessi in un'ottica di salvaguardia delle risorse
SO3.4.1_2022	Progettare un sistema di reporting online nell'ambito della sostenibilità

Gli obiettivi di digitalizzazione si pongono quindi in coerenza programmatica verticale con l'aggiornamento 2023 del Piano strategico di Ateneo e in continuità con i precedenti cicli di programmazione che individuano tre ambiti di intervento per la transizione digitale, mutuati dal modello strategico di evoluzione del sistema informativo della Pubblica Amministrazione e secondo i principi guida contenuti nel [Piano Triennale AgID](#), a cui sono collegati gli obiettivi strategici e che prevedono – laddove richiesto – l'integrazione con le piattaforme della Pubblica Amministrazione:

- Servizi (Obiettivi strategici: AMM1, AMM2, AMM3, D4, R4, SO2, SO3);
- Dati (Obiettivi strategici: AMM6, AMM3);
- Infrastrutture (Obiettivi strategici: AMM1, AMM4, AMM6).

In tali ambiti di intervento sono collocati anche gli obiettivi di digitalizzazione per il 2023, sia quelli di carattere trasversale, in particolare relativi alla digitalizzazione di processi e procedure, che quelli inerenti all'infrastruttura IT.

Come citato in premessa, a partire dal ciclo di pianificazione 2024-2026 verrà avviato un riesame del processo di pianificazione dei sistemi informativi, all'interno del riesame complessivo del sistema di governance e di assicurazione della qualità, per recepire le succitate linee di indirizzo AgID e ANVUR.

OBIETTIVI SULLA SEMPLIFICAZIONE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ E QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI

Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM1.1.10_2023	Fare la ricognizione e un piano di intervento sui regolamenti di Ateneo
AMM1.1.11_2023	Progettare e attivare una nuova piattaforma Organi
AMM1.1.13_2023	Condividere e applicare le Linee Guida per la predisposizione del Programma Biennale di acquisto di beni e servizi di cui all'art. 21 Codice Appalti
AMM1.1.3_2023	Modificare il Regolamento didattico di Ateneo
AMM1.1.5_2022	Migliorare la gestione economico/amministrativa dei progetti mediante l'utilizzo degli applicativi attualmente in uso
AMM1.1.6VP	Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa
AMM1.1.9_2023	Somministrare, raccogliere, supportare nella compilazione, analizzare le schede per la redazione della mappatura dei rischi relativi ai processi delle Strutture Organizzative monitorati nel 2021 e 2022
AMM1.2.1_2022	Digitalizzare i processi amministrativi inerenti i tirocini di area sanitaria
AMM1.2.2_2023	Attivare una procedura per l'accesso degli studenti stranieri ai corsi di laurea triennale e magistrale non internazionali
AMM1.2.3_2022	Rafforzare le competenze digitali di Ateneo
AMM1.2.4_2023	Digitalizzare le diagnosi e i certificati studenti con disabilità e/o DSA
AMM1.2.6_2023	Sviluppare una piattaforma intranet per migliorare la gestione delle attività di formazione
AMM1.2.7_2023	Digitalizzare il processo acquisti
AMM1.3.2_2022	Organizzare un sistema di misurazione della qualità del servizio di pulizia attraverso modelli di controllo oggettivi
AMM3.2.1_2023	Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo
AMM5.1.1_2022	Sviluppare il Sistema di Gestione per la Sicurezza del Lavoro (SGSL) di Ateneo secondo gli indirizzi internazionali UNI ISO 45001: 2018 ed i principi comuni indicati dall'art. 30 del D.lgs. 81/08
AMM5.1.2_2022	Proseguire le attività di implementazione dei processi di valutazione dei rischi per le sedi e attività dell'Ateneo e di contestuale revisione dei documenti di riferimento, con innovazione degli schemi, criteri e metodi di valutazione
AMM5.1.4_2022	Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori di ricerca e servizi del DIA
AMM5.1.7_2022	Migliorare l'applicazione delle procedure della sicurezza nei laboratori del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
AMM5.2.1_2023	Revisionare e ottimizzare le procedure per la gestione del rischio da radiazioni ionizzanti del personale esposto, strutturato e ad essi equiparato, operante presso l'Ospedale Veterinario.
AMM5.3.1_2022	Completare i lavori di realizzazione di nuove aule al Campus site nei plessi di Ingegneria, Farmacia e Chimica
AMM6.1.1_2022	Implementare e mettere in produzione un nuovo sistema per la Business Intelligence e l'Analisi Dati

Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM6.1.2_2023	Rinnovare il nuovo inventario dei beni mobili di Ateneo con l'utilizzo di tecnologie digitali innovative
AMM6.2.3_2022	Implementare un sistema di Discovery tool per la ricerca e la valorizzazione del patrimonio documentale dell'Ateneo
AMM6.4.1_2023	Implementare una infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza informatica
BIBLIO001_2022	Revisionare e ricollocare le raccolte bibliografiche delle Biblioteche Medico-giuridiche
BIBLIO003_2022	Effettuare una revisione delle raccolte bibliografiche, con particolare riguardo alle attività di scarto di volumi obsoleti o posseduti in copie multiple, e alle riviste con consistenze frazionate o duplicate nelle biblioteche delle scienze umane
D1.1.1_2023	Modificare gli ordinamenti didattici dei corsi di studio abilitanti all'esercizio delle professioni
FUNZ02_2023	Attivare nuove procedure tese a migliorare le connessioni con le Istituzioni esterne.
FUNZ03_2023	Unificare e ricollocare in ordine alfabetico le raccolte bibliografiche periodiche delle biblioteche delle scienze e tecnologie trasferite presso la nuova sede
FUNZ04_2023	portare a regime l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro 2022 anche dal punto di vista del gestionale di riferimento
R4.1.5_2023	Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
SO2.3.1_2023	Individuare e implementare un software per la tracciabilità dei consumi di materiali di consumo quali carta, cancelleria e materiali per laboratorio al fine della riduzione e controllo degli stessi in un'ottica di salvaguardia delle risorse
SO3.4.1_2022	Progettare un sistema di reporting online nell'ambito della sostenibilità
TM2.1.1_2022	Ristrutturare l'Orto Botanico
TM2.4.1_2022	Recuperare immobili storici per le esigenze residenziali, didattiche e culturali delle studentesse e degli studenti di pregio per le esigenze residenziali, didattiche e culturali delle studentesse e degli studenti con particolare riferimento al Complesso di S. Francesco

Molti degli obiettivi presenti in tale dimensione sono già stati elencati nelle precedenti dimensioni, in quanto attengono all'accessibilità (AMM5.1.1_2022, AMM5.1.2_2022, AMM5.1.4_2022, TM2.1.1_2022 etc.) e alla digitalizzazione (AMM1.1.5_2022, AMM1.2.1_2022, AMM1.2.4_2023, AMM1.2.6_2023, AMM1.2.7_2023, etc.), tematiche di ausilio alla semplificazione, all'efficienza, all'economicità dell'Ateneo.

Altri obiettivi, come "SO2.3.1_2023 – Individuare e implementare un software per la tracciabilità dei consumi di materiali di consumo quali carta, cancelleria e materiali per laboratorio al fine della riduzione e controllo degli stessi in un'ottica di salvaguardia delle risorse", sono legati in primis all'economicità, ma certamente denotano l'impegno dell'Ateneo nel campo della sostenibilità.

La qualità dei procedimenti e l'efficientamento dei processi continuano il percorso che da anni l'Ateneo ha intrapreso, ma che necessita ancora di costante attenzione.

OBIETTIVI SULLE PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

Pari opportunità ed equilibrio di genere	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green
TM3.1.1_2023	Ampliare la didattica erogata nel contesto PUP

L'attenzione dell'Ateneo rivolta verso le tematiche delle pari opportunità e l'equilibrio di genere è evidenziata in questo Piano con gli obiettivi enunciati nella tabella sopra riportata, a cui si aggiungono le attività promosse dal CUG attraverso il Piano delle Azioni Positive e gli obiettivi di genere inclusi [nel Gender equality plan](#) (GEP).

OBIETTIVI SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI

Qualità dei servizi	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM1.1.12_2023	Utilizzare il nuovo software per la gestione tecnica delle richieste di intervento inerente al patrimonio immobiliare, infrastrutturale e impiantistico.
AMM1.1.2_2023	Revisionare i Regolamenti Riproduzioni e Affitti per migliorare l'offerta al pubblico
AMM1.1.4VP	Migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa
AMM1.1.6VP	Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa
AMM1.1.9_2023	Somministrare, raccogliere, supportare nella compilazione, analizzare le schede per la redazione della mappatura dei rischi relativi ai processi delle Strutture Organizzative monitorati nel 2021 e 2022
AMM1.2.7_2023	Digitalizzare il processo acquisti
AMM1.3.1_2023	Attivare un'indagine ad hoc sulla soddisfazione dell'utente rispetto ai servizi bibliotecari compresi nella carta dei servizi di Ateneo
AMM1.3.2_2022	Organizzare un sistema di misurazione della qualità del servizio di pulizia attraverso modelli di controllo oggettivi
AMM3.2.1_2023	Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo
AMM5.1.1_2022	Sviluppare il Sistema di Gestione per la Sicurezza del Lavoro (SGSL) di Ateneo secondo gli indirizzi internazionali UNI ISO 45001: 2018 ed i principi comuni indicati dall'art. 30 del D.lgs. 81/08
AMM5.1.5_2022	Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento ALIFAR
AMM6.4.1_2023	Implementare una infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza informatica
FUNZ02_2023	Attivare nuove procedure tese a migliorare le connessioni con le Istituzioni esterne.
FUNZ04_2023	portare a regime l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro 2022 anche dal punto di vista del gestionale di riferimento
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green
R4.5.2_2022	Organizzare e erogare corsi di spettroscopia NMR e spettrometria di massa per gli utenti

Gli obiettivi operativi qui elencati sono per la maggior parte di ausilio al buon andamento dei servizi offerti dall'Ateneo, sia esterni che interni, mentre alcuni altri si riferiscono direttamente ai servizi.

Rientrano nel presente raggruppamento dimensionale gli obiettivi relativi alla valutazione partecipativa, già descritti in precedenza, che si focalizzano sui servizi relativi alla gestione dei tirocini curriculari e sui servizi manutentivi degli spazi universitari.

In relazione ai servizi bibliotecari, già notevolmente apprezzati dagli stakeholder, da quanto è emerso dai risultati recenti del progetto Good Practice (POLIMI), si intende approfondire ulteriormente la soddisfazione dell'utenza, mediante una indagine di dettaglio, in un'ottica di continuo miglioramento e innovazione dell'offerta dei servizi (V. Allegato 4 Piano delle customer satisfaction di Ateneo). Analogamente, per il servizio di pulizia si intende monitorare mediante l'adozione di modelli che risultino più rispondenti all'esecuzione del servizio stesso.

OBIETTIVI SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE

Sviluppo sostenibile	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AMM5.3.1_2022	Completare i lavori di realizzazione di nuove aule al Campus site nei plessi di Ingegneria, Farmacia e Chimica
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green
SO2.1.1_2022	Ridurre i consumi idrici tramite la sostituzione delle attuali 20 pompe ad acqua con nuove pompe a membrana
SO2.1.2_2022	Ridurre i consumi energetici e idrici del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale, mediante soluzioni di ammodernamento infrastrutture, recupero e riuso
SO2.1.3_2023	Realizzare interventi per la riqualificazione energetica dei sistemi edificio-impianti
SO3.2.1_2022	Organizzare eventi mirati alla formazione e sensibilizzazione in tema di gestione ambientale e sostenibilità
SO3.2.2_2023	Organizzazione eventi finalizzati alla divulgazione dei principi della sostenibilità
SO3.4.1_2022	Progettare un sistema di reporting online nell'ambito della sostenibilità
TM2.1.2_2023	Realizzare eventi di promozione per la valorizzazione del verde urbano e della flora del territorio, incentivando la mobilità sostenibile

Nel triennio 2023-2025 l'Università di Parma intende confermare gli indirizzi stabiliti nella precedente programmazione e conferire alla sostenibilità, nella più ampia accezione del termine, ambientale, sociale ed economica, il valore di elemento essenziale per lo sviluppo dell'Ateneo e del suo ecosistema di riferimento. A tal proposito, sono state messe a punto specifiche strategie e azioni operative di innovazione per la sostenibilità, con lo scopo di adattare le principali funzioni gestionali alle nuove esigenze di conformità con i principi dell'Agenda ONU 2030 e pervenire ad una generale riduzione degli impatti sul clima e sulle risorse, attraverso una rinnovata politica di gestione degli edifici e degli spazi esterni di pertinenza.

Nella fattispecie degli obiettivi operativi qui elencati, si comprende che lo sviluppo sostenibile è il filo conduttore che caratterizza il sinergico impegno profuso anche da alcune strutture dipartimentali.

La Circolare 2/2022 DFP invita le amministrazioni locali e centrali a inserire il risparmio energetico tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, considerando anche "Le dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione". Tale invito trova pieno riscontro nei contenuti degli obiettivi della presente dimensione.

OBIETTIVI COLLEGATI ESCLUSIVAMENTE E DIRETTAMENTE AL VALORE PUBBLICO

Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ)	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
AQ1.1.1_2023	Organizzare incontri con gli attori del sistema di Assicurazione della Qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, per verificare lo stato di maturazione e la messa a sistema dei processi di AQ
AQ2.1.1_2023	Redigere e applicare le Linee Guida relative alle procedure di riconoscimento crediti acquisiti all'estero
AQ2.2.1_2023	Verificare e implementare la documentazione di Assicurazione della Qualità in lingua inglese
AQ3.1.1_2023	Predisporre il documento "Linee Guida sull'Assicurazione della Qualità dei Dottorati di ricerca"
AQ4.1.1_2023	Progettare e somministrare un questionario nella giornata di Job Placement
D2.1.1_2023	Organizzare ed erogare corsi e attività con valenza trasversale per ottimizzare la proposta formativa
R4.1.1_2023	Incentivare la presentazione e partecipazione a progetti di ricerca competitiva in ambito Horizon Europe 1° pilastro tramite azioni di supporto annuale ai ricercatori di Ateneo.

Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ)	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
R4.1.2_2023	Migliorare le modalità di accesso da parte dei docenti alle informazioni relative ai bandi attivi su programmi nazionali e internazionali dedicati alla ricerca competitiva
R4.1.4_2023	Migliorare le modalità di diffusione delle informazioni dei bandi attivi su programmi di finanziamento per la ricerca nazionali e internazionali tramite l'attivazione di un sistema di newsletter personalizzate per aree di interesse.
SITEIA01_2023	Disseminare e divulgare ricerche effettuate nell'ambito del progetto H2020 SIMBA
SONNO001_2022	Supportare tecnicamente le attività di ricerca e terza missione del Centro del Sonno
TM1.1.1_2023	Incentivare ed implementare la partecipazione attiva ad eventi di Public Engagement.
TM1.1.2_2023	Rilanciare e consolidare le attività di public engagement attraverso attività formative e trasversali nell'ambito delle industrie culturali e creative
TM1.2.3_2022	Rilanciare e consolidare le attività di public engagement avviate prima dell'insorgere della pandemia COVID-19, con particolare riguardo a quelle di tipo laboratoriale e al programma "Facciamo Conoscenza"
TM1.3.1_2023	Creare una playlist sul canale YOUTUBE di Ateneo dedicata al Public Engagement con interviste a docenti e ricercatori di Ateneo.
TM1.4.1_2023	Riallestire le collezioni museali e archivistiche attraverso la realizzazione di nuove soluzioni scenografiche e modalità di fruizione multimediale e presentazione al pubblico delle sezioni rinnovate
TM1.4.2_2023	Digitalizzare opere dell'archivio di particolare interesse per il grande pubblico e pubblicare approfondimenti tematici sul sito web per incentivare ed ampliare l'accessibilità al patrimonio e diffonderne la conoscenza
TM2.2.1_2023	Costruire protocolli di collaborazione con enti territoriali e regionali per la promozione del patrimonio archivistico-museale di CSAC
TM4.1.1_2023	Implementare le azioni finalizzate a costituire nuovi Spin-off accademici.
TM4.3.1_2023	Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali.

Nella presente sezione si esplicitano quegli obiettivi operativi che sono legati unicamente alla dimensione “Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ)”.

Con particolare attenzione si citano per il 2023 gli obiettivi operativi di assicurazione della qualità, individuati negli allegati 1 e 1bis al presente documento e che discendono dagli obiettivi strategici AQ1, AQ2, AQ3, AQ4, sono declinati nelle strutture amministrative di Ateneo, nella fase di *cascading* degli obiettivi descritta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2023.

AQ1: Il PQA continuerà ad incontrare, con regolarità, i principali attori coinvolti nella stesura delle fonti documentali e a rivedere con essi, in particolare, i documenti che presentano criticità (**AQ1.1.1** - Incontri periodici del PQA con gli attori della AQ).

AQ2: Nell'ambito Internazionalizzazione, verranno messe in atto iniziative che consentano di migliorare la performance dell'Ateneo, incrementando il numero delle studentesse e degli studenti in ingresso e in uscita. In modo particolare, per facilitare l'acquisizione di crediti all'estero, verranno prese in considerazione le procedure in atto per il riconoscimento delle attività svolte all'estero e aggiornate le relative Linee Guida (**AQ2.1.1**– Redigere ed applicare le Linee Guida relative alle procedure di riconoscimento crediti acquisiti all'estero). Inoltre, in considerazione del numero sempre crescente di studenti stranieri, verranno tradotti in inglese alcuni documenti relativi alla AQ (**AQ2.2.1** – Verificare e implementare la documentazione di Assicurazione della Qualità in lingua inglese).

AQ3: Per quanto riguarda l'assicurazione della qualità della formazione di terzo livello, in attuazione di quanto previsto dalle Linee Guida per l'accreditamento periodico (AVA3), verrà implementata la documentazione relativa all'AQ del Dottorato di Ricerca (**AQ3.1.1** – Predisporre il documento “Linee Guida sull'Assicurazione della Qualità dei Dottorati di Ricerca”).

AQ4: Sul fronte del monitoraggio delle rilevazioni di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, si evidenzia l'obiettivo operativo di applicazione del progetto di valutazione partecipativa, anche descritto in paragrafo 2.2.3 La dimensione Performance organizzativa di struttura. Si tratta dell'obiettivo "**AMM1.1.4VP** – migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa" che nel trattare il miglioramento del processo di gestione dei tirocini, userà, come strumento di misurazione dell'efficacia ottenuta in rapporto a quella iniziale, la somministrazione di questionari rivolti agli stakeholder. Inoltre, sempre nello stesso ambito, è previsto il monitoraggio dei questionari di Job Placement (**AQ4.1.1** – Progettare e somministrare un questionario nella giornata di Job Placement).

2.2.3 Le dimensioni della Performance individuale

La performance individuale è il contributo fornito dal singolo individuo al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, in termini di risultato degli obiettivi individuali assegnati (al D.G., ai dirigenti e personale di categoria EP), e di comportamenti agiti (relativamente a tutto il personale dirigente e T.A.) rispetto al proprio ruolo nell'organizzazione.

Il legame tra la performance organizzativa e la performance individuale è assicurato dalla coerenza tra gli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura e gli obiettivi gestionali e progettuali propri della posizione organizzativa. Questo legame è attivo sia per le strutture dell'Amministrazione Centrale che per le strutture a supporto dell'attività dipartimentale e dei Centri, con una logica unitaria e coerente.

Gli obiettivi di natura complessa derivanti dalla strategia di Ateneo si esplicitano come obiettivi operativi trasversali e necessitano di una figura di leader con competenze professionali di coordinamento delle attività progettuali. Al leader viene assegnato l'obiettivo individuale di coordinamento dell'obiettivo organizzativo trasversale di cui è leader.

Gli obiettivi di performance individuale saranno assegnati secondo le modalità descritte nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) – Anno 2023 (cfr. Cap. 4 – Le fasi della performance), successivamente alla stesura e **approvazione del presente documento** da parte del Consiglio di Amministrazione.

2.2.4 Gli obiettivi del Direttore Generale

Il SMVP 2023 ha modificato la performance individuale del D.G., prima basata sul raggiungimento di 3 obiettivi individuali uguali per D.G. e tutti i dirigenti, misurati mediante 7 indicatori. Al D.G. sono ora assegnati dal C.d.A., all'interno del PIAO, almeno due obiettivi individuali più rispondenti al suo ruolo e misurati da indicatori specifici.

Gli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore Generale dal CdA, su proposta del MR, si collegano alla realizzazione della strategia di Ateneo, focalizzandosi su ricerca, didattica, PNRR, welfare e Pari opportunità, come di seguito illustrato:

	Descrizione	Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	peso
1	Coordinare il supporto amministrativo per l'attuazione dei progetti PNRR approvati entro dicembre 2022	1.01.2023	31.12.2023	Avvio dei cantieri di edilizia	30.06.2023	0,5
				Ottenimento della certificazione EAEVE per il Dipartimento di Scienze-Medico Veterinarie	31.12.2023	
2	Coordinare, lato Ateneo, il progetto di realizzazione dell'asilo nido	1.01.2023	30.09.2023	Apertura al pubblico	30.09.2023	0,25
3	Coordinare tutte le attività per Efficientare i processi inerenti alle attività di ricerca, didattica e consulenza eseguite dall'Ateneo a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni	1.01.2023	31.12.2023	Proposta al CDA di revisione dei processi e del regolamento in materia	31.12.2023	0,125
4	Coordinare la redazione delle Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere	1.01.2023	30.09.2023	Adozione e pubblicazione delle Linee Guida	30.09.2023	0,125

2.2.5 Gli obiettivi dei dirigenti

Ai dirigenti, in linea con il SMVP 2023, sono assegnati dal D.G. almeno due obiettivi individuali più rispondenti alle singole funzioni e aree. Tra gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono ricompresi quelli relativi al progetto di valutazione partecipativa.

Tra gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti, l'obiettivo "Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri" è trasversale a sei aree dirigenziali (Didattica, Internazionalizzazione e servizi agli studenti, Economico-Finanziaria, Personale e Organizzazione, Ricerca, Terza Missione e Sistemi Informativi), sotto il coordinamento del Direttore Generale.

	Descrizione	Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	Peso %
Dirigenza Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti						
1	Migliorare i servizi per gli studenti internazionali	01.01.2023	31.08.2023	Attivazione dello sportello per studenti internazionali	31.08.2023	60
2	Coordinare il completamento dell'obiettivo AMM1.1.4VP – migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	01.01.2023	30.04.2023	Attivazione dello sportello	30.04.2023	35
3	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	5
Dirigenza Area Economico Finanziaria						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	25
2	Predisporre e mettere in atto i provvedimenti e quanto necessario per l'applicazione del nuovo regolamento della contabilità economico patrimoniale	01.01.2023	30.09.2023	Emanazione del regolamento	30.09.2023	50
3	Predisposizione linee guida e complesso delle procedure interne relative all' adeguamento dei compensi/gettoni di presenza e ogni altro emolumento spettante ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ordinari e straordinari dell'Università di Parma	01.01.2023	30.09.2023	completamento procedura relativa all'attività	30.09.2023	25
Dirigenza Area Edilizia e Infrastrutture						
1	Migliorare i servizi agli studenti con l'apertura delle nuove aule al campus per incrementare gli spazi didattici e	01.01.2023	30.06.2023	apertura aula di ingegneria	20.02.2023	70
				apertura aula di farmacia	01.03.2023	

	riqualificare aule multimediali oltretorrente (via Kennedy, via d'Azeglio, via Gramsci e via Volturno)			apertura aula di chimica	03.04.2023	
				apertura aula di matematica	30.04.2023	
				fine lavori riqualificazione aule multimediali	30.06.2023	
2	Eseguire i lavori di riqualificazione giardino storico Orto Botanico. Finanziamento PNRR M1C3 Misura 2	01.01.2023	31.12.2023	inizio lavori per rispettare i termini del bando PNRR.	31.01.2023	20
				avvio secondo stralcio	31.12.2023	
3	Coordinare il completamento dell'obiettivo AMM1.1.6VP – Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	01.01.2023	31.12.2023	Attivazione di una indagine di soddisfazione sugli spazi universitari	31.12.2023	10
Dirigenza Area Personale e Organizzazione						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	20
2	Coordinare tutte le procedure di reclutamento e di progressione verticale	01.01.2023	30.09.2023	Completamento di tutte le prove di concorso	30.09.2023	80
Dirigenza Area Ricerca						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	50
2	Revisionare il processo di presentazione e approvazione dei progetti finanziati	01.01.2023	31.12.2023	Proposta di modifica del processo	31.12.2023	50
Dirigenza Area Sistemi Informativi						
1	Coordinare la dematerializzazione completa delle Immatricolazioni	01.01.2023	15.05.2023	Introduzione dell'utilizzo esclusivo di SPID, CIE, EIDAS per l'immatricolazione, eliminando la richiesta della foto dello studente	15.05.2023	40

2	Produrre il Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 dell'Università di Parma	01.01.2023	31.10.2023	Stesura del Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 dell'Università di Parma	31.10.2023	40
3	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	30.11.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	30.11.2023	20
Dirigenza Area Terza Missione						
1	Definire standard procedurali che semplifichino e rendano più trasparenti e tracciabili i processi amministrativi di brevettazione	01.01.2023	31.07.2023	Proposta di Regolamento brevetti al Direttore Generale	31.07.2023	60
2	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31/12/2023	40
Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico						
1	Avviare gli interventi di riqualificazione energetica ricompresi del contratto di concessione di Partenariato Pubblico Privato Rep. n. 1644 del 20.05.2022	01.01.2023	31.12.2023	Avvio dei cantieri di riqualificazione energetica in tempo utile per permetterne l'ultimazione entro il 31.08.2024	31.12.2023	80%
2	Supportare tecnicamente la predisposizione della domanda di partecipazione al bando regionale POR FESR di riqualificazione energetica di edifici pubblici (domanda entro il 27/4)	01.01.2023	27.04.2023	Diagnosi energetica di un edificio appositamente individuato per la partecipazione al bando	27.04.2023	20%
Ufficio di management						
	Definire il processo di rendicontazione dei progetti PNRR	01.01.2023	31.03.2023	Proposta di nuovo processo	31.03.2023	70
	Assolvere gli obblighi di comunicazione del PNRR	01.01.2023	30.06.2023	Pubblicazione delle pagine web per tutti i progetti finanziati al 31.01.2023	30.06.2023	30

Tabella 10 – Obiettivi dei dirigenti

2.2.6 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare (Piano delle Azioni Positive – PAP).

L'Ateneo da sempre presta grande attenzione a tali tematiche, indipendentemente dai legami con la performance organizzativa e individuale del PTA, grazie anche all'impegno sinergico con il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG), attore principale nella proposta della progettualità e nella realizzazione del "Piano di Azioni Positive".

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023-2025

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dal CUG, dalle Strutture, Organi e Organismi competenti dell'Amministrazione, nell'ambito delle prerogative e competenze previste dallo Statuto e dal vigente Sistema organizzativo di Ateneo, come oggi integrate, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge, n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021) nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ateneo di Parma.

Pur nella consapevolezza che, ai sensi dell'art. 6 sopra citato e altresì del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che assorbe gli adempimenti inerenti la redazione del Piano delle Azioni Positive nelle apposite sezioni del PIAO, si ritiene importante, almeno in questa fase di transizione verso la definizione di una nuova *governance* multilivello anche delle politiche di pari opportunità, definire l'insieme di azioni positive per il prossimo triennio, al fine di continuare, nel consueto spirito di collaborazione che anche la redazione del nuovo PIAO richiede, a valorizzare (e rafforzare) il ruolo del CUG come richiesto dalla normativa vigente.

Le azioni positive proposte dal CUG di Ateneo attengono in particolare ai seguenti ambiti:

- A. benessere organizzativo e delle persone;
- B. formazione.
- C. welfare e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- D. pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025
A. BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLE PERSONE

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro e. Con il termine di "*salute organizzativa*" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora e contribuendo a costruire un ambiente di lavoro improntato, più in generale, alla sostenibilità.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
A1. Prendersi cura	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	sostenere la Comunità universitaria durante i momenti più sfidanti e complessi della vita lavorativa, familiare e sociale.	incontri a carattere seminariale/laboratoriale, condotti anche a piccoli gruppi che approfondiranno temi quali, a titolo esemplificativo: la nascita di un figlio, il lavoro di cura, la separazione, il lutto, il conflitto, il rientro al lavoro dopo un lungo periodo di assenza ecc.	CAI, Centro Selma, CUG, relatori interni o esterni esperti dei temi trattati	A carico del budget Piano azioni positive euro 3.000,00
A2. Facciamo prevenzione	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	Sostenere e favorire l'accesso a percorsi di prevenzione oncologica attraverso modalità snelle e più vicine alle esigenze di conciliazione dei dipendenti. È noto, infatti, che le visite mediche preventive possono identificare lesioni tumorali allo stadio iniziale, aumentando così notevolmente la possibilità di guarigione. È altresì importante che anche i giovani e le giovani vengano adeguatamente informati rispetto a percorsi di prevenzione oncologica idonei alla loro età.	- Modulo 1 "Battilo sul tempo" riguarda le visite mediche di prevenzione oncologica che potranno essere svolte, in orario di lavoro, presso gli ambulatori dedicati messi a disposizione dalla LILT. - Modulo 2 "Il benessere parte da noi" riguarda percorsi di informazione rivolti a tutti i dipendenti dell'Università, offerti con programmazione annuale. I temi trattati riguarderanno la prevenzione primaria e quindi: seguire un regime alimentare sano, non fumare, mantenere una regolare attività fisica, non eccedere nel consumo di alcool ed esporsi ai raggi solari in maniera adeguata.	CUG, Centro SELMA, LILT, eventualmente il Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro e relatori esperti dei temi trattati individuati internamente o esternamente all'Ateneo.	nessuno

			- Modulo 3 “Impariamo a conoscerci” è invece rivolto agli studenti dell’Università di Parma e prevede percorsi formativi che medici esperti condurranno a piccoli gruppi per insegnare ai giovani a prendersi cura di sé anche attraverso azioni di prevenzione oncologica.		
A3. Giornata del benessere e dei corretti stili di vita	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	promozione del benessere psico-fisico e dei corretti stili di vita attraverso un’adeguata pratica dell’attività motoria, una corretta alimentazione nonché attività di prevenzione oncologica.	Saranno organizzati eventi ed incontri formativi/informativi, che, sulla base delle disponibilità dei Partners coinvolti e in stretto raccordo con il progetto “Facciamo prevenzione”, offriranno momenti di informazione e formazione su temi quali: la prevenzione oncologica, la corretta alimentazione e, più in generale, i corretti stili di vita, nonché la promozione dell’attività motoria. Verrà ricordato ai dipendi la possibilità di recarsi presso il Campus per percorrere il percorso “benessere all’interno e corretti stili di vita” allestito con segnaletica permanente presso il Campus universitario. In continuità con gli eventi della giornata del benessere, sarà altresì offerto un corso di Yoga e un corso di ginnastica all’aperto presso il giardino della piscina del Campus universitario.	UO Formazione e benessere, CUG, CSU, Dipartimenti e Corsi di studio interessati a partecipare, LILT, Associazioni del territorio e istruttori di Yoga e fitness.	A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00
B. FORMAZIONE					
Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
B1. Formazione obbligatoria sul	Personale PTA e docente	Con tale misura si intende dare attuazione alle Linee guida	inserire nel Piano della formazione obbligatoria per il personale tecnico	Area personale e	A carico del budget Piano azioni positive euro 1.500,00

linguaggio di genere		sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché all'Obiettivo 7.1. (Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1) del GEP dell'Ateneo di Parma, nella consapevolezza che attraverso il corretto uso delle parole le istituzioni devono farsi carico di veicolare un modello di società improntato al valore costituzionale dell'eguaglianza.	amministrativo e per il personale docente percorsi dedicati all'uso del linguaggio di genere nella realtà universitaria. Gli incontri, che potranno essere tenuti anche a carattere seminariale, in presenza, on line o in modalità e-learning, saranno condotti da esperte/i di linguaggio di genere e potranno concludersi con laboratori utili ad esercitare l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella redazione di atti amministrativi, nella revisione della modulistica e dei testi del sito Web di Ateneo.	organizzazione, U.O. Comunicazione Istituzionale, Centro Selma, CUG e relatori esperti del tema trattato da individuare all'interno o all'esterno dell'Ateneo.	
-----------------------------	--	--	---	--	--

C. WELFARE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

Al fine di attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, il CUG ritiene sia necessario favorire la conciliazione tra i tempi del lavoro e le esigenze di vita familiare che, di fatto, nonostante le trasformazioni sociali della famiglia, continuano a gravare prevalentemente sulle donne.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
C1. Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi	personale e studenti dell'Università di Parma	favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo	sostenere l'iscrizione dei figli dei dipendenti e degli studenti ai centri estivi	CUG e CSU	A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00
C2. Compiti con unipr	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	Promuovere azioni di inclusione sociale e apprendimento didattico rivolto ai figli/alle figlie, del	Con tale progetto si intende attivare un servizio didattico, erogato in prevalenza da Studenti e Studentesse iscritti agli ultimi anni dei corsi di laurea	Rettorato, Direzione Generale, Area Personale e	A carico del budget Piano azioni positive euro 6.000,00

		personale tecnico amministrativo, del personale docente e nonché degli studenti e delle studentesse del nostro Ateneo, che presentano difficoltà di apprendimento in specifiche materie o che intendono potenziare le conoscenze di specifiche discipline.	e/o giovani dottorandi di ricerca dell'Università di Parma, che saranno selezionati attraverso appositi Bandi e scelti come Tutor di materie. Tale servizio sarà realizzato nei periodi di chiusura dei centri estivi e/o durante l'anno, per compensare i costi di eventuali "lezioni private" che spesso le famiglie si accollano, specie nel periodo estivo, in vista degli esami di recupero di debiti formativi dei figli/delle figlie che frequentano le scuole superiori.	Organizzazione, Consiglio del Personale Tecnico amministrativo, CUG, CSU.	
--	--	--	--	---	--

D. PARI OPPORTUNITÀ, NON DISCRIMINAZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

In questa sezione si intende dare spazio alle misure di intervento volte ad informare, formare sul tema delle pari opportunità e sull'importanza di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne e contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché l'intera cittadinanza di Parma al rispetto reciproco. In particolare, la violenza di genere rappresenta un fenomeno complesso, trasversale e multiforme, profondamente radicato nella cultura del nostro Paese.

Nel rispetto della normativa vigente e in particolare in attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (cd. Convenzione di Istanbul, 2011-2013), le Università sono chiamate a esercitare un ruolo attivo nel prevenire e contrastare questo fenomeno, promuovendo campagne di sensibilizzazione rivolte principalmente agli studenti e alle studentesse più giovani; promuovendo corsi interdisciplinari sul tema, rivolti all'intera componente studentesca dell'Ateneo e attivando, anche in collaborazione con realtà consolidate su territorio provinciale e regionale (Centro antiviolenza, Comune, Regione) i più idonei strumenti volti a supportare, psicologicamente, socialmente e giuridicamente, donne (studentesse, personale tecnico amministrativo, personale docente dell'Ateneo di Parma) vittime di violenza di genere.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
D1. Promuovere percorsi sui temi legati alle pari	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e cittadinanza.	- Promuovere attività seminariale, convegnistica sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema della non discriminazione e sull'importanza della	Organizzare e promuovere incontri formativi, informativi, attività seminariale, convegnistica, di studio, di ricerca, di pubblicazione e di laboratorio sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non	Rettorato, Direzione generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri	A carico del budget Piano azioni positive euro 9.500,00



<p>opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'identità di genere e contro la violenza sulle donne.</p>		<p>valorizzazione delle differenze.</p> <ul style="list-style-type: none">- Divulgare anche con pubblicazioni approfondimenti e ricerche condotte su tali temi.- Promuovere iniziative culturali e didattiche non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo ma anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Parma.- Incentivare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ad approfondire temi legati all'identità di genere, più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione.- Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università.- Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione e misure di gender mainstreaming.	<p>discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.</p> <ul style="list-style-type: none">- Promozione di attività didattiche trasversali sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.- Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio del Piano dell'uguaglianza di genere.- Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere.- Rassegna di iniziative "non solo 25 novembre".	<p>d'Ateneo, CUG, Consigliera di fiducia.</p>	
---	--	---	--	---	--

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sulla base degli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza** definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, la presente sezione, in ossequio a quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (di cui il più recente PNA 2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, è redatta dall'RPCT dell'Ateneo di Parma e illustra, secondo canoni di semplificazione, gli strumenti approntati dall'Ateneo per creare e proteggere dai rischi corruttivi il valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle strategie proprie dell'Università di Parma. Si pensi, a puro titolo esemplificativo, ai rischi corruttivi che si stagliano minacciosi sull'ombra dei progetti del PNRR.

Come indicato nel PNA 2022, per **valore pubblico** deve essere privilegiata una nozione ampia, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento, alla cui realizzazione devono concorrere unitamente sia i singoli cittadini ma anche ciascuna pubblica amministrazione.

L'importanza assegnata dall'Ateneo al tema della legalità e dell'integrità è dimostrata dall'individuazione dei seguenti obiettivi strategici:

Anticorruzione e trasparenza	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
RPCT1.1.1_2023	Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy
RPCT1.2.1_2023	Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza

Tabella 11 – Obiettivi operativi legati all'anticorruzione e trasparenza

In tale sottosezione è illustrato il processo di gestione del rischio, dall'analisi del contesto esterno e interno, alle azioni già da anni poste in essere dall'Ateneo per il trattamento del rischio nonché gli obiettivi programmati e le misure specifiche e generali ipotizzate per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza per l'anno 2023, in una logica di integrazione con tutti gli altri obiettivi di Ateneo, funzionali alla creazione di valore pubblico.

Infine, una sezione specifica riguarda le misure adottate dall'Ateneo per garantire la forma più ampia di trasparenza amministrativa.

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

Profilo economico-sociale e criminologico della Regione Emilia-Romagna⁵.

Dalle diverse indagini delle forze investigative, in Emilia-Romagna si registra una presenza criminale e mafiosa di lunga data, legata all'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti quali il traffico degli stupefacenti ma che, in tempi recenti, sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse e articolate.

La presenza di gruppi criminali stranieri e di numerosi tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, dimostrano come il nostro territorio oggi sembrerebbe essere di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento, ormai

⁵ Il presente paragrafo è stato redatto utilizzando uno studio curato dal settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale e la Relazione sull'attività delle forze di polizia, dell'anno 2021 nonché sul contributo redatto dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta regionale).

presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Sul territorio delle Province dell'Emilia-Romagna, tra le attività più rilevanti delle organizzazioni criminali si registrano l'edilizia pubblica e privata (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.), il movimento terra e autotrasporti, l'usura, il recupero crediti, la gestione e il controllo illegale del gioco d'azzardo, le estorsioni, l'intestazione fittizia di beni e il riciclaggio.

La pandemia Covid-19 prima e la guerra in atto, ora, stanno provocando gravi ricadute sul tenore di vita, con un aggravamento delle diseguaglianze sociali, derivanti dall'asimmetria degli effetti dei blocchi dell'attività sui settori e della caduta del reddito disponibile su specifiche categorie lavorative e settori sociali.

L'aumento dell'attività produttiva soprattutto nell'ambito delle costruzioni trainerà la ripresa, grazie ai massicci interventi pubblici, ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale ma, al contempo, determinerà una crescita di indubbio interesse per la criminalità organizzata che, nel tempo, ha evidenziato grandi capacità di adattamento ai mutamenti del contesto socio-economico, al fine di cogliere nuove opportunità "di investimento" delle notevoli risorse finanziarie di cui dispone.

La fase di erogazione dei finanziamenti costituisce dunque un passaggio molto delicato a cui porre particolare attenzione per prevenire il rischio di una possibile alterazione delle procedure e la conseguente distrazione delle risorse rispetto alle finalità di rilancio dell'economia legale.

Tale scenario ha delle evidenti ricadute anche sull'attività posta in essere dall'Università di Parma.

L'Università, in ragione del PNRR e delle attività istituzionali che pone in essere, nei prossimi anni incentrati su una crescita dell'edilizia universitaria, si troverà a gestire ingenti somme di denaro. Ciò la obbliga inevitabilmente a rafforzare le misure di contrasto alla corruzione per evitare che le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione di arricchimento per la criminalità organizzata.

Inoltre, occorre anche attrezzarsi per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.

Alla luce di tale analisi, l'Università di Parma già dallo scorso anno ha deciso di porre particolare attenzione all'ambito dei contratti pubblici e a quello di erogazione dei finanziamenti, con particolare riferimento alle risorse introdotte con il PNRR; ciò anche rafforzando ulteriormente le sinergie con gli enti territoriali.

In tale prospettiva, è stato stipulato un protocollo d'intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel piano nazionale di ripresa e resilienza (pnrr) con il comando provinciale della Guardia di Finanza di Parma, al fine di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle rinvenienti dal PNRR e dal Fondo Complementare, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro delle rispettive competenze, disciplinando modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, nel rispetto dei rispettivi compiti istituzionali, la legalità economica e finanziaria nell'ambito del territorio di competenza.

Nell'ottica sempre di favorire il controllo sull'uso delle risorse PNRR e sul perseguimento degli obiettivi prefissati, si sta operando al fine di creare una sezione del sito istituzionale, dedicata ai documenti concernenti il PNRR, sulla falsariga di quanto suggerito dal parere della Ragioneria Regionale dello Stato con circolare n. 9 del 2022 e di quanto evidenziato nel PNA 2022 – 2024.

Un altro aspetto che pare opportuno evidenziare riguarda il profilo criminologico della Regione Emilia-Romagna, che da un contributo redatto dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta regionale, pare caratterizzato in maniera preponderante da delitti contro la Pubblica amministrazione, con particolare riferimento al reato di corruzione e al reato di riciclaggio, anche di capitali illeciti.

Dal documento sopra citato si evince che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100 mila abitanti, inferiore rispetto al resto dell'Italia, pari a 14,6 ma superiore rispetto al Nord Est Europa (6,8 ogni 100 mila abitanti).

In generale, si osserva una diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est. Eccezione fatta per il reato di corruzione.

Intesa sia nella forma passiva che attiva, costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore, in alcune province della regione, tra cui purtroppo Parma, si registra una tendenza in crescita.

A conferma di ciò quanto rappresentato dal Ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, nel discorso pronunciato durante l'ottava edizione della giornata dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dal titolo "Valore Pubblico, PNRR e PNA 2022", organizzata dall'ANAC-Autorità Nazionale Anticorruzione; il Ministro ha evidenziato che, nonostante gli importanti risultati raggiunti nel nostro paese, confermati dalla circostanza che l'Italia ha guadagnato ben 10 posizioni nella classifica mondiale di *Transparency International*, non bisogna "abbassare la guardia" in quanto la percezione tra gli esperti della materia è che, purtroppo, il livello di corruzione nel settore pubblico continui ad essere relativamente elevato.

La corruzione determina dei rilevanti costi per la collettività, non soltanto dal punto di vista economico ma anche da quello sociale, compromettendo la resa dei servizi, l'erogazione dei beni ai cittadini, e allargando quel divario di fiducia e credibilità nello Stato e nelle istituzioni che ostacola la crescita del Paese.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Come ogni altra amministrazione universitaria, l'Università di Parma è caratterizzata da una profonda eterogeneità delle attività e dei relativi processi nei quali partecipano a pieno titolo sia docenti che personale tecnico e amministrativo, per i quali vige una diversa disciplina giuridica.

Nello svolgimento di tali numerose attività può essere frequente il verificarsi di rischi quale, per esempio, l'ipotesi di un dipendente pubblico che abusi del potere attribuitogli nell'esercizio delle sue funzioni, al fine di ottenere vantaggi privati.

In disparte la materia della contrattualistica pubblica, che da sempre è oggetto di particolare attenzione proprio per le somme di denaro che vengono impiegate in tale ambito, anche in altre procedure, dove apparentemente non vi sono rilevanti profili economici, il verificarsi di fenomeni corruttivi può incidere negativamente sul buon funzionamento dell'Amministrazione.

Immaginiamo, per esempio, le numerose procedure poste in essere per consentire l'erogazione dei corsi di studio nonché tutte le altre attività formative, riguardanti in particolare il reclutamento del personale docente o del personale tecnico-amministrativo.

Procedure in relazione alle quali, se non si valorizza il merito, possono registrarsi ripercussioni importanti sulla qualità del servizio reso.

Lo stesso dicasi per lo svolgimento di attività di ricerca, ove la scelta di soggetti terzi con cui collaborare, per esempio per individuare sedi di tirocinio o per lo svolgimento di attività in conto terzi, assume rilievo, per evitare appunto di sostenere realtà che non sono legali.

La complessità dell'attività che pone in essere il nostro Ateneo per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, inevitabilmente si rispecchia nella complessità della struttura amministrativa. Per l'Università di Parma si rinvia alla descrizione inserita nella sezione di organizzazione e capitale umano e a quanto si ricava dal [Funzionigramma di Ateneo](#).

In considerazione della sfida del PNRR, che assegna alle Università un ruolo di protagonista, è stata disposta l'attivazione a far tempo dal 1.12.2022, per un tempo determinato di almeno tre anni e comunque fino e non oltre il 31.12.2026, di un'Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR, per il monitoraggio e la

rendicontazione dei programmi e progetti finanziati da fondi nazionali, europei e internazionali, in relazione alle esigenze di programmazione e attuazione del PNRR.

Alla luce di tale complessità, la prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo è stata da sempre concepita come frutto di un lavoro sinergico che coinvolge, a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, ai quali è richiesta una collaborazione attiva.

In particolare, in linea con quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012 e dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – (A.N.A.C.) nei Piani Nazionali Anticorruzione (P.N.A.) emanati nel tempo (da ultimo il P.N.A. 2022), l'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) è supportata e integrata dall'attività di numerose altre figure che concorrono alla prevenzione della corruzione, con compiti e funzioni ben definiti, e che vengono di seguito elencate.

Organi di indirizzo politico amministrativo. Sin dal P.N.A. 2019, l'ANAC rinnova la raccomandazione rivolta agli organi di indirizzo politico di prestare particolare attenzione all'individuazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Obiettivi che diventano quindi parte integrante delle strategie di ogni amministrazione. Spetta altresì agli organi di indirizzo politico la decisione in ordine all'introduzione di eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al R.P.C.T. funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività. Rientrano in tale categoria:

- il Rettore: nell'esercizio delle proprie prerogative, designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne propone la nomina al Consiglio di Amministrazione. Il Rettore adotta altresì gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- il Senato Accademico: Organo collegiale di indirizzo politico dell'Ateneo.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - R.P.C.T. Il responsabile è il referente dell'intero processo che coinvolge tutte le iniziative finalizzate, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 43 comma 1 del D. Lgs 33/2013 *“Il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*. nell'espletamento di tutte le attività di sua competenza, è supportato dalla U.O. Anticorruzione e Trasparenza. Nell'ambito della propria attività, il Responsabile riferisce al Direttore Generale e al Rettore. I principali compiti del Responsabile in materia di anticorruzione, non delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, sono:

- elaborare la proposta del Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza (ora assorbito nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO);
- verificare, con una costante e periodica attività di monitoraggio, l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione proponendone la modifica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione. A tal fine può accedere a qualunque documento dell'Ateneo. Nell'ambito di tale attività si avvale del supporto dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura ai quali, compatibilmente con il segreto d'ufficio, può richiedere, in relazione a situazioni che possono costituire anche solo potenzialmente corruzione e illegalità, di cui sia venuto a conoscenza, di fornire ogni utile riferimento;
- definire le procedure per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- individuare, d'intesa con i Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, nonché sui temi della trasparenza;
- redigere e curare la pubblicazione sul sito web istituzionale, entro il termine previsto per legge, della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, sulla base delle relazioni richieste ai Referenti, e ne cura la trasmissione al Rettore, al Direttore Generale e al Nucleo di Valutazione;

Quando a conoscenza di fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva notizia al Dirigente/Direttore/Responsabile di struttura cui il PTA afferisce o al Rettore per ciò che attiene al personale docente, affinché possa essere eventualmente avviata, con tempestività, l'azione disciplinare. L'R.P.C.T. deve inoltre comunicare agli uffici competenti per l'adozione delle misure disciplinari, dopo l'avvenuta segnalazione ai diretti interessati, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste per la prevenzione della corruzione e in generale sottopone agli Organi di Ateneo e all'OIV ogni disfunzione inerente all'applicazione delle stesse.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio, al Responsabile devono essere assegnate risorse strumentali, finanziarie ed appropriate, nonché qualificate risorse umane, destinatarie di specifica formazione.

Direttore Generale: nell'esercizio delle proprie prerogative e competenze previste per legge e da Statuto, assicura il coordinamento con il ciclo della performance e concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti. Vigila sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e interviene in caso di impedimento o inerzia del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'ambito delle attività di rispettiva competenza e secondo i criteri che ritengono più opportuni, anche avvalendosi di collaboratori qualificati individuati nell'ambito delle strutture dagli stessi dirette, senza oneri a carico del bilancio, partecipano alla prevenzione della corruzione e assicurano l'attuazione di adeguati livelli di trasparenza, collaborando con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ai sensi dell'art. 43 comma 3 del D.Lgs. 33/2013 "garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Sono individuati nelle seguenti figure:

- Dirigenti;
- Direttori di Dipartimento/Centro;
- Presidente della Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione (*School of advanced studies on food and nutrition*).

Attività dei referenti in materia di anticorruzione:

- quando ne ravvisano l'opportunità, e comunque con cadenza annuale **svolgono attività informativa** nei confronti del Responsabile, sull'attività e sull'organizzazione dell'Amministrazione in relazione alle aree di rischio individuate, utilizzando il sistema di posta elettronica interno di Ateneo;
- **propongono le misure di prevenzione** inerenti i rischi mappati riconducibili alle rispettive strutture e l'adozione di nuove misure alla luce delle eventuali criticità rilevate, **ne promuovono l'applicazione e ne verificano il rispetto** da parte del personale che afferisce alla struttura diretta o di coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la medesima.
- ferme restando le procedure disciplinari vigenti in caso di inosservanza da parte del personale, svolgono attività informativa in materia disciplinare nei confronti del Responsabile e dell'Autorità giudiziaria in conformità a quanto previsto dall'art. 20 del D.P.R. n. 3 del 1957, dall'art. 1 comma 3 della Legge n. 20/1994 e dall'art. 331 c.p.p.;
- **partecipano all'intero processo di gestione del rischio** – analisi, valutazione e trattamento – collaborando e fornendo i dati richiesti dal Responsabile sotto il coordinamento dello stesso;
- **adottano le misure gestionali di loro competenza** finalizzate e necessarie all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- **propongono al Responsabile i percorsi formativi** per il proprio personale, in funzione del rischio che eventualmente caratterizza la struttura diretta;
- **relazionano al Responsabile** sulla complessiva attività svolta in merito alla prevenzione della corruzione nell'ambito delle attività presidiate nelle rispettive strutture ogni anno entro il 31 ottobre, e ove se ne ravvisi l'opportunità in corso di anno,

Delegata del Rettore per il tema "Anticorruzione e Trasparenza": ha il compito di relazionare al Rettore in merito ai temi oggetto della delega e alla loro trattazione in Ateneo, tenendolo informato delle azioni che intende intraprendere.

U.O. Anticorruzione e Trasparenza: specifica unità organizzativa attivata dal 1° gennaio 2017 a supporto del R.P.C.T. per tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e

trasparenza. La U.O. opera in raccordo funzionale con tutte le strutture organizzative e gli organi in relazione ai quali sono previste competenze ed adempimenti in materia dal Funzionigramma di Ateneo, da leggi o regolamenti. La U.O., avvalendosi anche del Team anticorruzione e trasparenza, oltre a coordinare l'attività di aggiornamento e implementazione dei dati, fornisce istruzioni operative necessarie in caso di criticità e/o aggiornamenti normativi.

Team Anticorruzione e Trasparenza: ha specifici compiti di supporto nelle attività di monitoraggio, indirizzo, consulenza ed assistenza negli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione, operate dalla U.O. Anticorruzione e Trasparenza; consente il necessario raccordo tra il R.P.C.T. e i Referenti di Area, di Dipartimento e di Centro; al suo interno, infatti, per quanto possibile, vi sono rappresentanti di ciascuno di essi;

Commissione Pianificazione, Performance e Qualità: partecipa al processo di elaborazione e aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, in particolare esercitando le sue funzioni di raccordo, condivisione, valutazione e proposta circa le attività dell'Ateneo in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione, al fine anche dell'armonizzazione e integrazione dei relativi contenuti, nonché della necessaria aderenza alla programmazione strategica di Ateneo.

Responsabili U.O.: coordinano la raccolta dei dati di competenza della struttura; rispondono del trattamento degli stessi e degli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed integrità;

Responsabili del Procedimento di Pubblicazione (R.P.P.): hanno il compito di assicurare che i contenuti pubblicati nelle sezioni di competenza dell' "Amministrazione trasparente" siano appropriati, corretti, aggiornati e conformi a quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza, nonché dal Regolamento per il sito web dell'Università di Parma. Gli R.P.P., nominati con apposito decreto rettorale, sono responsabili dell'eventuale elaborazione, materiale caricamento, e della rimozione dei dati sul portale "Amministrazione trasparente";

U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale: per la specifica mission di competenza, la struttura assicura la completa comunicazione al Responsabile, anche con riferimento a indagini e rilevazioni di soddisfazione, nonché il necessario supporto per quanto attiene le attività di competenza legate al coordinamento per la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno del portale di Ateneo. Opera in sinergia con il Responsabile per individuare eventuali ulteriori iniziative di comunicazione e di trasparenza;

Area Dirigenziale Sistemi Informativi: assicura il necessario supporto al Responsabile finalizzato alla realizzazione di ulteriori integrazioni dei sistemi gestionali di Ateneo, funzionali allo sviluppo dell'informatizzazione del processo di pubblicazione dei dati;

Nucleo di Valutazione: svolge compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del d.lgs. n. 33/2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ateneo (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165 del 2001); svolge le attività di monitoraggio sulla didattica e sulle attività amministrativo contabili previste per legge da Statuto e dal Regolamento interno dell'organo stesso. In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Nucleo verifica i contenuti della relazione predisposta dal R.P.C.T. e trasmessa anche all'organo di indirizzo, recante i risultati dell'attività svolta ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Ai fini di tale verifica, il Nucleo ha la possibilità di chiedere al R.P.C.T. informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). Nell'ambito della funzione degli O.I.V. di attestazione dei dati pubblicati, il Nucleo è coinvolto anche in merito all'esistenza di misure organizzative per una regolare trasmissione dei flussi informativi.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) e il Collegio di Disciplina (ex art. 10 della Legge n. 240/2010), il primo per il PTA e il secondo per il personale docente:

- svolgono i procedimenti disciplinari, ciascuno per il proprio ambito di competenza, dando tempestiva comunicazione al R.P.C.T. dell'avvio e della conclusione degli stessi;
- provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità giudiziaria;
- propongono al R.P.C.T. l'aggiornamento del Codice di comportamento negli aspetti di rispettiva competenza;
- hanno competenza ad emanare pareri sull'applicazione del Codice di comportamento.

Personale tecnico – amministrativo:

- osserva le misure di prevenzione della corruzione e gli obblighi previsti dai Codici di comportamento;
- segnala al responsabile di struttura le situazioni di illecito e i casi di personale in conflitto di interessi, anche potenziale, nell'adozione o nella partecipazione alla fase di adozione di provvedimenti o decisioni.

Gli obblighi riguardano anche il PTA a tempo determinato e si applicano, inoltre, ai **Collaboratori**, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione.

Personale Docente: secondo quanto previsto nel P.N.A. le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione si applicano anche al personale docente, tenendo conto della loro specificità ordinamentale relativa alle peculiarità del regime lavoristico e dell'attività istituzionale svolta.

Responsabile dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA). È individuato su proposta del R.P.C.T. con l'incarico di verificare e/o compilare, curandone il successivo aggiornamento, almeno annuale, le informazioni e i dati identificativi della stazione appaltante, presenti nella banca dati dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA); ciò fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici. Per gli adempimenti sopra descritti, il RASA si avvale della collaborazione dei RUP e delle strutture che presidiano le procedure di appalto.

Gestore delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento terrorismo all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia -UIF (Decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015).

Un'importante forma di collaborazione è stata avviata a livello regionale grazie al progetto promosso dalla Regione Emilia-Romagna per la costituzione della "**Rete per l'integrità e la trasparenza**", prevista dall'articolo 15 della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo unico per la promozione della legalità). La rete, quale sede volontaria di confronto a cui possono partecipare i responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza del territorio regionale e di tutti gli altri enti non appartenenti al Sistema delle amministrazioni regionali di cui all'[articolo 1, comma 3 bis, lettera d\) della legge regionale n. 43 del 2001](#), si propone di:

- a) condividere esperienze e attività di prevenzione messe in campo nei rispettivi P.T.P.C.T.;
- b) organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione;
- c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini."

L'Ateneo, rappresentato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha formalizzato la propria adesione alla Rete in data 13/12/2017.

2.3.3 La mappatura dei processi

Prima di procedere ad analizzare le azioni che l'Università intende promuovere per contrastare il fenomeno corruttivo per l'anno 2023, si ritiene opportuno ripercorrere, seppur brevemente, le varie fasi che caratterizzano la gestione del rischio.

Il processo è inteso come un insieme di attività interrelate che creano valore, trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

L'Università di Parma ha ritenuto imprescindibile da subito l'individuazione di strumenti per consentire una corretta gestione del rischio, ove ogni singolo dipendente venisse coinvolto e divenisse parte attiva nel processo di contrasto del fenomeno corruttivo.

L'attività di **mappatura dei processi nell'Ateneo**, avviata sin dai primi anni di vigenza della normativa anticorruzione, è stata effettuata applicando in un primo momento le indicazioni di metodo contenute nei PNA 2013 e 2015.

Si è realizzata in questo modo una prima catalogazione di macro-attività/processi e sotto processi svolti nell'Ateneo e volta a individuare i "responsabili di processo", in relazione alle Aree di rischio generali e specifiche, che erano state definite nell'ambito delle attività particolarmente esposte al rischio di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012.

Con il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, l’Autorità nazionale ha dettato uno specifico allegato (All.1), definendo una nuova metodologia per la definizione del processo di gestione dei rischi corruttivi e suggerendo un approccio graduale.

In recepimento di tale impostazione, l’Ateneo di Parma ha predisposto una breve nota metodologica contenente i vari passaggi relativi alla gestione del rischio corruzione e alcuni *focus* sugli approfondimenti tratti dal PNA 2019, individuando i fattori abilitanti e i correlati indicatori e dati oggettivi per la stima del livello di rischio, al fine di fornire alcune indicazioni operative ai responsabili di processo e conferire, per quanto possibile, omogeneità di comportamento e di valutazioni.

L’approccio prescelto e attualmente applicato è di tipo qualitativo e tiene conto di indicatori e di stima del rischio che sono stati elaborati e oggetto di confronto nell’ambito dell’organismo regionale denominato Rete per l’integrità della Regione Emilia-Romagna, cui fin dal principio l’Università ha aderito.

2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, anche potenziali

L’attività di mappatura, che si articola in tre fasi (identificazione, descrizione e rappresentazione), viene regolarmente svolta dalle singole strutture con il supporto della UO Anticorruzione e Trasparenza.

Nella metodologia introdotta nel PNA 2019, e riconfermata nel PNA 2022, sono state mantenute le aree di rischio generali e specifiche individuate dai precedenti P.N.A., e allo stesso tempo sono state fornite ulteriori e nuove precisazioni in merito alla realizzazione della mappatura dei processi.

Sulla base di tale metodologia, la mappatura deve avvenire attraverso i seguenti passaggi:

- identificazione dei processi: descrizione attraverso fasi e attività che li compongono;
- individuazione delle responsabilità e dei soggetti che intervengono nel processo.

In coerenza con l’approccio graduale suggerito da A.N.AC., l’Ateneo di Parma ha finora riesaminato secondo la nuova metodologia i seguenti processi:

- Area contratti pubblici
- Area reclutamento docenti
- Area reclutamento PTA
- Conferimento di incarichi a soggetti esterni”
- “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici” con riferimento in primis ai processi relativi ai contributi agli studenti.

Nel corso dell’anno 2022, sono state oggetto di mappatura secondo la nuova metodologia i processi relativi al “Conferimento di incarichi a soggetti esterni” e a quelli inerenti all’ambito delle “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici” con riferimento in primis ai processi relativi ai contributi agli studenti.

Dalla mappatura posta in essere secondo la nuova metodologia, è emerso che i processi mappati nel corso del 2022 non presentano particolari criticità, in quanto su di questi insistono procedure predefinite; il ruolo decisionale è affidato a una commissione composta da soggetti terzi, separato dal ruolo di chi gestisce il procedimento, e diverso dagli uffici preposti a svolgere l’istruttoria della pratica; inoltre, il procedimento è gestito unitamente a enti esterni che, a loro volta, esercitano un controllo sulla documentazione pervenuta.

Per l’anno 2023, si auspica di raccordare l’attività di mappatura con il sopradescritto progetto, recentemente avviato in Ateneo, “Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi” (SCIGR) nell’ambito dei processi che coinvolgono il suo apparato amministrativo”.

Nel 2023 si proseguirà nell’attività di **riesame della mappatura dei processi e dei rischi**, riesaminando i seguenti processi:

AMBITO DELL'AREA DI RISCHIO OBBLIGATORIA	PROCESSO
Incarichi e nomine	Conferimento docenze a contratto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato	Borse di studio per dottorato di ricerca, borse di ricerca, premi di laurea e di studio.

Tabella 12 – Elenco dei processi oggetto di analisi dei rischi

Le schede ad oggi aggiornate secondo la nuova metodologia di mappatura sono pubblicate sul sito istituzionale.

Per maggiori dettagli sull'evoluzione del processo di gestione del rischio si rimanda al sito web di Ateneo - Amministrazione Trasparente - [sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza](#).

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per la gestione del rischio

L'Università di Parma da tempo attenta al tema dell'anticorruzione, proseguendo nella strategia di prevenzione della corruzione adottata negli anni precedenti, conferma l'adozione delle **misure obbligatorie** che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012.

Le misure progettate sono state valutate alla luce degli specifici rischi connessi alle attività poste in essere, al fine di garantire la più ampia trasparenza e chiarezza del processo; l'Università, inoltre, si propone di promuovere una sempre maggiore automazione nella gestione delle procedure, nella consapevolezza che la digitalizzazione rappresenta un valido strumento di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi.

Tali misure obbligatorie, nello specifico, riguardano:

- l'applicazione del **Codice di comportamento** da parte dei soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo;
- l'obbligo di **astensione in caso di conflitto di interesse**, anche potenziale, da parte dei dipendenti;
- lo svolgimento di **incarichi extra-istituzionali** in conformità alla regolamentazione di Ateneo;
- l'osservanza della **disciplina specifica in materia di inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali**;
- la **rotazione del personale**, al fine di evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio;
- il **divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro** presso soggetti privati nei confronti dei quali si è esercitato potere autoritativo o negoziale (*pantouflage*);
- gli adempimenti connessi alla **formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazione agli uffici** (art. 35 bis del d.lgs n. 165/2001);
- la **tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**;
- la **formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione**;
- le **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile** nell'ambito della Giornata della trasparenza;
- le **misure in materia di contrattualistica pubblica** (come da [scheda](#) mappatura rischi dedicata);
- le **Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università**;

Alle suddette misure si affiancano:

- le **misure ulteriori** di prevenzione della corruzione dettagliate nell'ultima sezione delle [schede](#) mappatura del rischio;
- le **misure specifiche di prevenzione della corruzione per il contesto universitario** (ricerca, didattica, reclutamento del personale docente, presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale universitario e

gli Enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università) sulla base degli indirizzi forniti da ANAC (Aggiornamento 2017 al P.N.A – Parte speciale relativa al contesto universitario) e dal MUR (Atto di indirizzo n. 39 del MIUR - oggi MUR - del 15 maggio 2018).

Le singole misure di prevenzione, obbligatorie e ulteriori, oltre a quelle specifiche per il contesto universitario, relativamente agli adempimenti/azioni/attività e ai soggetti responsabili con riferimento, in particolare, agli obiettivi per il 2023 e al biennio successivo, sono approfondite di seguito.

MISURE OBBLIGATORIE

Codice di comportamento

Il **Codice di comportamento** di Ateneo è stato emanato con D.R. n. 416 del 23.06.2014. Unitamente alla relazione illustrativa del Responsabile della prevenzione della corruzione e alle successive modifiche e integrazioni intervenute, è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” al seguente link: <http://www.unipr.it/node/8849>.

Al fine di garantire la puntuale applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento, l’Università ha già da anni adottato le misure di seguito descritte, dando indicazioni, con apposite note e Linee guida, per garantire un’efficace applicazione:

1. consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, di copia del Codice di comportamento e acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Area Personale e Organizzazione – U.O. Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo);
2. consegna, all’atto della sottoscrizione del contratto, di copia dei Codici di Comportamento di Ateneo ai soggetti esterni che intrattengono rapporti con l’Ateneo, individuati nei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nei titolari di contratti di insegnamento di cui all’art. 23 della Legge n. 240/2010, nei titolari degli assegni di ricerca di cui all’art. 22 della Legge medesima, nei titolari di borse di studio e di ricerca, negli studenti che intrattengono con l’Università il rapporto di cui alle c.d. “150 ore”, unitamente all’acquisizione della relativa dichiarazione di avvenuta consegna (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola).

In un’ottica di dematerializzazione dei processi, per consegna è da intendersi l’indicazione nell’apposita modulistica dei link di riferimento;

3. inserimento, nei contratti menzionati al punto precedente, della clausola recante la specifica obbligazione di osservanza e rispetto del Codice di Comportamento, a pena di risoluzione del contratto ai sensi dell’art. 1456 c.c. (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti; Dipartimenti, Centri e Scuola);
4. inserimento della specifica clausola di osservanza e rispetto del Codice di comportamento e della conseguente clausola di risoluzione espressa anche negli atti di affidamento di beni, servizi e lavori, oltre all’invio del Codice di comportamento alle imprese fornitrici di beni o servizi, ai fini dell’estensione dell’obbligo di rispetto del Codice nei confronti dei collaboratori, a qualsiasi titolo, dell’impresa stessa (Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola).

I soggetti tenuti a osservare il Codice di comportamento e i soggetti preposti ad attività di monitoraggio e vigilanza sono indicati nel codice medesimo. In ogni caso la vigilanza sulla corretta applicazione del codice di comportamento spetta ai Referenti nominati dall’Università, ossia Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro/Scuola e ai Responsabili di struttura, fatta salva la responsabilità disciplinare.

I Referenti, nell’ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, hanno relazionato fornendo un feedback positivo sul rispetto degli adempimenti sopra elencati; con riferimento agli atti di incarico e ai contratti, compresi gli affidamenti di forniture, servizi e lavori, hanno comunicato l’adeguatezza ai sensi delle previsioni del D.P.R. n. 62/2013.

Il **Codice di comportamento** oggi risulta uno strumento per promuovere una riflessione sui doveri dei dipendenti e le responsabilità disciplinari, in una dimensione più ampia rispetto al passato, connessa a tematiche attuali, quali il contenimento dei costi, il consumo energetico, l'ecosostenibilità e il rispetto dell'ambiente, nonché la promozione del corretto uso delle tecnologie informatiche. Per tale ragione, l'Ateneo, per l'anno 2023, ha programmato l'aggiornamento del Codice di comportamento, al fine di adeguare il testo ai nuovi contenuti individuati dal legislatore, auspicando nel supporto di un docente del Dipartimento di Studi giuridici, sociali e internazionali, da poco Dipartimento di eccellenza.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

1. monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; Responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti, Centri e Scuola, R.P.C.T.;
2. dematerializzazione dell'adempimento dell'obbligo di consegna documentale del Codice tramite l'adeguamento della modulistica generata automaticamente da U-GOV contabilità e UBUY, in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture; responsabili: Direzione Generale – U.O. Coordinamento attività amministrative dei Dipartimenti e dei Centri e U.O. Contratti Pubblici, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.
3. sensibilizzazione del personale attraverso l'erogazione di un corso di formazione, destinato ai neo-assunti, sul Codice di comportamento e sul tema del dipendente che segnala illeciti, registrato nel corso del 2022; responsabili: R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti;
4. aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo, in ossequio allo Schema di regolamento concernente le modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Nel quadro delle misure di attuazione del Pnrr-2 approvato dal Consiglio dei Ministri in data 1° dicembre 2022; responsabili: Direzione Generale – U.O. Legale e compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La Legge n. 190/2012 ha voluto sancire un obbligo di astensione per il dipendente pubblico anche in presenza del cd. "conflitto di interesse potenziale" e, a tal fine, ha introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'art. 6 bis il quale prevede: *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*. La suddetta norma fa riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interessi per la quale rileva qualsiasi posizione che possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, per il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è previsto l'obbligo di comunicazione al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale.

È compito, inoltre, dei Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo intraprendere adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori delle disposizioni sopra richiamate inerenti alla disciplina relativa al *"Conflitto di interessi"*. I Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo provvedono, altresì, a informare, di norma con cadenza annuale, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle segnalazioni ricevute dai dipendenti, in riferimento alla presenza di situazioni di conflitto di interesse e delle misure adottate.

Sempre sulla base di quanto previsto dalla Legge 190, la materia del conflitto di interessi è stata trattata anche nel *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"*, emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62; sul punto si richiamano in particolare le disposizioni degli artt. 6,7, 14 le quali contengono una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi. Le sopra richiamate previsioni vanno lette in maniera coordinata con le disposizioni degli artt. 7 e 3 14 inserite nel Codice di

comportamento dell'Ateneo, il quale disciplina, altresì, la procedura di comunicazione dei conflitti di interessi.

Tra le disposizioni del Codice di comportamento di Ateneo anche gli obblighi di comunicazione, individuati dagli artt. 5, 6 e 13, si ricollegano alla necessità di verificare che determinati rapporti non diano luogo all'insorgere di una situazione di conflitto di interessi.

Il tema del conflitto di interessi, con particolare riferimento alla materia degli appalti pubblici è ampiamente trattato nel PNA 2022, alla cui lettura si rinvia, in cui è evidenziato e recepito il valore che a livello comunitario è assegnato a tale materia.

A. In tema di conflitto di interesse e connesso obbligo di astensione, l'Università di Parma si impegna costantemente a consolidare le seguenti azioni:

1. richiesta al personale di effettuare tempestivamente, la comunicazione di cui all'art. 5 del Codice di comportamento rubricato "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni", i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con le finalità istituzionali dell'Università, nonché con i compiti e i doveri del dipendente stesso, provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445;
2. richiesta al personale assegnato alle strutture di attenersi a quanto previsto dall'art. 6 del Codice di comportamento "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse", provvedendo a rendere l'apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, da inoltrare, entro 15 gg. dall'assegnazione, al relativo Responsabile di struttura apicale, il quale provvederà all'acquisizione e alla conservazione agli atti, nonché a valutare, in base alle attestazioni rese, l'eventuale rilevanza di situazioni di conflitto di interesse.
3. richiesta al personale dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell'art. 13 del Codice di comportamento.

I Referenti competenti, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, hanno riferito di aver correttamente dato esecuzione a tali azioni.

B. Le misure sulla prevenzione del conflitto di interessi si applicano anche al conferimento di incarichi a soggetti esterni e al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti.

Con riferimento al conferimento di incarichi a soggetti esterni e allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi da parte dei dipendenti, il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Per le suddette attestazioni è stata predisposta apposita modulistica pubblicata sul sito istituzionale e consultabile ai seguenti link: <http://www.unipr.it/node/15553>; <http://www.unipr.it/node/15554>; <http://www.unipr.it/node/8885>; <https://www.unipr.it/node/9478>.

A tal fine, i Referenti competenti, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, in relazione a tale misura hanno riferito che:

1. i dipendenti che hanno richiesto l'autorizzazione ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi, hanno prodotto l'attestazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con le proprie attività istituzionali e che l'incarico, nell'interesse del buon andamento delle attività proprie dell'Ateneo, non comporta alcuna limitazione al normale assolvimento delle funzioni;
2. i dipendenti, che hanno presentato richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione da soggetti privati, hanno rilasciato un'ulteriore dichiarazione nella quale si attesta, ai sensi del D.P.R. 445/2000, che il soggetto proponente l'incarico, se privato, non ha o non ha avuto un interesse significativo, in decisioni o attività dell'ufficio di appartenenza nel biennio precedente, ciò al fine di accertare in modo più rigoroso il rispetto del divieto previsto dall'art. 4, comma 8, del Codice;

3. i soggetti esterni che hanno partecipato alle procedure per il conferimento di incarichi di prestazione autonoma hanno prodotto la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, e l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Università degli Studi di Parma.

C. Per quanto riguarda gli incarichi di collaborazione o consulenza conferiti a soggetti terzi, dal monitoraggio effettuato non sono emerse criticità in quanto per gli incarichi ad oggi pubblicati risulta presente la relativa dichiarazione.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

1. monitoraggio sul rispetto degli adempimenti di comunicazione sopra indicati; responsabili: Dirigenti/Direttori/Responsabili di struttura dell'Ateneo e "uffici servizi soggetti coinvolti nelle procedure sopra richiamate;
2. sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) mediante l'organizzazione di un evento formativo in house rivolto ad alcuni dipendenti sul tema del conflitto di interesse; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.

Svolgimento di incarichi extra-istituzionali (da parte di personale dipendente)

L'Amministrazione possiede una propria regolamentazione analitica delle procedure relative al rilascio dell'autorizzazione di incarichi conferiti ai propri dipendenti da altri soggetti pubblici o privati.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo si deve fare riferimento al "*Regolamento per la disciplina del rilascio dell'autorizzazione al personale tecnico amministrativo allo svolgimento di incarichi esterni ex art. 53 D. Lgs. 165/2001*", emanato con D.R. 508 del 2011 e oggetto di revisione nel corso del 2021, il quale affida la valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi ad una commissione di esperti, tenuta ad esprimere parere obbligatorio motivato in merito.

Per il personale docente la disciplina è stata revisionata nel 2019. Il "*Regolamento di Ateneo per la disciplina dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente*", approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019, contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. La valutazione istruttoria dei presupposti di autorizzabilità degli incarichi è affidata, anche in questo caso, ad una commissione di esperti che esprime parere motivato su ciascuna richiesta.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, sul rispetto della procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi hanno riferito che non sono emerse criticità.

Gli incarichi extra-lavorativi autorizzati vengono inseriti nell'apposita banca dati della Funzione Pubblica "Anagrafe delle prestazioni"; sono inoltre costantemente effettuati controlli incrociati fra le comunicazioni pervenute dagli altri enti pubblici o soggetti privati relative ai compensi erogati al nostro personale dipendente e la presenza di una preventiva autorizzazione allo svolgimento dell'incarico presso l'ente pubblico o il soggetto privato che invia la comunicazione.

Per quanto concerne il personale docente, è in corso di perfezionamento e definizione, la realizzazione, in collaborazione con l'Area Sistemi Informativi, di un portale di Ateneo, appositamente predisposto per la gestione informatizzata di tutte le fasi del processo di autorizzazione degli incarichi extralavorativi del personale, dalla presentazione dell'istanza, da parte dell'interessato, sino alla autorizzazione rettorale.

Per quel che riguarda la procedura di autorizzazione degli incarichi al personale tecnico e amministrativo, sono in atto verifiche a campione sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese in relazione al 20% delle

richieste pervenute. Anche per questo tipo di procedura, il referente ha comunicato di voler creare un portale dedicato.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti previsti dalla regolamentazione interna per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionali; responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti;
- realizzazione di un portale di Ateneo per la gestione informatizzata di tutte le fasi del processo di autorizzazione degli incarichi extralavorativi del personale, dalla presentazione dell'istanza da parte dell'interessato sino alla autorizzazione rettorale; Responsabili: Area Personale e Organizzazione in collaborazione con l'Area Sistemi informativi;
- conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni sostitutive, anche per il tramite di un portale dedicato; responsabili: Servizi ispettivi.

Disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

L'Ateneo ha previsto l'obbligo di dichiarare l'assenza delle situazioni d'incompatibilità e inconferibilità di cui al D.Lgs n. 39 del 2013, al momento dell'attribuzione dell'incarico.

La pubblicazione è aggiornata in relazione al conferimento di eventuali nuovi incarichi rientranti nelle suddette tipologie e in caso di intervenute modificazioni.

Il Referente competente, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, riferisce che la misura, è stata attuata avuto riguardo al Direttore Generale, ai Dirigenti dell'Ateneo, al Vicedirettore generale e ai Direttori di Dipartimento.

Le dichiarazioni degli interessati sono pubblicate sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente".

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio del rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Area Personale e Organizzazione, e relative U.O. competenti; U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo.

Rotazione del personale

La misura di prevenzione appare ampiamente idonea a realizzare l'obiettivo di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nelle aree a più elevato rischio di corruzione nella gestione diretta di attività, evitando che il medesimo dipendente tratti lo stesso tipo di procedimento per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Per effetto di quanto previsto nelle "Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo", approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30.07.2020/314, tutti gli incarichi di responsabilità di unità organizzativa e di funzioni, di norma, hanno una durata triennale; in merito alla misura della rotazione ordinaria è previsto che la stessa potrà essere attivata anche dai Responsabili apicali delle strutture. Precisamente all'art. 12 delle richiamate Linee Generali è previsto: *"Nelle aree di attività definite ad alto rischio di corruzione nel Piano triennale della prevenzione della corruzione di Ateneo, i Responsabili delle strutture apicali attivano idonei sistemi di rotazione degli incarichi e delle funzioni, nonché dei responsabili dei procedimenti e del personale che afferisce alle strutture organizzative medesime, da attuarsi anche attraverso specifici percorsi formativi e nel rispetto delle professionalità acquisite"*.

Il Referente dell'Area Personale e organizzazione, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, ha comunicato che con l'adozione delle nuove "Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo", a far tempo dal 1° febbraio 2021, è stato avviato un ulteriore processo di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo. In tale contesto sono stati adottati i nuovi provvedimenti di assegnazione della titolarità degli incarichi dirigenziali, che vedono la conferma, sullo stesso incarico, del solo dirigente dell'Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti. Un dirigente (Area Economico Finanziaria), a seguito di processo di mobilità

intercompartimentale, è stato trasferito nei ruoli dell’Agenzia dell’Entrate, due dirigenti (Area Edilizia e Infrastrutture e Area Ricerca) sono stati reclutati mediante concorso pubblico, il primo, e bando di mobilità esterna, il secondo. Attualmente è in fieri il processo assunzionale di un dirigente a tempo indeterminato per le esigenze dell’Ateneo. Inoltre, con riferimento ai titolari delle posizioni organizzative (personale tecnico amministrativo di Categoria EP), a seguito della revisione del Funzionigramma delle strutture e in ossequio ai vigenti “Criteri generali di conferimento di incarichi e funzioni”, dal 1° Febbraio 2021 sono state emanate le procedure valutative finalizzate al conferimento triennale di tutti i nuovi incarichi, attualmente al secondo anno di attività. Inoltre, per ciò che concerne il principio della rotazione, con particolare riferimento alla costituzione delle commissioni, vengono rispettati sia i criteri previsti dalla normativa vigente che quelli individuati dall’Amministrazione negli atti interni.

Il Referente dell’Area Ricerca ha comunicato che è stata avviata un’analisi dei processi dell’area, anche in relazione agli specifici ambiti di rischio, che si concluderà nel corso del 2023. Inoltre, l’avvio delle attività collegate all’attuazione del PNRR, ha richiesto e richiederà l’attuazione di nuove misure sotto il profilo organizzativo che comporterà una necessaria rotazione del personale nei principali ambiti di attività interessati dalla partecipazione ai bandi di finanziamento e alla gestione delle attività di monitoraggio e rendicontazione. Quanto all’area di attività relativa alle forniture, a seguito della soppressione della UO Biblioteche di Ateneo, tutte le attività hanno visto e vedranno una completa rotazione del personale dedicato entro la fine del 2022.

In materia di affidamenti di lavori, forniture e servizi, i Referenti hanno confermato l’applicazione del principio di rotazione dei R.U.P. nell’espletamento delle procedure di gara, compatibilmente con la professionalità acquisita e richiedendo, se necessario, interventi formativi specifici di supporto.

Resta fermo in ogni caso l’istituto della rotazione già previsto dal D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, all’art. 16, co. 1, lett. l-quater). La norma citata prevede che: *“i dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

La suddetta misura, qualora ne ricorrano i presupposti, verrà applicata tenuto conto di quanto chiarito da A.N.AC. nelle “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”, emanate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sull’applicazione della misura relativa alla rotazione dei RUP; responsabili: Direttore Generale, Responsabili delle strutture apicali;
- previsione della disciplina dei criteri di rotazione ordinaria nell’atto di organizzazione di Ateneo; responsabili: Direttore Generale, Area Personale e Organizzazione e U.O. competenti.

Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. pantouflage).

L’art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 190 del 2012, stabilisce: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

L’A.N.AC., nel P.N.A. 2019, richiamando i precedenti pareri emanati sul tema, ha chiarito che nell’ambito di applicazione dell’istituto sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, fermo restando il presupposto dell’esercizio di poteri autoritativi e decisionali e degli altri presupposti applicativi della normativa richiamati dall’ANAC nel Piano 2019.

In relazione alla misura in questione:

1. La U.O. Amministrazione del Personale tecnico amministrativo ed organizzazione provvede all'inserimento nei contratti individuali di lavoro del personale tecnico amministrativo della specifica clausola di "Pantouflage" in base alla quale il dipendente *"si impegna a norma dell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali"*; dal 2020 è stata predisposta anche apposita modulistica recante dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
2. le strutture deputate a predisporre i bandi di gara e gli atti prodromici agli affidamenti, inseriscono nei suddetti atti la specifica clausola di "Pantouflage" avente ad oggetto la condizione soggettiva per coloro che partecipano alle procedure, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La clausola specifica altresì che qualora emerga la predetta situazione sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire all'Ateneo eventuali compensi illegittimamente percepiti in esecuzione dell'affidamento. La medesima clausola inoltre viene inserita nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento, oltre che dai subappaltatori presenti nelle gare di competenza dell'Area Edilizia e Infrastrutture

I Referenti competenti, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, hanno confermato l'attuazione della misura in questione. Per quanto riguarda gli affidamenti di servizi e forniture, la clausola di "Pantouflage" è presente nella modulistica generata automaticamente dal sistema informativo U-GOV contabilità.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra indicati; responsabili: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali; Dipartimenti, Centri e Scuola; R.P.C.T. e relative U.O. competenti;
- implementazione del sistema, estendendo la previsione dell'obbligo di rilascio della dichiarazione sul rispetto del divieto di pantouflage, anche ai soggetti esterni che esercitano poteri autoritativi e decisionali; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;
- implementazione modulistica con riferimento al nuovo obbligo imposto dal PNA 2022 di comunicare obbligatoriamente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un eventuale nuovo rapporto di lavoro: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;
- organizzazione di un evento formativo sul tema del "pantouflage"; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.

Formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici

La formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari sono disciplinati da disposizioni normative e regolamentari. Alla luce di tali disposizioni, tra cui in particolare l'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001, che riferisce in merito alle misure previste dal legislatore di prevenzione della corruzione nella formazione delle commissioni di concorso:

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;

- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

In relazione ai suddetti adempimenti le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati devono essere effettuate prima che la commissione si riunisca per iniziare l'attività e all'atto dell'assegnazione all'ufficio dei dipendenti.

Per entrambe le discipline, i Dirigenti, Direttori dei Dipartimenti/Centri/Scuola e R.U.P. interessati dovranno presiedere e monitorare l'attuazione di tali disposizioni.

Per la costituzione delle commissioni, fatti salvi i criteri previsti dalla normativa vigente, si richiamano, inoltre, le ulteriori misure individuate dall'Amministrazione nella propria regolamentazione interna e tra queste in particolare quelle che prevedono:

1. nelle commissioni di concorso pubblico per l'assunzione del personale deve essere garantita la rotazione dei membri e, di norma, anche la presenza di almeno un membro esterno all'Università;
2. nelle commissioni per il conferimento degli assegni di ricerca tra i membri vi dovrà essere, salvo comprovata impossibilità, almeno un membro esterno al Dipartimento/Centro proponente;
3. nelle commissioni per il conferimento di prestazioni d'opera autonoma la commissione dovrà essere formata da tre esperti in materia, con esclusione del responsabile della struttura proponente;
4. i componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, devono rilasciare la dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono le situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi;
5. nelle procedure di mobilità interna ed esterna deve essere garantita la rotazione dei membri delle Commissioni;
6. per la costituzione della commissione relativa all'erogazione degli interventi di carattere assistenziale al personale universitario, deve essere garantita la rotazione dei componenti;
7. per la costituzione della commissione per le attività culturali e sociali degli studenti, deve essere garantita la rotazione della componente docente;
8. nelle commissioni di reclutamento di personale docente e non docente, l'acquisizione da parte dei commissari anche della dichiarazione relativa all'assenza di comunione di vita con i candidati, che presenti caratteri della sistematicità, stabilità e continuità, nonché assenza di collaborazione professionale che presupponga una comunione di interessi economici avente, parimenti, i caratteri della sistematicità, continuità e stabilità;
9. in riferimento alle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia, il Referente ha comunicato l'adozione di una nuova modalità di nomina dei componenti delle relative commissioni, rappresentata dal sorteggio da una rosa di potenziali commissari, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, proposti dal dipartimento competente, in numero doppio rispetto ai componenti necessari per la composizione della commissione stessa.

I Referenti competenti, nell'ambito del **monitoraggio annuale per il 2022**, hanno confermato il rispetto delle norme, anche regolamentari interne, che regolano le composizioni di tali Commissioni.

Il Referente dell'Area Edilizia e Infrastrutture ha comunicato, inoltre, di procedere alla nomina dei commissari di gara anche nel rispetto delle disposizioni del Codice degli appalti e delle Linee guida A.N.AC. n. 5 del 2019 recanti "Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici".

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- | |
|--|
| - monitoraggio sul rispetto degli adempimenti sopra citati; responsabili: Responsabili/titolari dei procedimenti che richiedono la formazione di commissioni valutative; |
|--|

- monitoraggio sull'applicazione art. 35 bis lettera b) del D. Lgs. 165/2001 in sede di assegnazioni del PTA e dirigenti agli uffici indicati nella norma; responsabili: "uffici servizi soggetti coinvolti" già individuati; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione;
- applicazione dell'albo on line di commissari di gara di cui all'art. 78 del codice dei contratti pubblici al momento della sua operatività, attualmente sospesa;
- aggiornamento della modulistica da far sottoscrivere ai commissari nell'ambito delle commissioni di concorso, con riferimento a situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione; UO Amministrazione personale docente.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito. (cd. whistleblowing).

In attuazione di quanto previsto dall'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", introdotto nel corpus del D. Lgs. n. 165/2001 dalla legge 190 del 2012, l'Ateneo:

1. ha adottato un regolamento interno per la disciplina, che dovrà essere oggetto di aggiornamento alla luce delle ultime modificazioni legislative intervenute e delle più recenti indicazioni fornite dall'Autorità nazionale anticorruzione;
2. ha attivato una piattaforma informatica per la gestione delle eventuali segnalazioni di illeciti, nel rispetto della massima sicurezza e riservatezza del segnalante;
3. ha avviato una specifica attività formativa, rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo e docente, incentrata sull'istituto del Whistleblowing e sul funzionamento della piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti.

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale neo-assunto per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione, Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti.
- monitoraggio delle prescrizioni interne inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower); responsabili: R.P.C.T.;
- aggiornamento della disciplina interna inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), alla luce delle nuove Linee Guida Anac "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)", adottate con Delibera n. 469/2021; responsabili: Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T.;

Formazione del personale

Consapevole che un reale cambiamento possa avvenire mediante attività di sensibilizzazione, l'Ateneo è costantemente impegnato in attività formative con riferimento, per quanto di interesse per la presente sezione, alle tematiche della legalità, dell'etica, dell'anticorruzione e riciclaggio, che coinvolgono tutti i dipendenti, in maniera anche differenziata rispetto al ruolo e all'incarico ricoperto.

Nel corso del 2022 sono stati svolti numerosi eventi formativi a carattere generale, articolati in più edizioni/moduli, tra cui in particolare in questa sezione si segnala il corso in modalità e-learning dal titolo "Etica e Legalità", articolato in due moduli (Codici di comportamento dei Pubblici dipendenti; Segnalazione di illeciti e contrasto alla corruzione nel pubblico impiego) – "Ed.01", erogato tramite la Piattaforma del centro SELMA dell'Ateneo e rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo, un corso di formazione dal titolo "Antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione", in modalità e-learning, sulla Piattaforma SELF della Regione Emilia-Romagna, un Corso di formazione in presenza per Team Privacy:

principi generali del GDPR e indicazioni operative in Ateneo – 10-17-22 novembre 2022, organizzato “in house”, con Ente formatore Labor Project srl e rivolto al Team Privacy e ai Dirigenti di Ateneo
Il personale ha inoltre partecipato a diversi corsi di formazione a carattere specifico che hanno riguardato in particolare l’Area a rischio corruzione Contratti pubblici e le tematiche relative al PIAO e alla tutela della privacy.

Sempre nell’ambito dell’attività formativa permanente, si rappresenta che il personale della U.O. Anticorruzione e Trasparenza partecipa alla “Comunità di pratica dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)” ideata e curata dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA).

Inoltre, partecipa a due tavoli tecnici attivati nell’ambito della Rete dell’Integrità della Regione Emilia-Romagna: “Rapporto tra trasparenza e privacy” e “Codice di comportamento”.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- organizzazione di un corso sul tema dell’accesso, nelle sue varie forme, con particolare riferimento al rapporto con la privacy; responsabili: R.P.C.T.- Direzione Generale - UO Legale e Compliance, Referenti, Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti;
- organizzazione di un corso, in modalità e-learning, sul tema del pantouflage; responsabili: R.P.C.T., Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi, e relative U.O. competenti;
- attuazione di formazione specifica sulle aree a maggior rischio di corruzione e rinnovo di percorsi di formazione anche a contenuto specialistico, anche per i neo-assunti; responsabili: R.P.C.T.; Referenti; Area Personale e Organizzazione e Area Sistemi Informativi e relative U.O. competenti;

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Un’importante azione verso la sensibilizzazione della società civile e degli utenti alla tematica della legalità è stata attuata con la firma, nell’ambito della Giornata della Trasparenza, che si è svolta il 6/12/2018, di un Protocollo di intesa tra l’Università di Parma e l’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.). All’interno del Protocollo d’intesa, frutto di un impegno per la tutela della legalità intesa non in senso formale ma anche etico e sostanziale, rientra il progetto di Ateneo “Ambasciatori della legalità”, consistente nella formazione di studenti del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, che diverranno promotori del valore della legalità nei confronti degli studenti degli Istituti superiori della città.

Per la prima volta l’Università di Parma nel 2019 ha partecipato all’iniziativa “*Università per la legalità*”, promossa dalla Fondazione Falcone con il sostegno di Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane e Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari, con l’obiettivo di promuovere, in base ai valori della Costituzione italiana, la cultura della memoria, dell’impegno e della legalità, grazie ad un percorso di sensibilizzazione e di formazione del mondo accademico. Tale percorso si è svolto tramite due seminari formativi, accompagnati anche da laboratori interattivi, rivolti in particolare a studenti e neolaureati.

Nel 2020 l’Ateneo ha avviato il progetto “Osservatorio Permanente della Legalità”, finanziato dalla Presidenza della Regione, con l’obiettivo di diffondere buone prassi amministrative in tema di prevenzione e contrasto della criminalità organizzata, della corruzione e del riciclaggio. L’Osservatorio è specializzato nelle attività di formazione e ricerca, oltre ad attività di terza missione, per la prevenzione e il contrasto della criminalità organizzata e della corruzione e le sue attività si caratterizzano per una spiccata vocazione innovativa, interdisciplinare ed europea. I destinatari del progetto sono principalmente gli studenti e i neolaureati dell’Università di Parma, ma alcune attività coinvolgono anche studenti e giovani laureati di altre Università dell’Emilia-Romagna, professionisti ed operatori economici, dirigenti e dipendenti pubblici, forze dell’ordine locali, studenti delle scuole di Parma, cittadini. Per quanto concerne la formazione, vengono svolti seminari e incontri formativi che intendono promuovere la cultura della legalità, della responsabilità civile ed etica per la futura classe dirigente e per formare professionisti consapevoli. Per quanto concerne la ricerca, dall’a.a. 2020/2021 vi è un accordo di collaborazione tra l’Università di Parma e le associazioni di categoria (GIA Parma, CNA, Confartigianato) per la realizzazione di ricerche su fattispecie processuali già decise al fine

di individuare le modalità di penetrazione della criminalità organizzata economica nel territorio della provincia di Parma. Per la realizzazione delle ricerche su tali tematiche è stato sottoscritto anche un accordo di collaborazione tra l'Università di Parma e il Comune di Sorbolo Mezzani (PR). Per quanto concerne la Terza missione, è stato realizzato il libro "Quaderno degli ambasciatori della legalità", indirizzato alle scuole secondarie di secondo grado della provincia di Parma. Nel mese di dicembre 2022 l'Ateneo ha riconfermato l'impegno a proseguire, anche nel corso del prossimo anno, le attività dell'Osservatorio Permanente della Legalità dell'Ateneo, sottoscrivendo un nuovo Accordo di programma con la Regione Emilia-Romagna. Tutte le iniziative poste in essere dall'Osservatorio sono consultabili sul sito internet ufficiale dell'[Osservatorio](#), quale spazio virtuale utile per divulgare le attività organizzate.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento delle azioni di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder esterni; responsabili: UO Comunicazione istituzionale e Cerimoniale, Delegata del Rettore per Anticorruzione e Trasparenza.

Misure in materia di contrattualistica pubblica

Le misure di prevenzione del rischio corruzione dell'Area Contratti pubblici (ex affidamenti di lavori, servizi e forniture) e i soggetti responsabili della loro attuazione, come già anticipato, sono riportate nella nuova Scheda di mappatura e analisi del rischio corruzione dei processi dell'Area contratti pubblici, consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

I Referenti competenti, nell'ambito del monitoraggio annuale, hanno dato evidenza delle misure di prevenzione della corruzione applicate nel 2022 alle procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori. Tra le misure che i Referenti hanno confermato di aver attuato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 50/2016, vi è l'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento di procedure di aggiudicazione attraverso il sistema U BUY per la gestione di gare telematiche e per le richieste di acquisto (beni, servizi e forniture). *Inoltre, nel mese di maggio c.a.*, è stato pubblicato l'*Avviso pubblico di istituzione di Elenchi telematici aperti e dinamici per la consultazione di operatori economici, lo svolgimento di procedure negoziate e l'esperimento di indagini di mercato ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. 50/2016 e dell'art. 1, co. 2 D.L. 76/2020 conv. con modif. in L. 120/2020 (Decreto Semplificazioni)*. Pertanto, per l'Università di Parma è attualmente attivo l'"Albo fornitori e professionisti tecnici", utile a garantire l'applicazione del principio di rotazione e trasparenza in affidamenti diretti e procedure negoziate, visionabile al link: https://unipr.ubuy.cineca.it/PortaleAppalti/it/ppgare_oper_ec_bandi_avvisi.wp?csrf=Q2D8X7XG9UQYAA056QGC2YEIQ0LL8K2.

In merito alla misura relativa all'adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse si fa presente che, il "*Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture, servizi nel settore dei lavori pubblici nella provincia di Parma*", predisposto dalla Prefettura di Parma, sottoscritto in data 11 luglio 2016 anche dall'Ateneo, è giunto in scadenza e la Prefettura di Parma non ha ancora comunicato l'avvenuta predisposizione del nuovo, per la cui stesura l'Ateneo ha dato piena disponibilità anche attraverso la partecipazione al tavolo tecnico che verrà all'uopo nominato.

Risulta confermata invece l'applicazione del Protocollo d'intesa sugli appalti sottoscritto dall'Ateneo con CGIL-CISL-UIL, volto a promuovere il lavoro regolare e la coesione sociale, oltre che l'efficienza nella predisposizione e gestione delle procedure ad evidenza pubblica relative all'acquisizione di beni, servizi e forniture. Sulla base dell'intesa (che sarà estesa anche alle imprese in subappalto) l'Università s'impegna ad applicare il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, le disposizioni relative alla verifica dell'anomalia dell'offerta e alla complessiva valutazione della sua congruità, considerando tra i possibili elementi di qualità il possesso del *rating* di legalità e d'impresa (strumenti di verifica della capacità, tecnica e morale, delle imprese che partecipano alle procedure di gara) e il possesso di certificazioni etiche rilasciate secondo norme internazionali riconosciute.

Con Decreto rettorale n. 1015/2022 del 15/06/2022 Prot. 142592 è stata approvata la stipula del "*Protocollo di Intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e*

di investimento previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)” tra il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Parma e l’Università degli Studi di Parma, al fine di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell’azione amministrativa relativa all’utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle provenienti dal PNRR e dal Fondo Complementare, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro delle rispettive competenze, disciplinando modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, nel rispetto dei rispettivi compiti istituzionali, la legalità economica e finanziaria nell’ambito del territorio di competenza.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- monitoraggio sull’applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate da parte dei Referenti che gestiscono procedure di approvvigionamento; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri e Scuola che effettuino procedure di approvvigionamento; RUP individuati.
- monitoraggio sull’applicazione delle linee guida per la gestione informatizzata degli adempimenti di cui all’art. 1 comma 32 della legge 190/2012, ed eventuale revisione; responsabili: RPCT; Direzione Generale -U.O. Contratti Pubblici; Area Sistemi informativi – U.O. Pianificazione e Gestione della domanda;
- definizione di nuovi criteri di progettazione del modello operativo nell’ambito del Progetto U-BUY; responsabile: U.O. Pianificazione e Gestione della domanda, UO Contratti Pubblici;
- monitoraggio sull’utilizzo dei protocolli di legalità; responsabili: Direzione Generale, Aree Dirigenziali e relative U.O. competenti, Dipartimenti e Centri, che effettueranno il monitoraggio sul recepimento dei Protocolli, all’interno dei Bandi di gara, Lettere invito, Capitolati Speciali d’Appalto e Contratti e sul rispetto delle disposizioni ivi contenute;
- collaborazione nella stesura e sottoscrizione del nuovo Protocollo di Legalità che verrà predisposto dalla Prefettura di Parma; responsabili: Direzione Generale.

Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall’università

Alcune norme contenute nella L. n. 190/2012 e nei decreti legislativi attuativi di deleghe si applicano anche ad altri soggetti, tra cui le società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni.

Il quadro sull’applicazione della L. n. 190/12 e del D.Lgs. n. 33/13 rispetto alle società e agli enti controllati, partecipati o privati a cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse è fornito dalla Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

Oltre a disciplinare l’applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione che la legge pone direttamente in capo alle società ed enti prima citati, la delibera chiarisce i compiti affidati alle Amministrazioni che controllano società o enti di diritto privato o che si limitano ad una partecipazione di controllo o che vigilano sulle attività di pubblico interesse affidate. Si tratta di obblighi relativi a:

- trasparenza relativamente al complesso di enti controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, da attuarsi tramite la pubblicazione sul proprio sito istituzionale della lista degli enti cui l’amministrazione partecipa o controlla, “con l’elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore delle amministrazioni o delle attività di servizio pubblico affidate”, in attuazione di quanto previsto dalla art. 22 del D. Lgs. n. 33 del 2013. È inoltre previsto il rinvio al sito delle società o degli enti controllati per le ulteriori informazioni che questi sono direttamente tenuti a pubblicare;
- vigilanza da parte delle amministrazioni che esercitano il controllo sull’applicazione da parte delle società ed enti controllati, delle misure di prevenzione della corruzione che tali enti ti sono tenuti per legge ad adottare;

- azioni tese a promuovere, anche attraverso la stipula di appositi protocolli di legalità, l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, eventualmente integrative del "modello 231, ove esistente, o l'adozione del "modello 231" ove mancante", avendo cura che siano individuate le attività di pubblico interesse svolte dalla società e/o ente, in riferimento a società o enti a partecipazione pubblica non di controllo.

In merito, il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio per il 2022, ha preliminarmente comunicato che l'Università di Parma non esercita da sola il controllo, ai sensi dell'art. 2359 Cod. civ, di alcuna società o ente, mentre partecipa in alcune società o enti nei quali si possono configurare diversi generi di "controllo" con altre amministrazioni pubbliche, comunque non pertinenti alla definizione di controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. o di quella di "controllo pubblico" dell'art. 2, comma 1, lett. m) del D.Lgs. n. 175/2016 o, ancora, a quella dell'art. 22, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 33/2013; è stato riferito, inoltre, che si è provveduto a pubblicare, aggiornando la sottosezione "Enti controllati" in Amministrazione trasparente, gli atti relativi alla costituzione di nuovi Enti di diritto privato, all'acquisizione di quote di partecipazioni, anche indirette, nonché alla cessione di quote di partecipazione nelle Società.

Per quanto attiene alle azioni tese a promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione da parte delle società partecipate, si deve ricordare che fra queste rientra lo "*Schema-tipo di protocollo di legalità per società e altri enti di diritto privato con partecipazione pubblica non di controllo*", deliberato dal Gruppo di Lavoro CoDAU Trasparenza e Anticorruzione (GLAT) nella riunione del 21 dicembre 2015 e adottato dall'Ateneo già nel 2016, che costituisce allegato della presente sottosezione, della quale deve considerarsi parte integrante.

In relazione a tale misura, il Referente competente provvede, anche di concerto con altre amministrazioni universitarie, ove partecipanti congiuntamente, ad effettuare il monitoraggio della completezza dei dati pubblicati dalle società partecipate sui propri siti istituzionali e la promozione dell'adozione di protocolli di legalità per i soggetti giuridici non tenuti all'adozione dei modelli organizzativi di cui al D. Lgs n. 231/2001 e/o alle misure introdotte dalla legge n. 190/2012.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- consolidamento delle azioni di promozione e vigilanza verso le società partecipate dall'Università degli Studi di Parma sul rispetto degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza e, in caso di accertato inadempimento, rispetto anche a quanto previsto dal protocollo di legalità di cui sopra, assunzione dei provvedimenti conseguenti come da determinazione A.N.AC. n. 1134 del 8/11/2017; responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- monitoraggio della completezza dei dati pubblicati dalle società partecipate sui siti istituzionali e nel caso di omissione o l'incompleta pubblicazione dei dati valutazione della necessità di predisporre una pagina web del portale di Ateneo per la pubblicazione dei dati delle società prive di sito istituzionale; responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti.
- aggiornamento tempestivo della rappresentazione grafica delle società partecipate da pubblicare sul sito di Ateneo nella Sezione "Amministrazione Trasparente"; responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti.
- riorganizzazione della pagina di Amministrazione trasparente in materia di società partecipate, con particolare riferimento alle ATI di nuova costituzione per il perseguimento di obiettivi PNRR; responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti.

MISURE ULTERIORI

Per quanto attiene alle **misure ulteriori**, si rappresenta che i gruppi di lavoro coinvolti nel processo di revisione di gestione del rischio corruzione ai fini dell'aggiornamento alle nuove indicazioni metodologiche di cui al PNA 2019, in corrispondenza di rischi mappati, hanno individuato misure di prevenzione della corruzione specifiche e diversificate. Le medesime sono indicate nella sezione 3 del trattamento del rischio (alla quale è assegnato il colore verde) delle nuove schede di mappatura e analisi del rischio corruzione.

Si rinvia al link di pubblicazione delle schede <https://www.unipr.it/node/31711>.

MISURE SPECIFICHE PER IL CONTESTO UNIVERSITARIO

L'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 1208 del 22 novembre 2017) contenente una Sezione specifica dedicata alle "Istituzioni Universitarie" e l'Atto di indirizzo n. 39 del MIUR (oggi MUR) del 15 maggio 2018, hanno dettato principalmente raccomandazioni volte alla riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi relativi al contesto universitario, al fine di ridurre le condizioni che possono, anche potenzialmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Nei sopra citati documenti, gli ambiti presi in considerazione sono:

“Ricerca”, “Organizzazione didattica”, “Reclutamento del personale docente”, “Presidi di imparzialità dei docenti”, “Enti partecipati e attività esternalizzate”.

L'Università ha predisposto un'unica scheda relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario, recante sinteticamente i rischi individuati, le misure proposte da A.N.AC. e le corrispondenti misure già adottate e/o da programmare. La stessa va ad aggiungersi alle altre schede di mappatura del rischio corruzione dei processi ed è anch'essa consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

La suddetta scheda è revisionata annualmente sulla base degli esiti del monitoraggio annuale rinnovato presso i Referenti.

Nei successivi punti, tenuto conto dell'analisi condotta dai Referenti, si riportano le azioni realizzate nel 2022 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2023 e per il biennio successivo:

- **Ricerca** - Per quanto attiene alle misure già adottate dall'Ateneo, il Referente competente, nell'ambito del monitoraggio annuale per il 2022, ha confermato l'adozione delle misure di trasparenza quali l'aggiornamento costante della sezione del sito web istituzionale in cui sono riportate tutte le informazioni sui bandi, sulle opportunità di finanziamento, sulle regole che consentano ai ricercatori di accedere ai bandi e all'elaborazione dei progetti. Con riferimento ai criteri di distribuzione dei fondi di ricerca, si fa altresì presente che è stato approvato il *“Regolamento quadro per la ripartizione del fondo locale per la ricerca – FIL-”*, emanato con DR REP.DRD n. 2446/2018, che valorizza il criterio del merito scientifico dei singoli docenti.

L'Ateneo, inoltre, è costantemente impegnato a promuovere una cultura della ricerca basata sull'integrità e su rigorosi principi etici. Nel 2018 era stata già approvata una prima versione delle Linee Guida della Buona pratica nella Ricerca e nella pubblicazione e disseminazione dei risultati che, a due anni dalla prima stesura, il Senato Accademico ha ritenuto opportuno revisionare per estenderne il campo d'azione e, allo stesso tempo, specificare meglio alcuni aspetti relativi alla gestione della ricerca e disseminazione dei risultati. Le nuove linee guida, emanate con DRD n. 931 del 3.08.2020, delle quali è stata inoltre approntata anche una versione in inglese per renderle accessibili ad ospiti e collaboratori stranieri, sono consultabili alla pagina web <https://www.unipr.it/ricerca/ricerca-ateneo/buona-pratica-nella-ricerca>.

Con riferimento alle buone pratiche nella ricerca e nella pubblicazione dei risultati, il Senato Accademico con delibera SA/21-12-2021/156 ha nominato il Prof. Giorgio Guizzetti, Professore Emerito dell'Università degli Studi di Pavia, quale garante per le procedure di buona pratica scientifica dell'Università di Parma per il periodo 2022-2024.

Il Garante per le procedure di buona pratica scientifica (Ombudsman), designato dal Senato Accademico, è la figura di garanzia deputata alla risoluzione dei conflitti fra autori di pubblicazioni scientifiche, gli è inoltre demandato il compito di raccogliere segnalazioni di comportamenti scorretti colposi e/o dolosi nelle attività di ricerca di cui si è reso responsabile un dipendente e/o un collaboratore dell'Università di Parma. L'Ombudsman è una figura confidenziale, imparziale e competente, con provata esperienza nel campo della gestione di progetti di ricerca.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l'ambito della “Ricerca”, consultabile sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi della **“ricerca”, l’Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto delle misure di trasparenza già adottate dall’Ateneo; responsabili: Area Ricerca e relative U.O. competenti, Referenti/Responsabili per la ricerca (PTA) e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica;
- avvio utilizzo in produzione del nuovo gestionale dei progetti di ricerca IRIS-AP per la registrazione da parte dei docenti, con il supporto delle strutture dipartimentali, dei i progetti di ricerca competitiva risultati beneficiari di sovvenzioni pubbliche; Responsabili: Area Ricerca;
- iniziative volte a rafforzare l’obbligo di deposito di pubblicazioni scientifiche nel database di ateneo IRIS; responsabili: Area Ricerca;
- valutazione dell’opportunità di aumentare il numero dei valutatori di Ateneo altamente professionalizzati all'interno delle banche dati nazionali ed internazionali; Responsabili: Area Ricerca; Commissione per la Ricerca d'Ateneo; Comitati Scientifici d'Area e tutti gli attori coinvolti a vario titolo sulla tematica.

• **Didattica** – Ai singoli Atenei viene raccomandato di assicurare un’attenta verifica sull’esistenza di situazioni di conflitto di interesse dei componenti delle Commissioni di Esperti di Valutazione (CEV), e, laddove venisse riscontrata, richiedere all’Agenzia la sostituzione del componente interessato. Per quanto riguarda invece l’ambito relativo allo svolgimento della didattica viene avanzata l’ipotesi di ampliare il contenuto dei codici etici con apposite previsioni sui doveri dei docenti in relazione ad alcune condotte distorsive dei docenti stessi, idonee a incidere negativamente sulla qualità dell’offerta formativa e sull’apprendimento degli studenti.

Il Referente competente, nell’ambito del monitoraggio annuale per il 2022, a tale proposito ha riferito che, in attesa dell’emanazione delle Linee guida A.N.AC./M.U.R. per la predisposizione da parte delle Università di codici di comportamento/codici etici integrati, ha provveduto alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica, per ribadire il rispetto di determinati regole comportamentali volte anche responsabilizzare maggiormente i direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori (da ultimo nota rettorale n. 205191 del 1° agosto 2022). Il referente ha inoltre comunicato che il [“Regolamento per la definizione dei criteri e modalità di affidamento ai docenti dei doveri didattici, degli affidamenti aggiuntivi e della remunerazione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai sensi dell’art. 6 della legge 240/2010”](#) è stato aggiornato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022 e successivamente emanato con D.R. n. 1290 del 29 luglio 2022.

Sulla base di quanto previsto da tale regolamento, nonché dal Regolamento Didattico di Ateneo e dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla necessità di prevenire cattive condotte del personale docente nello svolgimento dei compiti istituzionali e degli esami di profitto o in altre funzioni didattiche, sono state poste in essere azioni volte a responsabilizzare maggiormente i Direttori di Dipartimento a vigilare sui comportamenti dei professori e dei ricercatori.

Inoltre, il carico didattico del personale docente viene continuamente monitorato dalla U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità, in modo da consentire agli Organi preposti di Ateneo di intervenire tempestivamente in caso di necessità.

Si rinvia, per l’esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l’ambito della “Didattica”, consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi dell’**“Organizzazione della didattica”, l’Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, nelle more dell’adozione delle linee guida di settore A.N.AC./MUR, parteciperà al tavolo tecnico sulla revisione del Codice di comportamento istituito nell’ambito della Rete dell’Integrità della Regione Emilia-Romagna e proseguirà anche nel 2023 alla diffusione di circolari informative rivolte alla comunità accademica per ribadire il rispetto di regole comportamentali; responsabili:

Area Personale e organizzazione e Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti e relative U.O. competenti.

• **Reclutamento del personale docente** – In merito, si fa presente che, il Referente competente, già in fase di primo monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate dall’A.N.AC. aveva confermato che molte erano già recepite dall’Ateneo nella regolamentazione interna riguardante il reclutamento di personale docente e che, successivamente, a completamento del recepimento degli indirizzi di A.N.AC. nel 2019 è stato approvato un nuovo "[Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamate dei professori di prima e seconda fascia](#)", che ha rafforzato le misure di prevenzione, prevenendo in particolare:

- l’eccezionalità delle procedure valutative ai sensi dell’art. 24 della legge n. 240/2010;
- il sorteggio dei componenti delle commissioni (tale modalità potrà essere temperata in caso di settori di ridotta consistenza numerica);
- il rispetto, ove possibile, del principio di pari opportunità tra uomini e donne nella procedura di formazione delle commissioni;
- il limite massimo della partecipazione a due commissioni locali all’anno (tre in caso di settori di ridotta consistenza numerica).

Sempre nell’ambito del reclutamento dei docenti, l’A.N.AC. ha individuato un altro fattore di rischio in una programmazione non adeguata rispetto all’effettivo fabbisogno di personale che necessita, a parere dell’Autorità, della partecipazione di tutte le componenti accademiche e di parametri oggettivi di riferimento.

A tal proposito si fa presente che la programmazione del fabbisogno di personale dell’Ateneo, come indicato nel più recente “Piano triennale di programmazione del personale” avviene nell’ambito di un processo di programmazione triennale a livello dipartimentale, attivato con la richiesta del Rettore ai Direttori di Dipartimento di indicare i fabbisogni di personale del Dipartimento, finalizzato alla qualificazione delle risorse di docenza esterne conformi alle linee guida dell’ANVUR e secondo parametri che saranno approvati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione che ne valuterà anche la sostenibilità finanziaria. Inoltre, sono state emanate le “Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024” approvate con propria delibera CDA/31-03/2022/106, recanti criteri e modalità alle quali le proposte di reclutamento avanzate dai Dipartimenti dovranno uniformarsi. Ciò al fine di una politica di reclutamento indirizzata al sostegno dell’Offerta formativa e della ricerca scientifica e al necessario ricambio in relazione al turn over sui Settori rilevanti, rafforzando il reclutamento di risorse di docenza esterna.

Si rinvia, per l’esame completo delle singole misure, a quanto nella nuova Scheda di mappatura del rischio corruzione dei processi dell’Area Reclutamento personale docente, anch’essa consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del “**Reclutamento del personale docente**”, l’Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per l’ambito delle procedure di reclutamento del personale docente così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti;- monitoraggio sul rispetto dei criteri per la programmazione del fabbisogno del personale docente come recepiti negli atti di regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti. |
|---|

• **Presidi per l’imparzialità dei docenti e del personale universitario** - L’A.N.AC. ha affrontato il tema del conflitto di interessi e delle situazioni di incompatibilità anche in riferimento al personale docente e ricercatore rispetto allo svolgimento delle attività collaterali (consulenza, esercizio professionale, attività redazionali e, in ogni caso, extra-istituzionali), la cui disciplina è caratterizzata da una evidente incertezza interpretativa e da un alto livello di difformità applicativa. Sulla tematica è intervenuto anche il MUR fornendo, nel suo Atto di indirizzo sul P.N.A., indicazioni omogenee agli Atenei sulle attività esterne dei docenti (fra gli argomenti trattati: attività di consulenza, esercizio di attività libero-professionali, titolarità della partita IVA, attività negli enti senza scopo di lucro), con l’invito finale ad adeguare i regolamenti interni. In relazione a quanto appena esposto, si richiama quanto già previsto nei precedenti paragrafi sullo

svolgimento degli incarichi extra-istituzionali e, per quanto qui d'interesse, si precisa che il "[Regolamento di Ateneo per la disciplina dello svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente](#)" approvato con Decreto REP. DRD n. 2566/2019 prot. 213379 del 21.10.2019 contiene disposizioni in merito agli incarichi incompatibili, alle ipotesi di conflitto di interesse e alla procedura per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico extra istituzionale. Il "[Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni](#)", emanato con D.R. n. 1391/2020 del 21/10/2020, statuisce, inoltre, l'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento e dal Codice Etico di Ateneo per i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività previste dal Regolamento e che la violazione degli stessi può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro o dell'incarico.

Con riguardo a quanto considerato da A.N.AC., relativamente al procedimento disciplinare del Personale docente e alla questione della titolarità del potere disciplinare nei casi di violazione del Codice medesimo da parte del Rettore, a proposito della quale la legge 240/2010 appare lacunosa, si fa presente che l'Ateneo nel 2020, ha regolamentato la costituzione e la composizione del Collegio di disciplina nello Statuto all'art. 19 prevedendo la presenza nello stesso anche di tre docenti esterni in servizio presso altre Università italiane, la cui designazione, da parte del Senato Accademico, avviene nell'ambito di una rosa di candidati individuata a seguito di avviso pubblico. Sempre nell'art. 19, in caso di illeciti commessi dal Rettore, la titolarità del potere disciplinare è stata attribuita in capo al Decano di Ateneo.

In conformità a quanto sopra disposto dallo Statuto, nel 2020 è stata espletata la procedura per il rinnovo del Collegio di Disciplina, che opera nella nuova composizione, integrata con docenti esterni, a decorrere da gennaio 2021.

Per il 2023 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. per lo svolgimento di incarichi esterni non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio da parte del personale docente", così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; Responsabili: Area Personale e Organizzazione; Area Ricerca e Area Terza missione e relative U.O. competenti. |
|--|

• **Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università** - Il PNA 2017 è intervenuto anche sul tema degli enti partecipati e delle attività esternalizzate dalle Università, richiedendo maggiore trasparenza anche nella scelta di acquisire partecipazioni o costituire enti per l'esternalizzazione di attività di interesse generale. A tal fine raccomanda diverse azioni quali: la pubblicazione da parte dell'Ateneo della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazione; la predisposizione di adeguate misure di trasparenza, al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'Ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati.

Un'attenzione particolare è stata poi dedicata agli spin off, la cui disciplina contenuta nel D.M. 168/2011 secondo l'Autorità appare insufficiente a prevenire i conflitti di interesse, anche potenziali, che possono porsi tra l'ordinario svolgimento delle attività dell'ateneo (attività di indirizzo e programmazione, attività di concreto svolgimento della ricerca e della didattica) e lo svolgimento delle attività negli stessi spin-off.

In relazione alle soprarichiamate raccomandazioni si fa presente che nel 2019 il sistema è stato implementato con la revisione del regolamento interno su spin off e start up il quale contiene specifiche disposizioni preordinate alla diffusione della cultura generalizzata della prevenzione della corruzione nella comunità accademica, tra le quali si richiamano quelle in merito a cause di incompatibilità e conflitti d'interesse, non concorrenza nelle attività di ricerca, partecipazione del personale universitario ad organi di gestione e assunzione di cariche sociali e lo svolgimento di prestazioni in Spin-off e Start-up dell'Ateneo.

Dal Referente dell'Area Terza Missione è stata altresì confermata, anche per il 2022, l'applicazione della misura inerente alla pubblicazione degli atti dei competenti organi di Ateneo da cui si evince la motivazione della scelta di costituire o partecipare a nuovi enti di diritto privato.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica relativa alle Aree di rischio specifiche del contesto universitario per l'ambito degli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università, consultabile al seguente link: <https://www.unipr.it/node/31711>.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi inerenti gli **“Enti partecipati e le attività esternalizzate”**, l’Ateneo per il 2023 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

- monitoraggio sul rispetto delle misure raccomandate da A.N.AC. con riferimento agli Enti partecipati, attività esternalizzate e spin off, così come recepite nella regolamentazione interna di Ateneo; responsabili: Area Terza missione e relative U.O. competenti;
- monitoraggio sul rispetto della misura di trasparenza relativa alla pubblicazione degli atti relativi alla costituzione di nuovi enti di diritto privato, all’acquisizione o mantenimento di quote di partecipazioni, anche indirette; responsabili: Area Terza Missione e relative U.O. competenti;

In materia, a completamento del quadro di riferimento, si devono inoltre richiamare anche le misure di trasparenza e le azioni di promozione, già descritte **al precedente punto “Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall’Università”**.

2.3.6 Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure

Come evidenziato nello stesso PNA, il monitoraggio è una fase di particolare importanza per il buon funzionamento del sistema di anticorruzione. Quale ultimo step del processo di gestione del rischio, il monitoraggio rappresenta il punto di partenza per la progettazione delle misure future.

Il fondamentale ruolo attribuito a tale strumento è confermato dal legislatore, che ha affiancato al monitoraggio “tradizionale” e rivolto a singoli ambiti, un monitoraggio integrato e permanente e rivolto a tutta la programmazione dell’Amministrazione.

L’Università di Parma fin da subito ha previsto un sistema di monitoraggio incentrato sul più ampio coinvolgimento di tutte le strutture.

Annualmente, infatti, il RPCT avanza formale richiesta ai referenti appositamente nominati di un rapporto informativo sull’attuazione delle misure previste dal piano triennale (oggi sezione del PIAO).

Un fondamentale ruolo di supporto è svolto, inoltre, dal Team Anticorruzione e Trasparenza, che rappresenta strumento di raccordo tra il RPCT e le varie strutture di Ateneo, con il precipuo compito di supportare il RPCT nelle sue attività, tra le quali quelle riguardanti il monitoraggio.

Nel corso del 2022, come gli anni precedenti, tutti i referenti, ciascuno per quanto di propria competenza, hanno relazionato al RPCT in merito all’attuazione delle misure previste. Nel complesso non sono state sollevate criticità ma sono emerse nuove proposte che, unitamente ad alcune di quelle suggerite dal PNA 2022 di recente adozione, saranno oggetto di applicazione nel corso del 2023 e di implementazione nel biennio successivo.

L’esito del monitoraggio di tutte le misure adottate dall’Ateneo è descritto in maniera più dettagliata, nella sezione 2.3.4., cui si rinvia.

In un’ottica di consolidamento e di miglioramento del monitoraggio, non solo per garantire l’attuazione delle misure ma anche per individuare misure che siano in grado di intervenire efficacemente sulle criticità riscontrate, in osservanza di quanto previsto nel PNA 2022, si propone quanto segue:

1. realizzare uno schema tipo di relazione, al fine di rendere più immediato ed efficace l’attività di monitoraggio;
2. introdurre report intermedi, in via sperimentale sulle aree a maggiore rischio corruttivo, con la collaborazione del Team Anticorruzione e Trasparenza;
3. pianificare l’attività di monitoraggio, stabilendo tempistiche sia con riferimento al report annuale che con riferimento eventualmente ai report intermedi.

2.3.7 La Trasparenza

L'Ateneo di Parma ha mostrato, fin dall'inizio e costantemente nel tempo, una forte sensibilità nei confronti di quella che può essere definita una vera e propria "missione" istituzionale di prevenzione di fenomeni corruttivi; per espressa previsione statutaria (art. 1, co. 6), *"L'Università ispira la propria attività ai principi di efficienza, efficacia, trasparenza amministrativa, semplificazione, imparzialità, pubblicità, partecipazione, promozione del merito e di individuazione delle competenze e delle responsabilità di tutto il personale, garantendo l'accessibilità delle informazioni relative all'Ateneo anche attraverso le più moderne forme di comunicazione a diretto contatto con l'utenza e riconoscendo quale principio fondante, democratico – partecipativo, la trasparenza e l'ascolto, nei confronti di tutte le componenti della comunità accademica, nonché dei portatori di interesse"*.

La promozione della cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione rappresenta, inoltre, un preciso obiettivo strategico dell'Ateneo tradotto, in specifici obiettivi, anche trasversali, di performance organizzativa e individuale; ciò, nella consapevolezza delle opportunità che il perseguimento di tali valori offre, in termini di miglioramento dei processi gestionali, dei servizi offerti e dell'accountability di Ateneo.

Oggi la trasparenza non deve essere intesa soltanto come diritto alla conoscenza, ma diventa un obiettivo da perseguire, uno strumento necessario di semplificazione delle procedure e di miglioramento del servizio reso agli stakeholders, nell'ottica di accrescere il valore pubblico, e realizzare una vera democrazia.

L'Università di Parma conforma il proprio operato al principio generale di accessibilità totale, intesa come accessibilità completa ed intelligibile alle informazioni concernenti l'organizzazione ed il funzionamento delle proprie strutture, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

Ha dunque provveduto a organizzare e schematizzare i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati.

In ottemperanza alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013, l'Ateneo pubblica e aggiorna costantemente sul proprio sito istituzionale, nell'apposita sezione "[Amministrazione Trasparente](#)", collocata nella "home page" del sito internet di Ateneo e articolata in più sottosezioni, gli atti, le informazioni e tutti i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente.

Per la sua attività di pubblicazione e aggiornamento dei dati, l'Ateneo ha recepito la "mappa" ricognitiva degli obblighi gravanti sulle pubbliche amministrazioni (**flusso procedimentale degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013**) contenuta nell'allegato alle Linee guida A.N.A.C. adottate il 28/12/2016 con la delibera n. 1310.

Tale "[mappatura](#)", per ciascun obbligo di pubblicazione, individua i soggetti responsabili del flusso informativo "Amministrazione trasparente" con riferimento ai dati/documenti/informazioni da pubblicare, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati (Aree dirigenziali/strutture amministrative responsabili del flusso e, a cascata, U.O. di riferimento) e di quelli cui spetta la pubblicazione (Responsabili del procedimento di pubblicazione - R.P.P).

Sono inoltre definiti i termini di pubblicazione e aggiornamento dei dati.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio, ai riscontri che vengono richiesti annualmente ai referenti delle varie strutture di Ateneo, come sopra precisato, la UO Anticorruzione e Trasparenza, in supporto al RPCT, vigila sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente e controlla periodicamente la normativa e i pronunciamenti dell'ANAC, o altri atti di carattere generale in materia di trasparenza che diano nuove o ulteriori indicazioni sugli obblighi di pubblicazione.

Il sistema trasparenza di Ateneo è stato poi completato e rafforzato attraverso l'adozione di altre "misure" per garantire il diritto di accesso documentale e il diritto di "accesso civico", nelle nuove forme introdotte dai recenti interventi legislativi.

Innanzitutto, è stato adottato il "[Regolamento per la procedura di accesso civico e accesso documentale](#)" che individua finalità, procedure e uffici competenti a istruire le pratiche di accesso.

Sul sito istituzionale è a disposizione la modulistica utilizzabile (<https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico>). La competenza ad evadere le istanze di accesso è in carico ai singoli Uffici detentori dei dati/documenti/informazioni ma,

coerentemente con le soluzioni individuate dalle Linee guida A.N.A.C. n. 1309 del 28/12/2016, la UO Anticorruzione e Trasparenza, in raccordo con il R.P.C.T., fornisce tutto il supporto necessario, specie ai fini dell'esatta qualificazione delle stesse.

Sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione trasparente [“altri contenuti – accesso civico”](#), sono reperibili inoltre informazioni (moduli, responsabili e rimedi) relativi all'accesso civico semplice (dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria) e generalizzato (documenti e dati ulteriori).

In tale sezione è inoltre consultabile il [“registro degli accessi”](#), contenente, in ordine cronologico, l'elenco delle richieste di accesso civico “semplice” e “generalizzato” pervenute all'Ateneo, con oggetto, data ed esito.

Il registro è aggiornato costantemente dalla UO Anticorruzione e Trasparenza, in quanto tutte le strutture sono tenute a rendere edotta la citata UO di tutte le richieste di accesso e di tutte le risposte fornite.

Sul sistema di trasparenza incide fortemente [la normativa in materia di trattamento dei dati personali](#). Il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali è richiamato dal d.lgs. 33/2013 subito nell'art. 1, quale criterio generale che deve informare l'attuazione della trasparenza, e, successivamente, anche nell'art. 5 bis in riferimento ai casi in cui l'accesso civico deve essere rifiutato. Ne deriva che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve comunque rispettare tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento.

Gli stessi principi valgono in merito all'istituto dell'accesso civico, il quale deve essere rifiutato, qualora possa recare un pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali in conformità alla disciplina in materia. Sul tema si rinvia alle “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. 33/2013” rilasciate da ANAC e alle circolari n. 2/2017 e 1/2019 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Al fine di fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.), l'Ateneo si avvale del Responsabile della protezione dei dati – R.P.D. (anche conosciuto con la dizione in lingua inglese *Data Protection Officer* – D.P.O.), che costituisce una figura di riferimento anche per il R.P.C.T..

Anche per il 2022 l'Ateneo ha dato spazio alle occasioni formative volte a implementare, tra il personale, la cultura della trasparenza e dell'integrità, anche cercando di coinvolgere la collettività.

In data 21 novembre si è tenuta presso la sede dell'Università, come ogni anno, la Giornata della Trasparenza, evento organizzato in collaborazione con l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma e l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma, volta a diffondere le strategie intraprese dai rispettivi Enti per garantire trasparenza ai processi aziendali e, dunque legittimità, anche ai fini del miglioramento delle performance. L'evento, organizzato annualmente fin dall'anno 2012, è aperto a tutta la cittadinanza ed è qualificato come di “formazione obbligatoria” per alcuni dipendenti dell'Ateneo, maggiormente interessati alla tematica della trasparenza e della privacy.

La volontà di condividere l'organizzazione dell'evento con altri Enti pubblici, protagonisti attivi della gestione della comunità, risponde alla consapevolezza che è fondamentale, per il perseguimento di valore pubblico in senso lato, avviare forme di collaborazione con altri soggetti istituzionali e creare una vera e propria rete di confronto e condivisione.

L'Ateneo, inoltre, ha riconfermato la sua adesione al gruppo di Lavoro “Trasparenza e Privacy”, creato nell'ambito della “Rete per l'Integrità e la Trasparenza”, promossa dalla Regione Emilia-Romagna. Il gruppo, che si riunisce periodicamente, ha l'obiettivo di avviare un percorso comune, tra gli enti aderenti alla Rete, di confronto e di scambio di esperienze, per l'attuazione della normativa in materia di trasparenza e il bilanciamento della stessa con le disposizioni dettate in materia di privacy.

Nell'ambito della suddetta Rete, l'Ateneo ha aderito, altresì, a SELF, il sistema di e-learning federato per la PA in Emilia-Romagna. In virtù di tale adesione, per il 2022, tutto il personale ha potuto usufruire di uno specifico evento formativo in materia organizzato sulla Piattaforma in modalità e-learning in materia di anticiclaggio.

L'Ateneo non trascura, inoltre, l'importanza della trasparenza interna, dunque verso i propri dipendenti, cuore pulsante di ogni organizzazione; in tale ottica, programma e svolge annualmente incontri informativi e formativi a favore del personale, in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di dati, informazioni e documenti richiesti ai sensi della normativa vigente.

Nel 2022 è stato erogato a tutto il personale, sia tecnico amministrativo che personale docente, un corso sulle tematiche della legalità, nello specifico codice di comportamento e tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing).

Tale corso, organizzato in modalità e-learning, verrà riproposto per gli anni venturi al personale neo-assunto.

Sulla scorta dell'esperienza e dei risultati degli anni precedenti, pertanto, l'Ateneo continuerà nella programmazione di incontri informativi e formativi in materia, innanzitutto a favore del personale, consapevole che una diffusione sempre maggiore della cultura della legalità e della trasparenza costituisca la strada per prevenire ogni fenomeno di malamministrazione (maladministration).

Per il 2023, è stata programmata una formazione specifica in materia di accesso, con particolare riferimento al rapporto con la materia della privacy, al fine di fornire nozioni di base al personale e anche illustrare casi pratici che si sono verificati in Università.

Inoltre, si auspica la realizzazione di una sezione specifica, in cui pubblicare tutte le informazioni connesse al PNRR, al raggiungimento dei relativi obiettivi nonché alle modalità di spesa delle risorse assegnate.

2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Il presente Piano Integrato scaturisce e si raccorda con la pianificazione strategica 2022-2024, aggiornamento ottobre 2022, individuando gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa per l'annualità 2023, in coerenza con la programmazione finanziaria.

Il budget rappresenta lo strumento fondamentale dell'azione gestionale, poiché in esso sono specificati gli obiettivi da perseguire e la programmazione delle azioni da porre in atto per il loro raggiungimento. Il processo di formazione del budget si distingue principalmente in tre fasi:

1. fase delle proposte;
2. fase della negoziazione;
3. stesura definitiva del budget.

Nella prima fase i Responsabili dei Centri di Responsabilità avanzano le proposte atte a sostenere le attività di loro competenza, compresa la realizzazione degli obiettivi operativi. Nella seconda fase tali proposte sono negoziate in base ai contenuti del Piano strategico, della Programmazione del personale e del Piano edilizio, nonché alle politiche degli Organi dell'Ateneo. Avvenuta la fase della negoziazione, viene steso il documento finale denominato Budget unico di Ateneo, quale risultato dei budget di struttura, che successivamente è portato in approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Il processo di formazione del budget recepisce e integra i documenti e gli atti di programmazione dell'Ateneo, in particolare:

- gli obiettivi e le linee strategiche definiti nel Piano Strategico 2022-2024;
- gli obiettivi operativi da PIAO;
- la Programmazione Triennale relativamente alla istituzione e allo sviluppo della ricerca scientifica, sostegno e potenziamento dei servizi agli studenti, internazionalizzazione e fabbisogno del personale;
- il Programma Triennale dei lavori pubblici, non solo per la parte relativa alla necessità di sostenere manutenzioni ordinarie e straordinarie degli immobili gestiti ma, anche, in una prospettiva strategica in materia di didattica, ricerca e qualità;
- la Programmazione triennale del Personale e della formazione del personale;
- il Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi in ordine agli acquisti inerenti non solo la gestione ordinaria ma per la realizzazione di progetti di ricerca, didattica e terza missione collegati al Piano Strategico di Ateneo;

Il processo per pervenire alla definizione di budget è dettagliato nei suoi passaggi in uno specifico cronoprogramma di Ateneo, nel quale, con precise scadenze temporali, sono indicate tutte le fasi, integrate con il Ciclo della performance, esplicitando tutte le attività che condurranno alla successiva approvazione del Bilancio preventivo da parte del Consiglio di Amministrazione. Questo processo vede non soltanto una sempre e più forte consolidata integrazione tra le diverse fasi di costruzione del budget in coerenza con le linee strategiche indicate dagli Organi di Governo, ma anche una implementazione e integrazione delle successive attività di monitoraggio e valutazione dei risultati attesi per giungere ad un confronto tra le azioni realizzate e le risorse utilizzate, al fine di garantire una maggiore efficacia e trasparenza dell'utilizzo delle risorse, l'ottenimento di migliori risultati e la valorizzazione economica dei prodotti e servizi erogati.

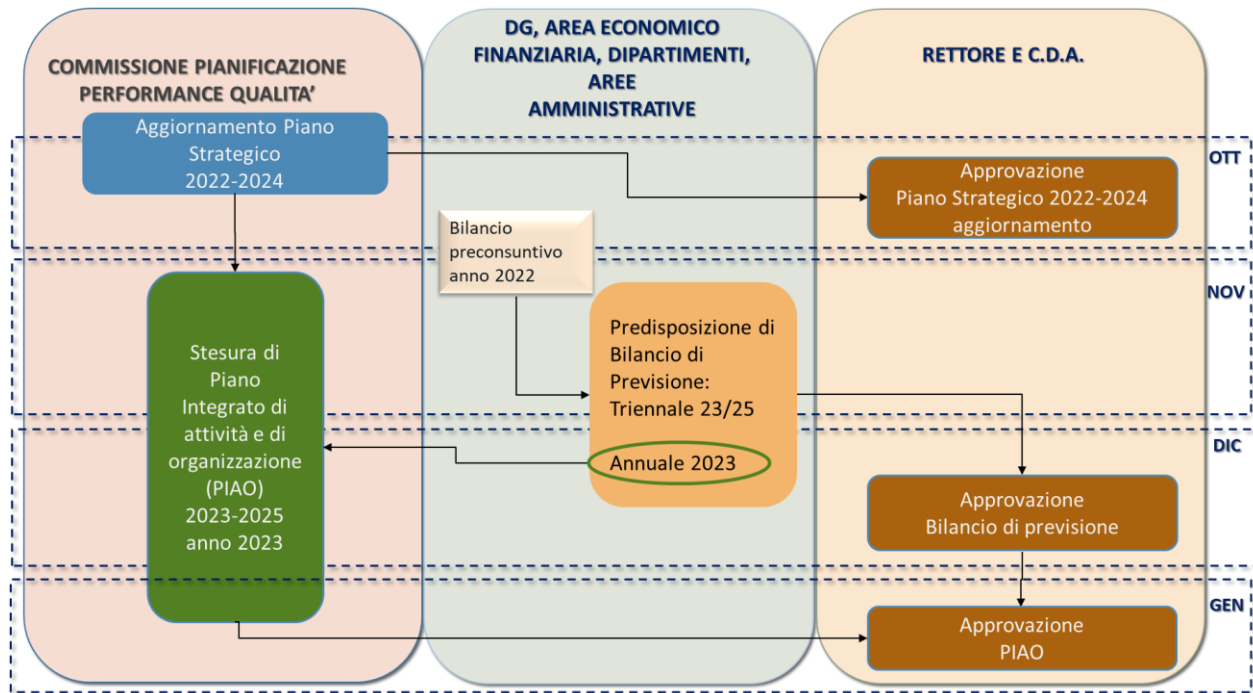


Figura 4 – Flusso di integrazione ciclo performance – pianificazione economico finanziaria

Di seguito si riportano in tabella le previsioni economiche per la realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2023.

RISORSE STANZIATE				
TERZA MISSIONE		2023	2024	2025
Condividere la conoscenza				
TM1.1.1_2023	Incentivare ed implementare la partecipazione attiva ad eventi di Public Engagement.	10.000	0	0
TM1.3.1_2023	Creare una playlist sul canale YOUTUBE di Ateneo dedicata al Public Engagement con interviste a docenti e ricercatori di Ateneo.	10.000	10000	10000
Valorizzare il patrimonio storico				
TM2.1.2_2023	Realizzare eventi di promozione per la valorizzazione del verde urbano e della flora del territorio, incentivando la mobilità sostenibile	5.000	5000	0
Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale				
TM3.1.1_2023	Ampliare la didattica erogata nel contesto PUP	30.000	30000	30000
Sviluppare l'imprenditorialità accademica e i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo				
TM4.1.1_2023	Implementare le azioni finalizzate a costituire nuovi Spin-off accademici.	15.000	10000	5000

TM4.3.1_2023	Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali.	10.000	0	0
INTERNAZIONALIZZAZIONE				
<i>Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo</i>				
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green	420.000	420000	420000
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI				
<i>Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi</i>				
AMM1.1.9_2023	Somministrare, raccogliere, supportare nella compilazione, analizzare le schede per la redazione della mappatura dei rischi relativi ai processi delle Strutture Organizzative monitorati nel 2021 e 2022	40.000	20000	20000
AMM1.3.2_2022	Organizzare un sistema di misurazione della qualità del servizio di pulizia attraverso modelli di controllo oggettivi	50.000	40000	40000
<i>Sviluppare l'economia circolare</i>				
SO2.1.1_2022	Ridurre i consumi idrici tramite la sostituzione delle attuali 20 pompe ad acqua con nuove pompe a membrana	6.000	6000	6000
TOTALE		596.000	541.000	531.000

Tabella 13 – Assegnazione budget per obiettivo operativo

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La pubblica amministrazione, oggi più che mai, è chiamata ad essere l'attore principale e il "motore" della ripresa del Paese. Così è quanto recita il PNRR che riconosce il ruolo strategico del capitale umano della PA per l'impulso che potrà fornire alla modernizzazione e per il ruolo di facilitatore nell'implementazione dei progetti PNRR. In tale contesto si inserisce il Piano strategico del Dipartimento della funzione pubblica, per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione con il programma "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese". Sulle persone, infatti, si gioca il successo non solo del PNRR, ma, più in generale, di qualsiasi politica pubblica indirizzata ai cittadini e imprese.

È necessario premettere che, anche con riferimento al Capitale umano, le Università si distinguono dalle altre amministrazioni pubbliche per la presenza di due diverse componenti che operano in modo sinergico per la realizzazione del Valore pubblico: la **componente docente**, legata allo svolgimento delle funzioni istituzionali delle università, che opera in regime d'impiego non contrattualizzato e la **componente tecnico-amministrativa** di supporto alle funzioni istituzionali dell'Ateneo che, in quanto contrattualizzata, risponde alla disciplina di cui al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. Si specifica che in questa Sezione, rispetto al PIAO 2022, si farà riferimento non solo alla componente tecnico-amministrativa del Capitale umano dell'Ateneo, ma anche alla componente docente.

In particolare, verrà illustrata la **strategia di gestione del capitale umano** centrata sulla cura della salute, organizzativa e professionale, delle risorse umane. Salute organizzativa e salute professionale rappresentano, infatti, due aspetti complementari e imprescindibili per la creazione del valore pubblico. Attraverso il reclutamento di profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate (**salute professionale**), adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate attraverso la semplificazione e l'innovazione delle procedure, ivi incluse le metodologie di lavoro agile (**salute organizzativa**), l'Ateneo punta a raggiungere uno sviluppo organizzativo favorevole al processo di cambiamento in atto. Lo stato delle risorse rappresenta di fatto il presupposto delle performance organizzative (o performance istituzionali), attraverso cui l'Ateneo programma, misura e valuta come l'organizzazione utilizza le risorse a propria disposizione in modo economico (economicità) e razionale (efficienza), al fine di erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare Valore Pubblico.

Al fine di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, la programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ateneo dovrà, inoltre, necessariamente integrarsi con il ricorso al lavoro a distanza ed in particolare al lavoro agile e con la programmazione annuale e pluriennale della formazione.

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Università di Parma, per assolvere alla propria mission e alle proprie finalità istituzionali, in conformità a quanto richiamato dalla legge 240/2010 e al proprio Statuto, si articola in una complessa struttura organizzativa che comprende Organi di indirizzo politico, di amministrazione e di gestione, Organi di Controllo e Strutture organizzative apicali: strutture didattiche e scientifiche (Dipartimenti, Scuole di alta formazione e centri), aree dirigenziali, direzione generale e rettorato. Tra le strutture apicali è stata introdotta, fino al completamento del PNRR e comunque fino al 31/12/2026, un'"Unità di missione" di livello dirigenziale generale (Unità centrale di coordinamento PNRR) articolata in due uffici dirigenziali di livello non generale (vedi paragrafo 3.1.3).

a) Organi di indirizzo politico, di amministrazione, di gestione e controllo

ORGANI E ORGANISMI DI ATENEO		
Organi di Governo	Altri Organi	Organismi
 Rettore 	 Direttore Generale 	 Consiglio degli studenti
 Senato Accademico 	 Nucleo di Valutazione 	 Presidio della Qualità
 Consiglio di Amministrazione 	 Collegio dei Revisori dei Conti 	 Comitato Unico di Garanzia
		 Consiglio del personale tecnico - amministrativo
		 Comitato per lo sport universitario
		 Collegio di disciplina

Figura 5 – Gli Organi e Organismi di Ateneo

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** esercita il controllo sulla gestione contabile, finanziaria, amministrativa e patrimoniale secondo le disposizioni di legge vigenti e le norme del Regolamento generale di Ateneo. Il Collegio è composto da tre componenti effettivi e due supplenti.

Il **Nucleo di Valutazione** è un Organo collegiale dell'Università previsto e disciplinato dall'art. 12 dello Statuto, costituito ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 370 del 19 ottobre 1999. È rinnovato ogni quattro anni e costituito da 9 componenti, in prevalenza esterni all'Ateneo, individuati tra soggetti di elevata qualificazione professionale ed esperti in campo della valutazione, e integrato da una rappresentanza elettiva degli studenti.

b) Le strutture organizzative apicali: organigramma e articolazione

Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri e Scuole di Alta Formazione costituiscono le strutture organizzative apicali di Ateneo e sono organizzate sulla base dei criteri definiti dalle [Linee Generali di organizzazione dell'Ateneo](#) approvate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale, nel rispetto della normativa vigente (vedi paragrafo 3.1.1).

La gestione delle Aree Dirigenziali spetta a dirigenti di livello non generale, i Dipartimenti sono gestiti dal Direttore di Dipartimento, posizione ricoperta da un docente di prima fascia, mentre i Centri e le Scuole di Alta Formazione, se dotate di personale tecnico amministrativo, sulla base di quanto previsto dalle Linee generali di organizzazione sopra citate, sono presiedute da un docente, di norma di prima fascia, che riveste il ruolo di Direttore.

Di seguito sono esposte singole tabelle che identificano le strutture organizzative dell'Ateneo.

Università di Parma

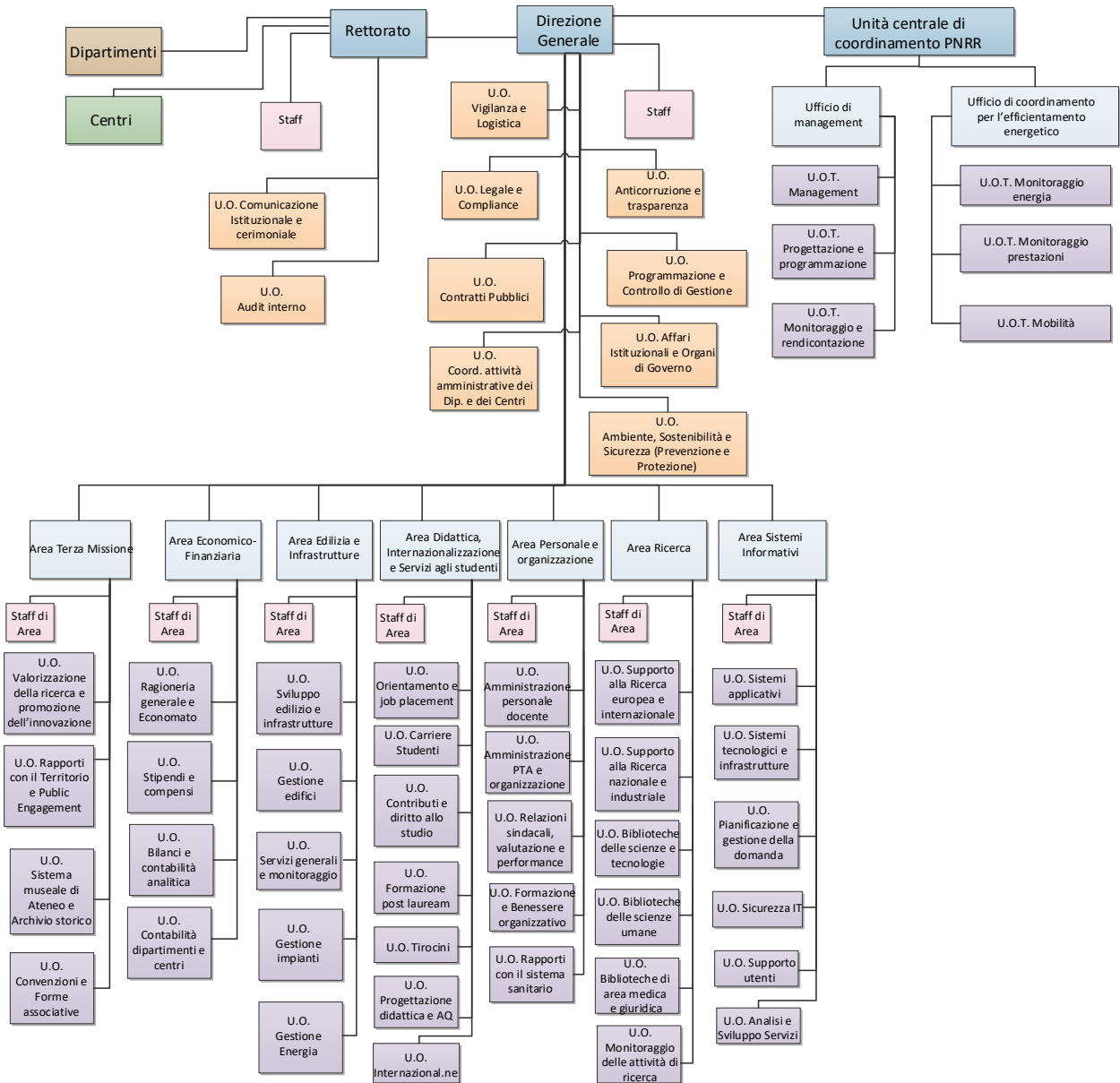


Figura 6 – Organigramma dell'Ateneo

DIPARTIMENTI
Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali
Dipartimento di Ingegneria e Architettura
Dipartimento di Medicina e Chirurgia
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie

Tabella 14 – Elenco Dipartimenti – strutture didattiche e scientifiche

Ogni dipartimento si articola nel modo seguente.

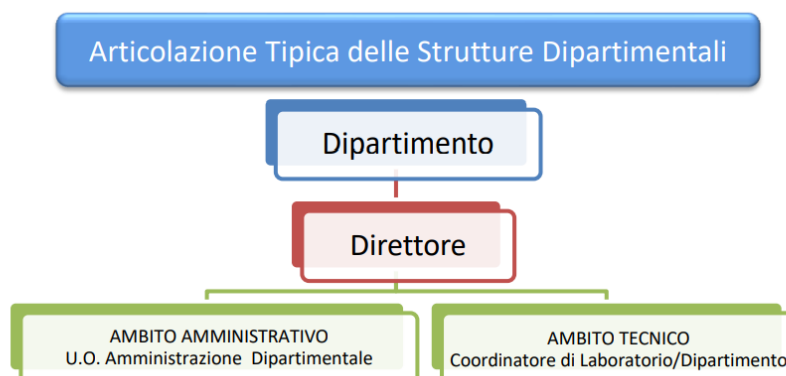


Figura 7 – Struttura tipica delle Strutture dipartimentali

Sotto il profilo delle attività funzionali amministrative e tecniche di supporto alla didattica e alla ricerca i Dipartimenti si articolano in due macro “Ambiti”: ambito amministrativo e ambito tecnico, le cui funzioni e attività sono specificate nel “[Funzionigramma](#)” di Ateneo.

SCUOLE DI STUDI SUPERIORI
Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione

Tabella 15 – Scuole di Studi Superiori

CENTRI con personale afferente al 31/12/2022
Centro Interdipartimentale di Ricerca sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare – “SITEIA.PARMA”
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro
Centro per le attività delle arti e dello spettacolo – CAPAS
Centro “Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo” (Centro SELMA)
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – C.S.A.C.
Centro di Servizi Misure “G. Casnati” – CIM
Centro Linguistico di Ateneo – C.L.A.
Centro Accoglienza e Inclusione – CAI
Centro Universitario di Odontoiatria
Centro di Medicina del Sonno

Tabella 16 – I Centri dell’Ateneo con afferenza di personale

L’articolazione dei Centri di ricerca o di servizi non è standardizzata, pertanto ci sono centri, come ad esempio Centro Studi e Archivio della Comunicazione che sono sotto-articolati con unità organizzative e ambiti tecnici, mentre altri, ad esempio Centro per le attività delle arti e dello spettacolo che non presentano nessuna articolazione a causa dell’esiguo numero di personale afferente. Per i doverosi dettagli si rimanda alla [pagina dedicata](#) del sito web di Ateneo.

3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa e Modelli di ruolo

Graduazione delle posizioni dirigenziali

La Direzione Generale, in considerazione di quanto enunciato dall'art. 48 comma 5 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Istruzione e Ricerca 2016-2018, ha ritenuto opportuno considerare, ai fini della graduazione delle posizioni dirigenziali, i punti a) e b) indicati nell'articolo:

- a) *“Complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell'ufficio, della sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale”;*
- b) *“Livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte”.*

Per ciascuno dei due punti sono stati individuati tre parametri, le cui valutazioni hanno consentito di effettuare l'analisi quantitativa utile a determinare la graduazione delle funzioni relative alle aree dirigenziali e la loro collocazione in tre fasce (1^a, 2^a e 3^a fascia). Ad ogni fascia corrisponde una retribuzione accessoria differente.

I parametri che sono stati presi in considerazione sono per il punto a) *il Personale, la Differenziazione Interna e il Budget*, per il punto b) *la Complessità Amministrativa, la Strategicità e il Grado di Innovazione*. Ad ogni parametro è stato poi attribuito un peso che rappresenta la valenza del singolo valore in rapporto a tutti gli altri.

A ciascuno di questi parametri e per ciascuna delle funzioni dirigenziali relative alle Aree è stato assegnato un punteggio graduato (da 1 a 5) nel rispetto dell'analisi della complessità, delle responsabilità gestionali, di tutti i fattori caratteristici delle Aree stesse e degli ulteriori elementi di complessità e strategicità introdotti dal PNRR. Il processo di graduazione descritto alla classificazione delle Aree Dirigenziali nelle prime due fasce come di seguito illustrato:

Fascia 1	Fascia 2
Dirigenza Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti;	Dirigenza Area Personale e Organizzazione
Dirigenza Area Economico Finanziaria	Dirigenza Area Sistemi Informativi
Dirigenza Area Edilizia e Infrastrutture	Dirigenza Area Terza Missione
Dirigenza Area Ricerca	Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico
	Ufficio di management

Posizioni riconosciute al personale tecnico amministrativo

Nell'ambito di ciascuna struttura organizzativa di vertice, sono costituite le Unità Organizzative (U.O.). L'U.O. è l'articolazione preposta al coordinamento di funzioni e procedimenti. I Responsabili di Unità Organizzativa hanno il compito di coordinare il personale e le risorse economiche e/o strumentali affidate dai Dirigenti.

Le U.O. sono attivate con il conferimento degli incarichi di responsabilità relativi al personale appartenente alla Cat. EP, sulla base delle procedure previste nei *“Criteri generali di conferimento”*. I Criteri suddetti sono approvati con atto del Direttore Generale. I Criteri disciplinano anche le modalità inerenti al rinnovo e alla revoca degli incarichi di responsabilità delle U.O.

Nell'ambito della contrattazione integrativa vengono stabilite le indennità da corrispondere per tali incarichi, sulla base di un processo di pesatura operato dall'Amministrazione, che tiene conto della complessità delle precitate U.O.

Al fine di favorire il coordinamento di attività complesse, possono essere individuati e istituiti **Servizi**. I Servizi presidiano processi e attività particolarmente complessi che possono coinvolgere più unità di personale o aggregare risorse implicando una significativa attività di indirizzo e coordinamento. I Servizi sono pesati ex se attraverso le pesature delle funzioni del Funzionigramma e classificati in classi di complessità.

Con riferimento ai servizi si possono configurare le seguenti tipologie di incarichi:

- **Coordinatore di servizio** - (Cat. EP - art. 75 CCNL) - comporta la responsabilità di significativi ambiti dell'azione amministrativa e della gestione, caratterizzati da notevole necessità di coordinamento e da rilevante complessità di processo;
- **Responsabile di servizio** - (Cat. D - art. 91 comma 3 CCNL) - comporta la responsabilità di ambiti dell'azione amministrativa e della gestione, caratterizzati dalla necessità di coordinamento e da complessità di processo.

Nell'ambito delle strutture organizzative, al fine di garantire la funzionalità e l'efficacia nei processi, sviluppare competenze organizzative, promuovere la responsabilità diffusa, integrare lo svolgimento delle funzioni, possono inoltre essere individuati, quali "punti di riferimento" per attività tipiche, i **Referenti**.

Per lo scopo sono istituite le seguenti tipologie di Referente:

- Referente/i tecnico - amministrativo di staff;
- Referente/i per la ricerca e la terza missione;
- Referente/i dei rapporti con il servizio sanitario;
- Referente/i dei rapporti dei servizi amministrativi per l'ospedale veterinario.

Al fine di perseguire efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, in ambiti caratterizzati da specifica complessità e rilevanza, in relazione ad attività per le quali è prevista l'iscrizione agli Albi ed elenchi professionali di Avvocato, Ingegnere, Architetto, Geometra e Giornalista, possono essere individuate **Particolari Professionalità**.

In parziale deroga rispetto a quanto sopra stabilito, rientrano nella tipologia di cui al presente articolo anche figure professionali specificamente deputate a garantire la qualità dei corsi di studio: "**M.Q.D.**" - *Manager per la qualità della didattica* (Cat. B, C e D).

Le Particolari Professionalità sono conferibili con atto dei Responsabili apicali, sulla base delle procedure previste nei "*Criteri generali di conferimento*", salvo quanto previsto per la figura dell'M.Q.D., a personale di Cat. EP e B, C, D, in coerenza con i gradi di autonomia e responsabilità delle Categorie di inquadramento contrattuale

Negli ambiti tecnici dipartimentali gli incarichi e le funzioni istituibili e conferibili, con riferimento alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca appartengono esclusivamente alle seguenti tipologie:

- **Coordinatore tecnico di laboratorio** - Dipartimento - (Cat. EP - art. 75 CCNL): comporta la responsabilità del coordinamento di attività tecniche particolarmente complesse quanto a strumentazione, di attività tecniche trasversali, o delle attività di gestione di laboratori didattici. Comporta, di norma, il coordinamento di unità di personale;
- **Responsabile tecnico di laboratorio** - Dipartimento - (Cat. D - art. 91 comma 3 CCNL): comporta la responsabilità di attività tecniche complesse, anche di manutenzione, dei laboratori scientifici o didattici. Può comportare anche il coordinamento di unità di personale;
- **Tecnico di laboratorio - Dipartimento** - (Cat. B, C e D - art. 91 comma 1) comporta lo svolgimento delle attività specialistiche, anche di manutenzione, affidate nell'ambito delle attività di supporto alla ricerca o alla didattica.

3.1.2 Ampiezza media unità organizzative

L'ampiezza media delle unità organizzative è stata calcolata, in termini di numero di dipendenti in servizio, con riferimento alle strutture organizzative apicali omogenee, con articolazione standardizzata: Unità organizzative delle Aree dirigenziali e ambiti (tecnico e amministrativo) dei Dipartimenti.

Ampiezza media		
Struttura	N° dipendenti in servizio	Metodo di calcolo
Unità Organizzative delle Aree	9,52	Rapporto tra il n. di personale afferente a strutture equivalenti* (505) e il n. strutture equivalenti (53)
Ambito Tecnico dei Dipartimenti	24	n. Tecnici afferenti agli Ambiti Tecnici Dipartimentali (216) e il n. totale di Ambiti Tecnici Dipartimentali (9)
Ampiezza media Ambito Amministrativo	14,11	n. personale amministrativo afferente all'ambito amministrativo dipartimentale (127) e il n. totale di UO Dipartimentali (9)

* unità organizzative della Aree dirigenziali, staff d'area, staff della direzione generale, segreteria generale/tecnica di staff del rettore

Tabella 17 – Ampiezza media delle unità organizzative

3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo

Tra le misure organizzative adottate per affrontare al meglio la sfida PNRR, con deliberazione del CdA n. 456 del 09.11.2022, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del d. l. 31 maggio 2021 n. 77, è stata costituita una **Unità di missione** denominata *Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR*, di livello dirigenziale generale, per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Tale Unità si colloca nell'ambito del centro di responsabilità della Direzione Generale e rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR relativamente agli interventi a titolarità dell'Università. L'Unità di missione è articolata in due uffici dirigenziali di livello non generale:

- **Ufficio di management** sotto articolato in tre **Unità Organizzative Temporanee (UOT)**:
 1. UOT "Management" dedicata alla programmazione delle risorse e al supporto al coordinamento delle attività dei progetti PNRR M4C2;
 2. UOT "Progettazione e programmazione" dedicata al supporto allo sviluppo e all'attuazione delle nuove iniziative progettuali con particolare riferimento all'avanzamento fisico delle attività dei progetti del PNRR M4C2;
 3. UOT "Monitoraggio e rendicontazione" dedicata alle attività di monitoraggio della spesa e alla rendicontazione dei costi sostenuti dei progetti del PNRR M4C2.
- **L'Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico** sotto articolato nelle seguenti **UOT**:
 1. UOT "Monitoraggio Energia" dedicata in particolare al monitoraggio e alla gestione efficiente dell'energia e delle risorse idriche dell'Ateneo;
 2. UOT "Monitoraggio prestazioni" dedicata al monitoraggio delle prestazioni energetiche;
 3. UOT "Mobilità" dedicata al monitoraggio e gestione efficiente della mobilità.

Tali Strutture, sono attivate dal 01 dicembre 2022, per un tempo determinato di almeno tre anni e comunque fino e non oltre il 31.12.2026.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel corso del 2022, in coerenza con quanto indicato nel proprio [Piano Organizzativo del Lavoro Agile](#) (allegato n. 7 al PIAO 2022-2024- anno 2022), l'Amministrazione ha superato i concetti di temporaneità ed eccezionalità che hanno caratterizzato il ricorso all'istituto del lavoro agile nel periodo pandemico e ha introdotto le nuove regolamentazioni per il **lavoro agile** e il **telelavoro** in Ateneo; tutta la relativa documentazione è reperibile all'indirizzo [Smart working e telelavoro | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](#).

L'Amministrazione, ai sensi della L. 81/2017, della Direttiva n. 3/2017 Dip. Funzione Pubblica e del D.M. 08.10.2021, ha scelto di definire le modalità organizzative del lavoro agile ordinario, stipulando l'”[Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile – Biennio 2022-2023](#)”, con la delegazione di parte sindacale, accordo che è stato condiviso anche con il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo. La scelta ha soddisfatto l'esigenza di giungere alla definizione di regole attuative e organizzative per il lavoro agile che, come già ampiamente sottolineato, portino al miglioramento dell'attività lavorativa e dei risultati dell'amministrazione cercando la più ampia condivisione con le figure che istituzionalmente rappresentano il personale.

L'accordo, cui si rimanda integralmente, è entrato in vigore il 1° luglio 2022 e sarà valido fino al 31 dicembre 2023; il primo semestre di applicazione, in accordo con la componente sindacale, è stato considerato sperimentale e le parti hanno concordato di revisionarlo all'inizio del 2023, per risolvere le eventuali criticità emerse in prima applicazione. Nel medesimo periodo saranno sperimentate anche le nuove Politiche orarie di lavoro che sono state adottate sempre previo accordo sindacale e che costituiscono un assetto organizzativo prodromico alla nuova regolamentazione del lavoro agile in via ordinaria.

Nell'Accordo si è stabilito di non limitare l'accesso al lavoro agile ad una percentuale ridotta di personale, ma di concedere la possibilità di usufruirne al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno o *part-time* orizzontale e che svolga attività lavorative compatibili. Naturalmente ogni responsabile nell'autorizzare lo svolgimento del lavoro agile tiene conto delle esigenze di servizio e dell'organizzazione della struttura organizzativa a cui il dipendente afferisce. I dipendenti sono autorizzati sulla base di un accordo individuale sottoscritto con il proprio responsabile, che fissa obiettivi, modalità e tempi di esecuzione della prestazione, modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima in accordo con il SMVP di Ateneo.

L'Amministrazione, per meglio gestire il processo di stipula degli accordi individuali e in un'ottica di digitalizzazione, ha approntato un gestionale informatico per la redazione e approvazione da parte del responsabile diretto e del responsabile apicale.

Successivamente l'Amministrazione ha ampliato la possibilità di operare in lavoro agile ai dipendenti con rapporto di lavoro *part-time* su base verticale (attualmente fino al 28/02/2023), che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
- lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 05.02.1992, n. 104;
- lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 05.02.1992, n. 104;

- lavoratrici e lavoratori che siano *caregivers*^[2] ai sensi dell'art. 1 comma 255, della Legge 27.12.2017, n. 205.

Inoltre, grazie alla proroga introdotta dall'art. 23 bis, comma 1, del D.L. 09.08.2022, n. 115, tale applicazione continua ad essere prevista anche nei confronti dei soggetti cosiddetti "*fragili*" di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del D.L. 17.03.2020, n. 18, ossia nei confronti dei lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Per i lavoratori "*fragili*" la legge di Bilancio 2023 ha esteso la proroga di cui sopra al 31 marzo 2023.

Nel complesso in Ateneo usufruiscono di lavoro agile n. 645 dipendenti, di cui n. 61 "*fragili*".

La regolamentazione del telelavoro è stata invece rinnovata con approvazione delle nuove "[Linee Guida per il telelavoro](#)" da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera CDA/26-05-2022/243 del 26 maggio 2022.

Il Telelavoro è destinato al personale tecnico-amministrativo dell'Università di Parma con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché al personale a tempo determinato in regime di impegno orario a tempo pieno, compatibilmente con la natura delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

L'Ateneo con il telelavoro intende perseguire le finalità di aumentare il livello di qualità e flessibilità dell'organizzazione del lavoro, nonché di favorire una migliore conciliazione tempo lavoro/tempo famiglia dei dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

- disabilità psico-fisica;
- esigenza di cura dei figli minori;
- necessità di assistenza parenti o affini;
- distanza tra abitazione e lavoro.

Tali finalità sono concretizzate attraverso la stipula di contratti di telelavoro annuali, della durata di 12 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione.

Successivamente, e in coerenza con tale regolamentazione, è stato emanato con Determina Direttoriale Rep. n. 1640/2022 prot. n. 158844 del 24.06.2022 il [bando](#) annuale per l'assegnazione di n. 50 postazioni di telelavoro per l'annualità 2022-23. All'esito della procedura, è stato concesso il telelavoro a n. 44 dipendenti.

L'aver esteso in modalità ordinaria il lavoro agile e il telelavoro ha reso possibile nel mese di agosto la chiusura delle strutture universitarie per una ulteriore settimana, durante la quale ai dipendenti è stato concesso operare da remoto, con un notevole risparmio energetico per l'Ateneo.

L'Amministrazione ha in programma di effettuare ad inizio 2023 un'indagine interna avente ad oggetto il lavoro agile, con la finalità di raccogliere informazioni e opinioni dei lavoratori e dei responsabili apicali e di Unità Organizzative sull'applicazione dell'istituto. L'indagine sarà svolta mediante somministrazione a tutto il personale di un breve questionario anonimo che permetta all'Amministrazione di conoscere il grado di

^[2] Si definisce *caregiver* familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge 20.05.2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della Legge 05.02 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di se', sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 05.02 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11.02.1980, n. 18.

soddisfazione del personale e contemporaneamente le eventuali criticità sorte nella gestione organizzativa delle strutture da parte dei responsabili.

3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti

Nel corso dell'anno 2022 l'Amministrazione ha proseguito l'impegno, già intrapreso a partire dall'anno 2020, di fornire le necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo, consentendo a tutti di operare da remoto con le più idonee strumentazioni. In sintesi, le attrezzature fornite alla data del 31/12/2022:

TIPOLOGIA DI ATTREZZATURA	QUANTITÀ
Postazioni complete con PC portatile, monitor esterno, docking station, tastiera, mouse e borsa per il trasporto	529
Webcam esterne	60
Cuffie con microfono	95

Tabella 18 – Attrezzature 2022 ai fini del Lavoro agile

Il contributo delle tecnologie digitali allo sviluppo dello smart working è rappresentato non solo dalle **attrezzature** e dalle **applicazioni di comunicazione e collaborazione on-line**. Le iniziative in corso in materia di **digitalizzazione dei processi**, unitamente alla **formazione continua in materia di competenze digitali**, rappresentano infatti condizioni fondamentali per lo sviluppo del lavoro agile in Ateneo.

3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

Il nesso tra performance e lavoro a distanza è sempre più profondo e reciproco e si sostanzia non solo nel prevedere eventuali obiettivi di performance specifici sulla attuazione del lavoro a distanza, o nel tradurre le attività da svolgere da remoto in obiettivi di performance; la vera sfida è giungere ad una organizzazione del lavoro che sia costantemente e intrinsecamente *"per obiettivi"*: responsabili e collaboratori devono avere un costante e reciproco confronto sulle attività svolte e da svolgere, questo conduce una maggiore responsabilizzazione di tutto il personale in un clima di reciproca fiducia.

Il lavoro ibrido (alternanza di lavoro in presenza e lavoro a distanza) è infatti attuabile, efficiente ed efficace nella misura in cui responsabili e i collaboratori riescono ad essere reciprocamente allineati rispetto alle attività da svolgere e ai risultati da conseguire e per giungere a tale obiettivo è necessario che le attività degli uffici siano ben organizzate, assegnate e rendicontate con naturali e costanti feedback.

Ciò presuppone da parte dei responsabili anzitutto una cultura organizzativa di project management e doti di leadership. Proprio al fine di aumentare queste qualità l'Ateneo ha avviato nel 2022 un'iniziativa di sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane, che proseguirà per tutto il 2023 e prevede la realizzazione di workshop, laboratori che coinvolgeranno i responsabili apicali e responsabili delle unità organizzative con, tra gli altri, uno specifico percorso sul tema della misurazione e valutazione della performance individuale con i seguenti obiettivi:

- trasmettere a tutti i livelli una cultura condivisa della valutazione come strumento gestionale e come opportunità di sviluppo, per le persone e per l'organizzazione

- aggiornare e/o razionalizzare i processi e gli strumenti in essere, nell’ottica di renderli sempre più facilmente utilizzabili e di garantirne un utilizzo omogeneo e consapevole da parte di tutti gli attori coinvolti
- condividere e implementare buone prassi di gestione dei diversi momenti del ciclo di valutazione: la condivisione degli obiettivi, l’osservazione, il feedback.

Altra iniziativa che ha lo scopo, tra gli altri, di accrescere una organizzazione del lavoro per obiettivi, prodromica al buon funzionamento del lavoro ibrido e a una efficace misurazione dei suoi risultati è stata la modifica di tutte le schede per la valutazione dei comportamenti organizzativi previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023. Le schede di comportamento sono state ridefinite completamente nei loro contenuti al fine di dare maggior rilievo a comportamenti organizzativi volti alla pianificazione delle attività e rispetto delle scadenze, orientamento al risultato, organizzazione del lavoro per obiettivi, autonomia, *problem solving*.

3.2.3 I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza

L’analisi dell’impatto del lavoro agile, con particolare riferimento agli effetti sulla performance individuale e organizzativa e, più in generale, sulla qualità dei servizi erogati agli stakeholder è essenziale ai fini di una efficace programmazione del lavoro agile nel PIAO. Tale tematica è stata posta in luce anche dalla recente [relazione finale](#) della Commissione Tecnica per l’Osservatorio nazionale sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e approfondita dalla [Relazione del CNEL 2021 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche Amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini](#).

Qualità percepita del lavoro agile

Per l’anno 2021 [l’Indagine sul Benessere Organizzativo](#) si è svolta nel periodo dal 28 febbraio 2022 al 1° aprile 2022, attraverso la somministrazione di un questionario online in forma anonima. Al Questionario hanno risposto 314 dipendenti, pari al 35,64% del numero totale del Personale Tecnico Amministrativo coinvolto nell’indagine, corrispondente a 881 unità, con una mancata partecipazione di 567 unità di personale, pari al 64,36%. All’indagine ha aderito poco meno di un terzo del Personale Tecnico Amministrativo, con una percentuale molto inferiore ed in netto calo rispetto al triennio precedente, che registrava nel 2020 una partecipazione del 54,58%, nel 2019 del 57,09% e nel 2018 del 49,01%. I risultati devono dunque essere interpretati anche alla luce della scarsa attendibilità del campione dei rispondenti.

Di seguito i due quesiti inerenti il lavoro agile, il numero effettivo dei rispondenti e il punteggio riportato (scala da 1 a 6).

	Sono soddisfatta/o dell'attività svolta in modalità agile durante l'emergenza sanitaria da Covid-19	Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da Covid-19
Rispondenti effettivi	290	301
Media punteggio	4,69	4,80

I risultati emersi denotano in generale un giudizio positivo dell’esperienza dell’applicazione del lavoro agile, tuttavia esaminati i risultati complessivi dell’indagine e la scarsa partecipazione ad essa, non è possibile registrare un aumento del benessere organizzativo, che pure ci si sarebbe atteso, grazie all’introduzione del lavoro agile.

Vero anche che i quesiti relativi al lavoro agile erano solamente due e di contenuto piuttosto generico.

Per l'anno 2023, considerate le criticità sopra riportate, verrà svolta un'indagine specificatamente rivolta a registrare la qualità percepita del lavoro agile tramite somministrazione di un questionario anonimo; l'indagine sarà utile anche ai fini della revisione della disciplina di Ateneo del lavoro agile.

Riduzione delle assenze

Il consolidarsi del ricorso al lavoro agile, disciplinato attraverso la stipula di Accordi di contrattazione collettiva integrativa, nonché l'istituzione di n. 50 postazioni destinate allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "Telelavoro", quest'ultima regolamentata da apposite "Linee Guida" adottate dall'Ateneo, hanno determinato una sensibile riduzione del tasso di assenza, come si desume dai dati, estrapolati con riferimento al periodo 2018-2022, rappresentati mediante il seguente grafico:

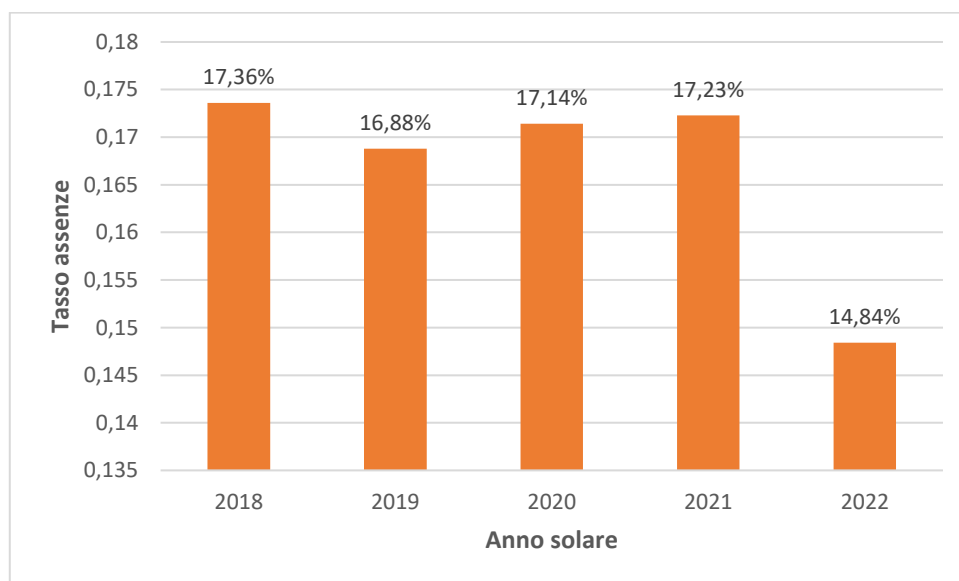


Figura 8 – Tassi delle assenze per anno

3.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene predisposto annualmente dall'Ateneo, in coerenza con la normativa, tenuto conto delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili nel triennio. L'esigenza è garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi erogati.

3.3.1 Vincoli normativi e distribuzione punti organico

Il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi, a indicatori di sostenibilità economico finanziaria, alle cessazioni dell'anno precedente e a vincoli sulla proporzionalità della consistenza del personale docente e ricercatore. Il reclutamento delle università è fondato sull'attribuzione di punti organico (p.o.) da parte del MUR. Il punto organico rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo del professore di I fascia che costituisce il parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

Personale docente	P.O.	Personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato	P.O.
Professore I fascia	1,00	Dirigente	0,65
Professore II fascia	0,70	categoria EP	0,40
Ricercatore tipo b)	0,50	categoria D	0,30
Ricercatore tipo a)	-*	categoria C	0,25
		categoria B	0,20

Tabella 19 – Costo espresso in p.o. del personale universitario.

(*) A partire dalla Legge di Stabilità 2016 (n. 208 del 28 dicembre 2015), le Università con indici positivi possono attivare posizioni da ricercatore di tipo a) senza ricorrere all'impegno di punti organico

I punti organico che rappresentano le facoltà assunzionali dell'ateneo, vengono assegnati annualmente con decreto ministeriale sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente. Il valore così definito a livello di sistema universitario viene ripartito a ciascun ateneo in base a:

- una quota di punti organico base pari al 50% del turn over di Ateneo
- una quota di punti organico premiali assegnati agli atenei "virtuosi" rispetto agli indicatori di sostenibilità introdotti dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n.49.

Agli atenei, che presentano performance positive, viene attribuito un contingente di punti organico premiali in proporzione al "margine", calcolato come la differenza tra 82% delle entrate complessive nette, detratti i fitti passivi, e la somma di spese di personale e oneri di ammortamento.

L'Ateneo di Parma rispetta i requisiti previsti dal d.lgs.49/2012 avendo avuto negli anni valori degli indicatori IP, ISEF ed IDEB entro i limiti massimi previsti.

Indicatore	2019	2020	2021
IP – indicatore della spesa di personale	68,96	68,69	66,09
ISEF – indicatore di sostenibilità economico-finanziaria	0,73	0,71	0,47
IDEB – indicatore di indebitamento	1,19	1,19	1,23

Tabella 20 – Tabella indicatori di bilancio ex dlgs 49/2012

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, per l'anno 2022, sono state definite dalle seguenti assegnazioni:

- **31,40 punti organico** da DM n. 1096 del 24 settembre 2021;
- **40** procedure di reclutamento per **RTD a)** e **126 Assegni di Ricerca**, finanziati dal PNRR;
- **42 punti organico** da DM 6 maggio 2022, n. 445 – “*Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026*”, per la realizzazione del Piano Straordinario A – Intervallo temporale reclutamento dal 1° ottobre 2022 al 31 ottobre 2024. Le suddette disponibilità dovranno essere utilizzate, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, per il reclutamento di professori universitari, attraverso l'indizione di procedure di cui all'art. 18 della legge n. 240/2010 con vincolo di almeno un quinto per le chiamate ai sensi del c. 4 del medesimo art. 18, per il reclutamento ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, c.3, lettera b) della legge n. 240/2010 e di personale tecnico amministrativo, nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con il DPCM di cui all'art. 4, comma 5, del d.lgs 49/2012, tenuto anche conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra il numero di studenti e unità di personale docente e non docente;
- **30,11 punti organico** da DM n. 1106 del 24 settembre 2022.

RIEPILOGO PUNTI ORGANICO ASSEGNATI		
DECRETO MINISTERIALE	ANNO	NUMERO p.o.
1096/2021	2021	31,40
445/2022	2022	42,00
1106/2022	2022	30,11
TOTALE		103,51

Al 31 dicembre 2022, la contabilizzazione PROPER, considerate le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022, ivi comprese quelle le cui procedure sono in corso di svolgimento/indizione ma la cui conclusione e la relativa assunzione dei candidati vincitori è prevista nel corso dell'anno 2023, indica:

disponibilità totale di **Punti Organico da programmazione 2021 e programmazioni pregresse** pari a 45,48 p.o. ripartito come sotto riportato:

- I Fascia p.o. 24,46
- II Fascia p.o. 8,6
- Ricercatori p.o. 13,4
- PTA p.o. 0,00

dei punti organico 2022, pari a 30,11 sono già stati impegnati 3,76 P.O. per il PTA e risultano pertanto disponibili **26,35 p.o. da programmazione 2022**. Considerando i n. 42 p.o. da DM 445/22 si arriva a un totale complessivo di p.o. disponibili al 31/12/2022 pari a 114,81.

Residuo programmazione 2021 e pregresse	46,46 p.o.
Residuo programmazione 2022	26,35 p.o.
DM 445/2022 “Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026”	42,00p.o.
Totale p.o. disponibili al 31/12/22 (PROPER)	114,81 p.o.

Occorre rilevare che un'ulteriore importante fonte di risorse per l'Ateneo ed in particolare per il rafforzamento dell'organico, è rappresentata dal “**Fondo di finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza**”, istituito come sezione del FFO, dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 (legge di bilancio 2017). Per il quinquennio 2023-2027 risultano nell'elenco dei 180 Dipartimenti di eccellenza delle università statali tre

Dipartimenti dell'Università di Parma: il Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale e il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali. Per un dettaglio delle procedure di reclutamento, di personale docente e tecnico amministrativo, che verranno attivate dall'Ateneo, in parte a totale carico del progetto dipartimenti di eccellenza e in parte con cofinanziamento d'Ateneo, si rinvia alle tabelle 37 e 38 del paragrafo 3.3.5 "Strategia di copertura del fabbisogno del personale".

Il quadro normativo di riferimento per l'attuazione della programmazione è costituito dalla legge n. 240/2010, ai sensi della quale occorre:

- destinare risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che: *"nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis."*;
- vincolare le risorse necessarie all'inquadramento nel ruolo dei professori associati dei ricercatori titolari dei contratti previsti all'art. 24 comma 3 lettera b) della legge in caso di esito positivo della procedura di valutazione (cd. *tenure track*);
- dal 1° gennaio 2022 il limite massimo del 50% delle risorse è riferito ai passaggi da Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) a Professore di ruolo di II fascia, ai sensi del comma 5 dell'art. 24 della legge n. 240/2010;

In relazione a quanto sopra occorre altresì evidenziare che il DPCM 24 giugno 2021 "Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023", ed in particolare l'art. 2, comma 2 che detta gli indirizzi per la programmazione del personale universitario, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 e reca disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del medesimo decreto legislativo, per il triennio 2021-2023, prevede all'articolo 2 che: "La programmazione del personale di cui al comma 1 persegue e si conforma ai seguenti indirizzi:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30% del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;
- c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10% dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio".

I successivi commi 4 e 5 del DPCM richiamato prevedono che in caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui al comma 2, lettera c), e al parametro di cui all'art. 18, c.4 della L.240/2010, sia prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026. Tale DPCM, richiamando quanto previsto dal D.lgs. 49/2012, stabilisce inoltre che "La programmazione è adottata e aggiornata annualmente dal consiglio di amministrazione, in sede di approvazione del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale".

3.3.2 Consistenza del personale al 31/12/2022

		FASCE D'ETA'																Totale complessivo		
		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64			65-70	
QUALIFICA		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
PO						2	1	2	4	13	14	33	17	47	15	39	9	44	240	
PA				1	6	8	26	29	47	72	46	45	28	53	23	32	8	16	440	
RUC									2	7	6	5	9	10	14	11		9	73	
RTD/a	1		26	24	17	21	8	6	1	5	1		2	1					113	
RTD/b			6	2	19	20	13	18	6	9	2	3	1	2		2			103	
Totale		1	0	32	27	42	51	48	55	60	106	69	86	57	113	52	84	17	69	969

Tabella 21 – Consistenza del personale docente per genere e fasce di età

		FASCE DI ETA' TEMPI INDETERMINATI																Totale complessivo				
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			60-64		65-69	
Ruolo	Giuridico	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
DIRIGENTE												1	1	1	1	1						5
PTA		2	3	11	4	28	17	32	19	56	20	110	52	96	68	0	78	74	31	11	10	852
CEL													1		2		3	1				7
Totale		2	3	11	4	28	17	32	19	56	20	110	53	98	69	133	79	77	32	11	10	864

* di cui n.8 unità in aspettativa di ricerca (rtd)

		FASCE DI ETA' TEMPI DETERMINATI																Totale				
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			60-64		65-69	
Ruolo	Giuridico	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
D.G.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
DIRIGENTE t.d.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
PTA T.D.		1	2	2	4	1	-	2	1	-	-	2	-	2	1	2	-	1	-	-	-	21
CEL T.D.		-	-	-	-	-	1	7	1	6	1	-	1	2	1	3	-	-	1	-	-	24
TECNOLOGI		-	-	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	5
Totale		1	2	3	4	1	1	11	3	6	1	3	1	4	4	5	0	1	2	0	0	53
Tot. compl.vo		3	5	14	8	29	18	43	22	62	21	113	54	102	73	138	79	78	34	11	10	917

Tabella 22 – Consistenza del personale tecnico amministrativo (tempo indeterminato e tempo determinato) per genere e fasce di età

DIRIGENTI		Fascia
Area - Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	1	seconda fascia
Area - Economico Finanziaria	1	seconda fascia
Area - Edilizia e Infrastrutture	1	seconda fascia
Area - Ricerca	1	seconda fascia
Area - Sistemi Informativi	1	seconda fascia a tempo determinato
Area - Terza Missione	1	seconda fascia
Direzione Generale	1	prima fascia a tempo determinato
Unità centrale di coordinamento per il PNRR - ufficio coordinamento efficientamento energetico	1	seconda fascia a tempo determinato
Totale Complessivo	8	

Tabella 23 – Distribuzione del personale dirigente per strutture apicali

STRUTTURA	B	C	D	EP	CEL	TECN.GI	Totale PTA	% su TOT	PO	PA	RUC	RTD /a	RTD /b	Totale DOC	Totale com.vo
Direzione Generale	27	28	22	11			88	9,7%							92
Rettorato	2	9	8	2			21	2,3%							21
Area - Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	13	47	33	8			101	11,1%							97
Area - Economico Finanziaria	5	30	21	2			58	6,4%							58
Area - Edilizia e Infrastrutture	1	16	9	4			30	3,3%							31
Area - Personale e Organizzazione	4	21	11	4			40	4,4%							40
Area - Ricerca	12	33	22	6			73	8,0%							73
Area - Sistemi Informativi		20	29	8			57	6,3%							57
Area - Terza Missione	4	11	9	3			27	3,0%							27
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo (CAPAS)			1				1	0,1%							1
Centro Accoglienza e Inclusione (CAI)		4	3	1			8	0,9%							8
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)			2	1			3	0,3%							3
Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC)	1	4	4	2			11	1,2%							10
Centro di Medicina del Sonno			2				2	0,2%							2
Centro Linguistico di Ateneo (CLA.)		1	3	1	11		16	1,8%							16
Centro Serv. per Salute, Igiene Sicurezza sui luoghi di lavoro		4	3	1			8	0,9%							8
Centro Servizi E- Learning		4	2				6	0,7%							6
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare (SITEIA)		1				1	2	0,2%							2
Centro Universitario di Odontoiatria		8	4				12	1,3%							12
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	6	13	7	1	18		45	5,0%	16	56	5	13	13	103	148

STRUTTURA	B	C	D	EP	CEL	TECN.GI	Totale PTA	% su TOT	PO	PA	RUC	RTD /a	RTD /b	Totale DOC	Totale com.vo
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	1	5	3	1			10	1,1%	20	17	6	4	8	55	65
Dip. Ingegneria e Architettura	3	23	5	1	1	3	36	4,0%	44	60	4	30	15	153	189
Dip. Medicina e Chirurgia	2	42	37	5	1		87	9,6%	52	90	26	23	18	209	296
Dip. Sc. Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	2	23	26	4			55	6,1%	25	75	8	11	11	130	185
Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco	3	15	10	2			30	3,3%	16	52	4	8	13	93	123
Dip. Scienze Economiche e Aziendali	2	9	2	1			14	1,5%	30	27	8	4	12	81	95
Dip. Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1	16	3	1		1	22	2,4%	22	34	6	17	8	87	109
Dip. Scienze Medico-Veterinarie	4	23	11	5			43	4,7%	15	29	6	3	5	58	101
Totale							906	100,0%							
COMANDO in altre strutture diverse dall'Ateneo		1		2			3								
Totale complessivo	93	411	292	77	31	5	909		240	440	73	113	103	969	1879

Tabella 24 – Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali

	Personale in servizio al 31/12/2020				Personale in servizio al 31/12/2021				Previsione Personale in servizio al 31/12/2022
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
PO	220+2*	14+2*	35	+19	241	4	3	-1	240
PA	397	37	48	+11	408	18	50	+32	440
RUC	112	16	0	-16	96	24	1	-23	73
RTD A	76	31	57	+26	102	18	24	+6	108
RTD B	70	33	63	+30	100	29	33	+4	103
TOTALI	875 + 2 *	131 + 2*	203	70	947	93	111	18	965

*personale docente in convenzione art. 6 c. 11 L.240/10

Tabella 25 – Variazioni annuali del personale docente

	Personale in servizio al 31/12/2020				Personale in servizio al 31/12/2021				Previsione Personale in servizio al 31/12/2022
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
Dirigenti	5	2	1	-1	4	0	1	1	5
EP	75	3	0	3	72	2	5	3	75
D	277	17	16	-1	276	23	18	-5	271
C	406	15	9	-6	400	18	47	29	429
B	76	3	5	2	78	2	2	0	78
CEL	11	1	0	-1	10	3	0	-3	7
TOTALI	850	41	31	-10	840	48	73	25	865

Tabella 26 – Variazioni annuali del personale tecnico amministrativo

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente

L'Ateneo in data 31 marzo 2022, con delibera CDA n. 106, ha approvato le nuove “*Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022 – 2024*” in cui si conferma il carattere multidisciplinare dell'Ateneo con un'offerta formativa di qualità e si rafforza il necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca. Nel rispetto del Piano Strategico di Ateneo e dei Piani Strategici Dipartimentali, si evidenziano le linee strategiche di programmazione delle risorse umane, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo specificati di seguito.

SOSTENERE LE STRATEGIE E LE POLITICHE DI ATENEO

La centralità del “*capitale umano*”, con particolare riferimento alla componente docente, è rafforzata dal Piano strategico di Ateneo 2022-2024, aggiornato a ottobre 2022, che riconosce al capitale umano un ruolo cruciale per l'innalzamento della qualità della ricerca, della didattica e della terza missione oltre che per lo sviluppo dell'internazionalizzazione. Le strategie e le politiche di Ateneo mirano infatti a potenziare la sinergia e l'osmosi tra attività di didattica, ricerca e terza missione; a recuperare e potenziare la competitività, anche a livello internazionale, rafforzando e sviluppando politiche di internazionalizzazione di Ateneo (*EU Green*) e dipartimentale (nuovi corsi in lingua inglese, doppi titoli, programmi Erasmus e Overworld, ecc.).

In particolare, mediante l'Obiettivo strategico **R1 – Rafforzare il capitale umano**, articolato, nelle seguenti azioni:

- **Azione strategica R1.1** – Aumentare il personale addetto alla ricerca, in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR, in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa;
- **Azione strategica R1.2** – Facilitare, studiando percorsi dedicati ed identificando i previsti ed opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.

e mediante l'obiettivo operativo di performance **R1.1.1_2023** – Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell'ambito del PNRR, finalizzato allo snellimento delle procedure di reclutamento anche in funzione delle novità collegate al PNRR, l'Ateneo punta al rafforzamento della Ricerca e dell'offerta formativa.

Il rafforzamento della componente docente del capitale umano consentirà anche lo sviluppo delle attività di terza missione con particolare riferimento alla condivisione della conoscenza, allo sviluppo dell'imprenditorialità accademica e dei rapporti con il territorio, in particolare per quanto riguarda il public engagement, i rapporti con le scuole e con le aziende del territorio.

GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA E DELL'ACCREDITAMENTO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DI AREA SANITARIA, NEL RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI E DI SPESA

Le politiche di reclutamento del personale docente per gli anni futuri saranno tese alla riqualificazione, ampliamento, sostenibilità a lungo termine dell'offerta formativa inclusa la valorizzazione del sistema di formazione post-lauream, con particolare riferimento ai corsi di dottorato di ricerca e alle scuole di specializzazione. Per quanto riguarda il Dipartimento di Medicina e Chirurgia, particolare attenzione è rivolta alla **sostenibilità delle Scuole di Specializzazione**, che richiedono almeno due docenti dei SSD caratterizzanti per potere essere accreditate, nonché ai risvolti assistenziali della copertura di ruoli universitari in SSD clinici.

La sostenibilità ai fini dell'Assicurazione della qualità e dell'accREDITamento dei corsi di studio dev'essere garantita anche in sintonia con gli obiettivi della recente programmazione triennale (PRO3), ed in particolare con la crescita dei risultati dell'indicatore scelto dall'Ateneo: A_b “Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati”.

GARANTIRE IL RAFFORZAMENTO E LE FUNZIONALITÀ DEI GRUPPI DI RICERCA, MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA RICERCA, DARE CONTINUITÀ ALLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO DI GIOVANI RICERCATORI

Per mantenere alti i risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR), occorre consolidare i gruppi di ricerca più competitivi e contestualmente potenziare i gruppi più deboli al fine di raggiungere un equilibrio tra il rafforzamento delle aree disciplinari più produttive scientificamente e più attive nel reperimento di risorse attraverso bandi competitivi e contratti di ricerca, ed il potenziamento di quelle aree meno rappresentate numericamente e/o in fase di sviluppo.

L'Ateneo, cogliendo le opportunità offerte dalle risorse straordinarie del PNRR per lo sviluppo della ricerca, concentra le politiche di reclutamento prevalentemente su due fronti:

- a) coltivare i migliori talenti al suo interno;
- b) attrarre giovani e validi ricercatori anche dall'estero.

Oltre a tutti gli obiettivi strategici che l'Ateneo si prefigge è necessario e doveroso approfondire l'aspetto **turn-over**, indispensabile per programmare un futuro sostenibile.

Qualifica	2023	2024	2025	Totale Cessazioni
Professori di I Fascia	6	6	11	23
Professori di II Fascia	6	5	5	16
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	4	7	2	13
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	15	62	24	101
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	11	66	32	109
Tot.	42	146	74	262

Tabella 27 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del personale docente

Nel triennio 2023-2025 si prevedono circa 262 cessazioni per raggiunti limiti di età, per dimissioni volontarie o per termine del contratto a tempo determinato, pertanto, per sopperire in parte a questo fenomeno, occorre investire nuovamente, sempre secondo criteri rigorosamente rispettosi della sostenibilità economica degli interventi, per il reclutamento di nuove unità di Personale docente.

In considerazione delle cessazioni, un altro elemento di rilievo che impatta notevolmente sulla sostenibilità della didattica è il legame delle cessazioni di docenti che ricoprono il ruolo di docenti di riferimento ("garanti").

Docente	2023	2024	2025
I fascia	4	6	12
II fascia	6	5	-
Ricercatori	3	6	1
Ricercatori TD	-	-	17

Tabella 28 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni di docenti di riferimento

Le succitate "Linee guida" hanno stabilito i criteri di ripartizione dei punti organico fra i Dipartimenti, in parte basati sulle oggettive necessità degli stessi (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, difficoltà di individuazione della docenza di riferimento, ecc.), in parte su strategie di Ateneo, assicurando una significativa incidenza di criteri incentivanti e di natura premiale. Questi ultimi devono essere fortemente correlati con gli indicatori del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), allo scopo di favorire il conseguimento di migliori risultati per l'Ateneo nelle assegnazioni dei contributi

ministeriali. Inoltre, agli indicatori direttamente discendenti dalle previsioni dei decreti di assegnazione del FFO, si aggiungeranno altri criteri che considerano le performance dei Dipartimenti.

I criteri per la ripartizione dei punti organico per il triennio 2022-2024 per il personale docente si esplicitano quantitativamente mediante la seguente suddivisione percentuale:

- A. 45% utilizzando indicatori attinenti al rafforzamento della didattica, della ricerca e dell'autonomia responsabile, secondo una suddivisione coerente con le **logiche di attribuzione del FFO**.
- B. 25% quota base e **turnover**;
- C. 30% a disposizione del CdA, per la realizzazione delle **azioni strategiche strategie dell'Ateneo**, su proposta del Rettore.

In data 10 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'utilizzo massimo, nell'anno 2022, di n. 20 punti organico derivanti da programmazione 2021 e residui da programmazioni pregresse per la realizzazione delle politiche di reclutamento del personale docente. Con la suddetta delibera è stata approvata la ripartizione fra i dipartimenti di n. 14 punti organico nel rispetto delle "*Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024*" e del "*modello di calcolo*" accluso alle stesse e l'utilizzo di n. 4 punti organico per il reclutamento di personale docente attraverso procedure di "*chiamata diretta*", ai sensi del comma 9 dell'art. 1, della legge 230/2005.

In data 5 settembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'emanazione del DM 445/2022 "*Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026*" sopra citato, *ha deliberato* di approvare l'utilizzo massimo, nell'anno 2022-2023 per il reclutamento di personale docente di **n. 37 Punti Organico** (di cui n. 10 p.o. a carico del bilancio di Ateneo e 27 p.o. a gravare sul DM 445/2022); di procedere al completamento della programmazione 2022/2023 del personale docente e ricercatore, assegnando **ulteriori 17 punti organico** come di seguito indicato:

- 10 p.o. per la programmazione dipartimentale;
- 5,4 p.o. da destinare a procedure ex art. 18 comma 4 legge 240/2010 al fine di rispettare i vincoli del piano straordinario;
- 1,6 p.o. a disposizione di questo Consiglio per esigenze particolari e/o chiamate dirette.

In data 29 settembre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha pertanto deliberato di approvare la ripartizione fra i Dipartimenti, di un totale complessivo di 24 Punti organico (di cui 14 già attribuiti con propria deliberazione n. 201 del 10 maggio 2022 considerando l'indicatore IRFD della VQR 2011-2014), nel rispetto delle "*Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024*" e del nuovo modello di calcolo effettuato sulla base dell'indicatore IRD_1_2 relativo alla VQR 2015-2019. In sintesi, considerando le delibere del CDA di maggio e settembre, la ripartizione dei punti organico ai Dipartimento può essere riassunta nella tabella sotto riportata:

	CDA 10/05/2022	CDA 26/05/2022	CDA 29/09/2022	TOTALE 2022
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	1,75	0,80	1,30	3,85
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	0,85		0,55	1,4
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	2		1,50	3,5
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	3		1,90	4,9
<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	1,8	0,40	1,30	3,5

	CDA 10/05/2022	CDA 26/05/2022	CDA 29/09/2022	TOTALE 2022
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	1,4		1,00	2,4
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	1,4	0,80	1,15	3,35
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1,05		0,70	1,75
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	0,75		0,60	1,35
TOTALI	14,00	2,00	10,00	26,00

Tabella 29 – Ripartizione punti organico ai Dipartimenti

Fatte queste considerazioni l’Ateneo, nell’anno 2022 ha assunto: 29 RTD a) di cui 16 PNRR e 5 chiamate dirette PNRR e 32 RTD b); n. 1 docente di I fascia stabilmente impegnato all’estero, mediante procedura di “Chiamata Diretta”. Sono tuttavia al vaglio del MUR n. 6 proposte di reclutamento mediante procedura di chiamata diretta di cui n. 2 di I fascia e n. 5 di II fascia, oltre ad una procedura per la quale è già pervenuta l’autorizzazione MUR.

Si evidenzia il rapporto percentuale tra le diverse qualifiche delle procedure di reclutamento del personale docente per l’anno 2022, ivi comprese quelle ancora in corso di svolgimento i cui vincitori assumeranno servizio nei primi mesi del 2023.

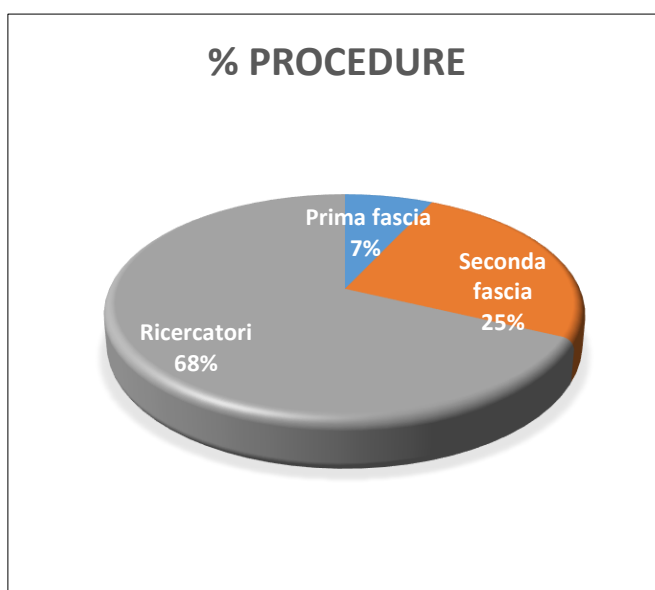


Figura 9 – Reclutamento personale docente anno 2022 per ruolo (%)

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo

Il potenziamento del capitale umano, non solo dal punto di vista quantitativo ma anche qualitativo, sviluppando le competenze, le professionalità e l’efficienza amministrativa, rappresenta un aspetto cruciale, la condizione abilitante, per il successo delle strategie di Ateneo e per accrescere il valore pubblico. Una particolare attenzione deve essere rivolta alle **competenze** del PTA relativamente al supporto ai processi amministrativi e tecnici, in cui hanno particolare rilevanza le attività di supporto alla didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione; l’erogazione dei servizi verso l’utenza esterna, ma anche interna.

Le competenze necessarie per svolgere ottimamente le attività ordinarie assegnate, oltre a quelle trasversali sui temi dello sviluppo sostenibile, delle pari opportunità, della digitalizzazione dei processi amministrativi, delle politiche di *welfare* sono raggiungibili attraverso l’adozione di opportune politiche assunzionali e di crescita delle conoscenze del personale già strutturato.

La programmazione del fabbisogno mira, quindi, da un lato a ripristinare le risorse necessarie a garantire la funzionalità di attività e servizi rimasti scoperti a seguito di cessazioni (*turnover*) ma anche, e soprattutto, a **favorire il potenziamento di aree strategicamente importanti per l’Ateneo**.

A fronte delle numerose procedure concorsuali indette dall’Ateneo, la partecipazione alle stesse da parte di potenziali soggetti, ha assunto livelli nettamente inferiori alla normalità, fenomeno, tra l’altro, comune ad

altre pubbliche amministrazioni. Ciò ha determinato, con riferimento alle procedure bandite, in alcuni casi (pochi), un esito negativo delle stesse e, in altri casi, l'approvazione di graduatorie con un numero esiguo di candidati idonei. Altro aspetto da tenere in considerazione è che le assunzioni di personale tecnico amministrativo, effettuate nel corso del 2022, a seguito di esito positivo di procedure concorsuali pubbliche o mediante scorrimento di vigente graduatoria, hanno interessato personale già dipendente dell'Università di Parma, spesso già inserito nella medesima struttura di destinazione che risultava carente di risorse umane disponibili. Ciò, da un lato, ha permesso la valorizzazione del personale già presente nei ruoli dell'Università di Parma, dall'altro, ha determinato il mancato potenziamento, di fatto, di alcune strutture dell'Ateneo.

Anche con riferimento al personale tecnico-amministrativo si intende proseguire negli investimenti, finalizzati, da un lato, al potenziamento delle risorse umane e alla loro valorizzazione e, dall'altro, alla promozione e al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori (salute organizzativa e professionale). Obiettivo di tali azioni, in linea con quanto indicato nel "Piano Strategico di Ateneo 2022-2024", è quello di garantire un modello di gestione sempre più efficace ed efficiente avendo riguardo, al contempo, alla figura della persona, quale lavoratore. In particolare, si proseguirà nella realizzazione di:

- Interventi, anche formativi e informativi, orientati a favorire un nuovo modo di lavorare: si tratta di riscoprire, a tutti i livelli, la volontà di partecipare attivamente alla vita del nostro Ateneo, riaffermando la cultura del servizio alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, cioè la consapevolezza di partecipare a un processo fondamentale per la vita dell'Università;
- interventi di valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti attraverso la previsione di un **piano di formazione continua e personalizzata**, a tutti i livelli, realizzato attraverso un'analisi dei bisogni formativi percepiti e futuri, questi ultimi in considerazione della continua trasformazione del contesto lavorativo; in tal modo l'Ateneo, integrando una comunità di apprendimento, persegue trasversalmente una delle finalità che le sono proprie (si rinvia per approfondimenti al paragrafo 3.3.6 Formazione del personale);
- iniziative di organizzazione e gestione del personale orientate ad accrescerne il benessere fisico e psicologico attraverso, tra l'altro, la previsione di azioni mirate all'implementazione di meccanismi atti a favorire la conciliazione vita/lavoro del lavoratore, il consolidamento del ricorso al lavoro agile, la creazione di ambienti di lavoro sempre più idonei; ciò nell'ottica di favorire il miglioramento della qualità della vita lavorativa, delle prestazioni, nonché delle relazioni di lavoro;
- un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale, attraverso il consolidamento degli interventi in essere e valutando la possibile attuazione di ulteriori benefici anche al fine dell'incremento del benessere organizzativo dei dipendenti (si rimanda in proposito al paragrafo 2.1.7 e al Piano Azioni Positive);
- azioni volte a garantire un sempre più efficace supporto alle crescenti incombenze di natura amministrativa che gravano sui docenti impegnati nella direzione o nel coordinamento di strutture operative (Dipartimenti, Centri di ricerca e di servizi, Corsi di Studio, Dottorati di ricerca, Scuola di Alta Formazione ecc.);
- iniziative volte al progressivo e continuo sviluppo della digitalizzazione dei processi amministrativi di riferimento, in coerenza con le strategie di ateneo specificate nel paragrafo 2.1.5 e agli obiettivi operativi di cui al paragrafo 2.2.3 (dimensione "digitalizzazione"), per il raggiungimento di minori tempi di gestione degli stessi, favorendo, così, l'innalzamento degli standard di qualità dei servizi interni ed esterni;
- strategie atte a sviluppare e promuovere la comunicazione interna tra le strutture di Ateneo ed il relativo personale, in virtù di una maggiore consapevolezza inerente la complementarità di azione che necessariamente intercorre tra di esse.

Le logiche che sottendono alle suddette azioni sono, principalmente, correlate a **politiche di Ateneo di benessere organizzativo** che conducano ad un miglioramento e ad una crescita della qualità della vita lavorativa e a progressi in termini di efficienza, motivazione e affezione al proprio contesto lavorativo, ma non solo. L'Ateneo ritiene, altresì, fondamentale la promozione della parità e delle pari opportunità e a tal

proposito si rinvia a quanto espresso nel PAP (paragrafo 2.1.7). Non meno importante è il perseguimento, come fatto negli ultimi anni, di azione atte a potenziare gli istituti premiali delle performance individuali e organizzative.

Le azioni da mettere in atto per il 2023 e seguenti, nell'ambito della presente programmazione relativa al fabbisogno del personale tecnico amministrativo, riguardano:

- la conferma della graduale applicazione del **potenziamento dell'organico del personale tecnico amministrativo**, che individua un insieme di competenze professionali che meglio rispondono alle esigenze dell'Ateneo, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini necessarie anche a sostegno della transizione digitale ed ecologica, contenute nella delibera del CdA n. 457 del 09.11.2022, recante "Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell'organico di Ateneo 2022" e che di seguito si riporta in sintesi:

Categoria	Numero posti per categoria	Totale punti organico
B	4	0,8
C	59	14,75
D	28	8,4
EP	6	2,4
Totale	97	26,35

Tabella 30 – Richiesta di fabbisogno per il potenziamento organico – anno 2022

Come di seguito suddivise per area funzionale e struttura organizzativa:

STRUTTURA	Amministrativa	Amministrativa- Gestionale	Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Socio-Sanitaria
	Rettorato			1C		
Direzione Generale		1 EP; 4 D	1 D; 1 C			
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	5 C	2 D				
Area Ricerca	5 C	1 EP; 1 D		5 C		
Area Terza Missione	3 C	2 EP; 1 D	1 D			
Area Economico Finanziaria	2 C					
Area Edilizia e Infrastrutture	1 C	1 D	2 D; 2 C			
Area Personale e Organizzazione		2 D	1 C			
Area Sistemi Informativi		1 D	2 D; 2 C			
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	1 C					
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	1 C					
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	1 C		1 D; 5 C			

STRUTTURA	Amministrativa	Amministrativa- Gestionale	Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Socio-Sanitaria
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1 C	1 EP	3 D		1 B	2 D
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	2 C					
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	3 C		2 D; 1 C		1 B	
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	2 C		4 C			
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	2 C					
Dip. Scienze Medico-Veterinarie			1 C		2 B	1 EP
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – C.S.A.C.	1 C		1 D; 2 C			
Centro Universitario di Odontoiatria			2 C			
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo – C.A.P.A.S.	1 C					
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)			1 D			
Centro Linguistico di Ateneo – C.L.A.	1 C					

Tabella 31 – Posizioni inserite nella integrazione della programmazione 2022 per le quali sono da attivare le relative procedure assunzionali (mobilità, concorso, assunzione mediante scorrimento)

2. l'indizione di **nuove procedure concorsuali** per le posizioni che, nel corso del 2023, dovessero essere oggetto di procedure di **mobilità interna o esterna dichiarate deserte** per mancanza di candidati idonei o che dovessero determinare una copertura parziale dei posti previsti;
3. la **riassegnazione dei punti organico** finalizzata alla sostituzione di unità presso quelle strutture che vedranno assegnarsi personale, quale vincitore di procedure concorsuali (incluse le PEV) o in quanto utilmente collocato in graduatorie vigenti di idonei, già tuttavia dipendente dell'Ateneo nella categoria immediatamente inferiore e in servizio nella medesima struttura;
4. azioni necessarie all'attuazione degli **interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza**, finalizzate anche alla temporanea copertura delle posizioni organizzative di riferimento quale effetto della costituita **Unità di missione** denominata "Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR", di livello dirigenziale generale;
5. In continuità con le azioni già intraprese negli ultimi anni, prosegue il **reclutamento di unità di collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato**, volto a garantire un significativo miglioramento dei servizi didattici offerti alle studentesse e agli studenti della nostra Università, e in particolare:
 - a. progettualità correlata al Centro Linguistico d'Ateneo (CLA), quale entità improntata al consolidamento e all'espansione della formazione linguistica e dei relativi processi di internazionalizzazione, a beneficio, pertanto, delle attività di Ateneo, negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione;
 - b. obiettivi di internazionalizzazione esplicitati nel Piano Strategico di Ateneo 2022-24: INT1 – migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo, tra cui lo sviluppo dell'offerta formativa in lingua inglese e il consolidamento di partnership internazionali per realizzare corsi di laurea con

- doppia titolazione, e INT2 – incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale amministrativo;
- c. progettualità relativa alla didattica che prevede azioni di supporto e miglioramento a favore del Corso di Studi triennale in Civiltà e Lingue Straniere Moderne (L11), il cui numero di immatricolati ogni anno si attesta fra i più alti del Dipartimento, del Corso di Studi magistrale in Language Sciences and Cultural Studies for Special Needs (LM39), laurea in lingua inglese inaugurata nell’a.a. 2021-22, e del Foundation Year (attività, questa, gestita dal Dipartimento a beneficio dell’intero Ateneo);
 - d. ampio ventaglio di progettualità previste dal Network EU Green, con particolare riferimento alle linee d’azione specificatamente dedicate alla ricerca nel campo della linguistica, dell’apprendimento delle lingue e della comunicazione;
6. la cura dell’Ateneo di garantire il rispetto delle quote d’obbligo, qualora emergesse tale necessità di integrazione, attraverso il rinnovo della stipula della Convenzione di cui all’art. 11 della Legge n. 68/99, con le preposte strutture del Servizio Inserimento Lavoratori Disabili – SILD dell’Amministrazione Provinciale di Parma;
 7. la necessità di proseguire in un adeguato ricambio generazionale senza creare nocumeto ai servizi erogati da strutture che hanno subito e subiranno cessazioni, confermando i criteri vigenti in materia di applicazione dell’istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL.

Oltre a tutti gli obiettivi sopra esposti, è necessario e doveroso approfondire l’aspetto **turn-over**, indispensabile per programmare un futuro sostenibile dell’azione amministrativa.

QUALIFICA	2023	2024	2025	Totale cessazioni triennio 2023-2025
Dirigenti	1	0	0	1
EP	2	2	3	7
D	8*	7	9	24
C	11	6	3	20
B	3*	4	0	7
Cel.	17*	0	0	17
Tot.	42	19	15	66

* di cui le seguenti unità di personale a tempo determinato :16 CEL, 2 cat. B, 1 cat. D, 2 tecnologi cat. D
 Tabella 32 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del Personale Tecnico - Amministrativo

Di seguito si riporta la **previsione delle cessazioni** suddivise per Categorie ed aree di inquadramento, incidenti sulle diverse strutture dell’Ateneo:

2023	Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Dirigenti
Rettorato					
Segreteria Generale/Tecnica di Staff		1 B			
U.O Comunicazione Istituzionale	1 D				
Direzione Generale					
U.O. Vigilanza e Logistica		1* B	1 C		
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	1* B				
U.O. Carriere Studenti	2 C				
U.O. Formazione Post-Lauream	1 C				

2023	Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Dirigenti
Area Ricerca					
U.O. Biblioteche delle Scienze e Tecnologie				1 D	
Area Terza Missione					
U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico	1 EP				
Area – Edilizia e Infrastrutture					
U.O. Gestione Edifici			1 C		
U.O. Gestione Impianti			1 D		
U.O. Servizi Generali e Monitoraggio	1 C				
Area - Sistemi Informativi					1
TOTALE	7	2	3	1	1
*tempi determinati	TOTALE AREE 2023: 14				

2024	Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.
Rettorato				
U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale		1 B		
Direzione Generale				
U.O. Contratti Pubblici	1 D			
U.O. Coordinamento Attività Amm.ve Dip. e Centri	1 EP			
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti				
U.O. Carriere Studenti	1 D; 1 C	1 B		
Area Personale e Organizzazione				
U.O. Amm. Personale T.A. e Organizzazione	1 C			
Area Ricerca				
U.O. Biblioteche delle Scienze e Tecnologie	1 B			1 D
U.O. Biblioteche delle Scienze Umane				1 D
Area Terza Missione				
U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico			1 C	
TOTALE	6	2	1	2
	TOTALE AREE 2024: 11			

2025	Amm.vi	Tecnici	Bibl.
Direzione Generale			
U.O. Contratti Pubblici	1 D		
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti			
U.O. Tirocini	1 D		
Area Personale e Organizzazione			
U.O. Amm. Personale Docente		1 D	
Area Ricerca			
U.O. Monitoraggio delle Attività di Ricerca		1 C	
U.O. Biblioteche delle Scienze Umane			1 EP
Area Terza Missione			

U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico		1 D	
TOTALE	2	3	1
TOTALE AREE 2025: 6			

Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Socio San.	Dirigenti
15	4	7	4	0	1
TOTALE AREE 2023 – 2024 - 2025: 31					

Tabella 33 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo del Rettorato, Direzione, Aree dirigenziali, triennio 2023 – 2025

2023	Amm.vi	Tecnici	Socio-San.
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale		1 C	
Dipartimento di Medicina e Chirurgia			1 D
Dipartimento di Scienze Matematiche Fisiche ed Informatiche		1 C	
Dipartimento di Discipline Umanistiche e Sociali e delle Imprese Culturali	1 C		
Dipartimento di Sc. Medico-Veterinarie		2 C	
Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione - CSAC			
U.O. Archivistico - Museale		1 D	
Centro Universitario di Odontoiatria			1* D
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati" - CIM		EP	
TOTALE	1	6	2
*tempo determinato	TOT. DIPARTIMENTI E CENTRI 2023: 9		
con N. 17 CEL (16 a tempo determinato) + 2 Tecnologi	TOT. DIPARTIMENTI E CENTRI 2023: 28		

2024	Amm.vi	Tecnici	Socio-San.
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	1 EP	1 C	
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale		1 D	
Dipartimento di Medicina e Chirurgia			1 D
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	1 B		
Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione			
U.O. Archivistico - Museale		1 D; 1 C	
Centro Universitario di Odontoiatria		1 C	
TOTALE	2	5	1
TOT. DIPARTIMENTI - CENTRI 2024: 8			

2025	Amm.vi	Tecnici	Socio-San.
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	1 EP	1 C	
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale		1 D	
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1 C		2 D
Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali	1 EP		
Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione			
U.O. Archivistico - Museale		1 D	
Centro Accoglienza e Inclusione (C.A.I)	1 D		
TOTALE	4	3	2
TOT. DIPARTIMENTI - CENTRI 2025: 9			

Amm.vi	Tecnici	Socio San.
7	14	5

TOTALE DIPARTIMENTI - CENTRI 2023 – 2024 - 2025	26
CEL (16 a tempo determinato)	17
Tecnologi	2
TOTALE CESSAZIONI DIPARTIMENTI - CENTRI 2023 – 2024 - 2025	45

Tabella 34 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo delle Strutture dipartimentali e dei Centri, triennio 2023 – 2025

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno del personale

L'Ateneo nel 2022 ha deliberato di utilizzare complessivamente 66 punti organico (dei 103,51 disponibili) per sopperire alle necessità di personale, docente e tecnico-amministrativo, emerse in fase di programmazione del fabbisogno complessivo.

DELIBERE CDA 2022 UTILIZZO PUNTI ORGANICO		PUNTI ORGANICO	
PERSONALE DOCENTE	PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE	24,00	
	PROCEDURE ART.18 c.4 L.240/10	5,40	
	CD A	DIPARTIMENTI BISOGNOSI	2,00
		CHIAMATE DIRETTE	4,00
		DA RIPARTIRE (a disposizione CDA per esigenze particolari e/o chiamate dirette)	1,60
	CONCORSI 2022 - PRESA SERVIZIO NEL 2023	1,00	
	CONCORSI 2023 - PRESA SERVIZIO NEL 2023	26,35	

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	PEV - PRESA SERVIZIO NEL 2023	1,65
TOTALE		66,00

Tabella 35 – Assegnazione di punti organico

Di seguito si esplicitano le strategie di copertura per il personale docente e per il PTA.

PERSONALE DOCENTE

Le strategie di copertura per il personale docente sono le seguenti:

- **chiamate dirette dall'estero**, cofinanziate dal MUR, in risposta alle call che saranno emanate nel corso dei due prossimi anni;
- **chiamata di professori ordinari e associati** già in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impiegati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento che ricoprono una posizione accademica equipollente presso università straniere, sulla base di tabelle di corrispondenza, aggiornate ogni tre anni, definite dal Ministro dell'università e della ricerca, sentito il CUN, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla rispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università, ai sensi dell'**art. 7 della legge n. 240/2010**, commi 5-bis, 5-ter e 5-quater;
- **chiamate di professori ordinari e associati** attraverso procedure di reclutamento **ex art. 18 c. 1 della legge n. 240/2020** che potranno anche consentire la qualificazione e lo sviluppo delle competenze del personale anche, già presente in Ateneo, nel pieno rispetto dell'uguaglianza di genere sia nel reclutamento che nella progressione di carriera, della sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio;
- **reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b)** nei termini consentiti dalla legge e **RTT** ai sensi della legge n. 79/2022;
- **chiamate di professori ordinari e associati** ai sensi **dell'art. 18 c. 4 della legge n. 240/2010**;
- **stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o internazionali** che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSC.

Occorre altresì evidenziare l'attività svolta, nell'anno 2022 e negli anni scorsi, in modo sinergico con il **Sistema Sanitario** e, in particolare, con le Aziende Sanitarie, nella consapevolezza della sempre maggiore rilevanza del tema della ricerca clinica, che ha avuto, fra l'altro, come effetto positivo per l'Ateneo, la stipula di **convenzioni per l'attivazione di procedure di reclutamento** sia di personale docente di I, II Fascia che di Ricercatore a tempo determinato, **con finanziamento interamente a carico delle Aziende Sanitarie** stesse. Tale collaborazione sarà perseguita con decisione anche nel prossimo triennio (2023-2024-2025), per favorire una migliore e sempre maggiore integrazione e un ulteriore rafforzamento della collaborazione con il Servizio Sanitario.

Degno di menzione è il **progetto volto alla individuazione di "sedi ulteriori"** (ai sensi dell'art. 18 del "Protocollo di Intesa" tra la Regione Emilia-Romagna – Università). In tale ambito è stato sottoscritto:

- un primo Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione della U.O.C. di Ortopedia e Traumatologia presso l'Ospedale "Guglielmo da Saliceto" di Piacenza quale sede ulteriore e parte integrante della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di

Parma, che ha portato fra l'altro, alla stipula di una convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di professore universitario di I fascia per il SSD MED/33 e alla stipula di convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di RTD b);

- un secondo Accordo ha riguardato la UOC di "Pediatria e neonatologia" della AUSL di Piacenza con il conseguente completo finanziamento, da parte della Azienda USL di Piacenza, di 1 posto per Professore Universitario di Ruolo di II fascia per il SSD MED/38;
- un ulteriore Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione, come sedi ulteriori ex art. 18 del vigente protocollo d'Intesa Regione – Università, della U.O.C. di Oncologia; Cardiologia; Ematologia; Chirurgia generale; Neurologia; Medicina Riabilitativa di Integrazione ai percorsi Ospedale – Territorio. L'individuazione di tali strutture come sedi ulteriori, divenute in quanto tali parti integranti della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di Parma, ha portato fra l'altro, alla previsione della stipula di più convenzioni per il completo finanziamento di 8 professore di seconda fascia e 6 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. 240/2010.

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE IN CORSO						
	ART. 18, c.1,4 l.240/2010	ART. 24, c. 5 l. 240/2010	RTD a)	RTD b)	trasferiment i RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
PO	10					2	
PA	3	26				5	
RUC							
RTD A			N. 31 di cui N. 24 PNRR				6
RTD B				4			
TOTALI	13	26	31	4	0	7	6
81 unità (pari a 22,8 punti organico impegnati)							

Tabella 36 – Procedure in atto di reclutamento del personale docente

Tenuto conto delle ore di didattica istituzionale dei docenti delle diverse fasce (stimando 120 ore per PO e PA; 60 ore per RTD b) e 40 ore per RTD a), come da Regolamento didattico di Ateneo) è possibile ipotizzare le ore aggiuntive di didattica istituzionale potenziale, che potranno essere erogate, a seguito delle assunzioni dei vincitori delle procedure in corso di espletamento o che saranno ultimate nei primi mesi del 2023:

RUOLO NUOVI INGRESSI	INCREMENTO DIDATTICA POTENZIALE
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	320
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	280
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	660
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1240
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	840
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	360
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	440
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	260
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	160
Totale ore stimate	4560

Tabella 37 – Totale stimato di ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni

I Dipartimenti di Ateneo, sulla base della delibera del CDA in data 5 settembre 2022, hanno fatto pervenire al protocollo di Ateneo, dettagliate relazioni dalle quali si evince che le politiche di reclutamento del personale docente per gli anni 2022 e 2023, nel rispetto degli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 sono tese, per quanto attiene la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione, alla realizzazione delle politiche specificate nel paragrafo 3.3.3 “Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente”.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2022 ha valutato positivamente i piani di programmazione delle assunzioni deliberati dai Dipartimenti, approvando l’attivazione delle seguenti procedure selettive per posti di docenti di ruolo di I e II fascia e posti da *Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) o RTT*, a gravare sulle assegnazioni delle programmazioni dipartimentali di cui sopra e imputabili al DM 445/2022.

ART. 18, COMMA 1 DELLA LEGGE N. 240/2010 (9,1 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
I Fascia	1	07/F1 Scienze e tecnologie alimentari	AGR/15 Scienze e tecnologie alimentari
	1	03/D1 "Chimica e tecnologie farmaceutiche, tossicologiche e nutraceutico-alimentari" –	CHIM/08 "Chimica farmaceutica"
	1	05/G1 "Farmacologia, farmacologia clinica e farmacognosia"	BIO/14 "Farmacologia"
	1	03/D2: "Tecnologia, Socioeconomia e Normativa dei Medicinali"	CHIM/09 "Farmaceutico Tecnologico Applicativo"

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
II Fascia	1	06/D4 Malattie Cutanee, Malattie infettive e Malattie dell’Apparato Digerente	MED/12 Gastroenterologia
	1	06/E1 Chirurgia Cardio-Toraco-Vascolare	MED/22 Chirurgia Vascolare

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
I Fascia	1	09/E3 – Elettronica	ING-INF/01 – Elettronica
	1	09/E4 – Misure	ING-IND/12 - Misure Meccaniche e Termiche
II Fascia	1	09/E3 – Elettronica	ING-INF/01 – Elettronica

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
I Fascia	1	01/A2 Geometria e Algebra.	MAT/03 Geometria

ART. 18, COMMA 4, DELLA LEGGE N. 240/2010 (7,5 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
I Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>12/H1 – Diritto Romano e Diritti dell'Antichità</i>	<i>IUS/18 – Diritto Romano e Diritti dell'Antichità</i>

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
I Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>13/D2 – Statistica Economica</i>	<i>SECS-S/03 - Statistica Economica</i>
II Fascia	1	<i>08/A2 – Ingegneria Sanitaria – Ambientale, Ingegneria degli Idrocarburi e Fluidi nel sottosuolo, della Sicurezza e Protezione in Ambito Civile</i>	<i>ICAR/03 - Ingegneria Sanitaria-Ambientale</i>

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
II Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>04/A1 – Geochimica, Mineralogia, Petrologia, Vulcanologia, Georisorse ed Applicazioni</i>	<i>GEO/06 – Mineralogia</i>

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
II Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>13/C1 – Storia Economica</i>	<i>SECS-P/12 – Storia Economica</i>

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE			
I Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>07/H5 – Cliniche Chirurgica e Ostetrica Veterinarie</i>	<i>VET/09 – Clinica Chirurgica Veterinaria</i>

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
I Fascia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	<i>Da definire</i>	
II Fascia	2		

PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPOLOGIA B) EX ART. 24 C.3 L. 240/2010 O RTT EX LEGGE 79/2022 (4,5 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO		
n. posti RTD b)	settore concorsuale	S.S.D.
1	<i>07/B2 – Scienze e Tecnologie dei Sistemi Arborei e Forestali</i>	<i>AGR/03 – Arboricoltura Generale e Coltivazioni Arboree</i>

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI –		
n. posti RTD b)	settore concorsuale	S.S.D.
1	<i>12/D1 – Diritto Amministrativo</i>	<i>IUS/10 – Diritto Amministrativo</i>
1	<i>11/E4 – Psicologia Clinica e Dinamica</i>	<i>M-PSI/07 – Psicologia Dinamica</i>
1	<i>14/C2 – Sociologia dei Processi Culturali e Comunicativi</i>	<i>SPS/08 – Sociologia dei Processi Culturali e Comunicativi</i>

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI		
n. posti RTD b)	settore concorsuale	S.S.D.
1	<i>12/A1 - Diritto Privato</i>	<i>IUS/01 - Diritto Privato</i>

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA – Delibera del 17.11.2022			
Tipologia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
RTD art. 24, c. 3 l.240/2010	1	<i>06/D3 Malattie del Sangue, Oncologia e Reumatologia</i>	<i>MED/15 Malattie del sangue</i>
	1	<i>06/E1 Chirurgia Cardio-Toraco-Vascolare</i>	<i>MED/23 Chirurgia cardiaca</i>
	1	<i>06/M1 Igiene Generale e Applicata, Scienze Infermieristiche e Statistica Medica</i>	<i>MED/42 Igiene Generale e Applicata</i>
RTT legge 79/2022	1	<i>11/D2 “Didattica, Pedagogia Speciale e Ricerca Educativa”</i>	<i>M-EDF/01 “Metodi e Didattiche delle Attività Motorie”</i>

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Il consistente piano assunzionale, a suo tempo approvato, ha visto la propria attuazione completarsi nel corso del 2022.

Procedure concorsuali indette nel 2022, attualmente in itinere

Sono, attualmente, in corso di svolgimento le seguenti procedure di reclutamento:

- n. 1 procedura per **n. 1 Dirigente** di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 procedura per **n. 1 unità di personale di Categoria EP**, d’area tecnica, nell’ambito edilizia;
- n. 1 procedura per **n. 1 tecnologo** a tempo determinato nell’ambito di specifico progetto PNRR;
- n. 1 procedura per **n. 10 CEL** a tempo determinato.

Procedure concorsuali in fase di predisposizione

Sono, attualmente, in corso di predisposizione gli atti relativi all'attivazione delle seguenti procedure di reclutamento:

- n. 1 procedura per **n. 1 tecnologo** a tempo determinato nell'ambito di specifico progetto PNRR.

Procedure selettive, riservate al personale dell'Università di Parma, indette ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, c.d. Progressioni Economiche Verticali – PEV

Per il triennio 2020-2022, le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 (c.d. Decreto Madia), come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), quest'ultimo convertito dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, avevano la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, per un numero di posti che non poteva superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni.

Il Consiglio d'Amministrazione dell'Ateneo di Parma, alla luce del combinato disposto delle proprie delibere:

- n. CDA/16-12-2020/470 del 16.12.2020, recante *“Provvedimenti relativi al “Piano triennale di programmazione del personale 2020 – 2022” Aggiornamento con scorrimento al 2022”*;
- n. CDA/24-09-2021/474 del 24.09.2021, recante *“Autorizzazione modifica e integrazione Piano Assunzionale personale tecnico amministrativo – anno 2021”*;
- n. CDA/09-11-2022/457 del 09.11.2022, recante *“Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell'organico di Ateneo 2022”*;

ha manifestato l'intenzione di avvalersi della possibilità accordata dal legislatore, al fine di valorizzare le professionalità del personale in servizio, autorizzando l'attivazione di procedure per **le Progressioni Economiche Verticali – PEV**, tenuto conto del contingente massimo previsto, per i seguenti passaggi di categoria:

- n. 4 passaggi da D ad EP;
- n. 20 passaggi da C a D;
- n. 21 passaggi da B a C.

In attuazione di quanto sopra, con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 2190/2022, prot. n. 221215 del 05.09.2022, sono state indette le procedure, **già concluse**, previste nell'ambito dell'intervento **“Dipartimenti di Eccellenza 2018 - 2022”** per la copertura, mediante PEV, dei seguenti posti, presso il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - SCVSA:

- **n. 1 posto di Categoria D**, con inquadramento nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati;
- **n. 1 posto di Categoria C**, con inquadramento nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati;

mentre con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 3068/2022, prot. n. 285989 del 29.11.2022, successivamente modificata ed integrata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 3424/2022, prot. n. 307709 del 23.12.2022, sono state indette le **procedure, attualmente in itinere**, per la copertura, mediante PEV, dei seguenti posti:

- **n. 4 posti di Categoria EP**, di cui n. 2 con inquadramento nell'Area Amministrativa-Gestionale, n. 1 con inquadramento nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati e n. 1 con inquadramento nell'Area Medico-odontoiatrica e Socio-Sanitaria;
- **n. 19 posti di Categoria D**, di cui n. 9 con inquadramento nell'Area Amministrativa-Gestionale, n. 7 con inquadramento nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati, n. 2 con inquadramento nell'Area Socio-Sanitaria e n. 1 con inquadramento nell'Area Biblioteche;

- **n. 20 posti di Categoria C**, di cui n. 11 con inquadramento nell'Area Amministrativa, n. 7 con inquadramento nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati, n. 1 con inquadramento nell'Area Biblioteche e n. 1 con inquadramento nell'Area Socio-Sanitaria.

DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA 2023-2027

In data 28 dicembre 2022 ANVUR ha pubblicato [l'elenco dei 180 Dipartimenti di eccellenza delle Università statali per il quinquennio 2023-2027](#). rispetto alla precedente selezione del 2017 l'Ateneo passa da 1 a 3 Dipartimenti di eccellenza, su un totale di 9 Dipartimenti attivi. Si tratta del **Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali**, del **Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco** e del **Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale**, che sono stati selezionati dal MUR tra i 350 dipartimenti identificati da ANVUR dopo la procedura di Valutazione della Qualità della Ricerca del quadriennio 2015-19. Per il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale si tratta di una conferma: era già nella lista dei Dipartimenti di eccellenza anche nella precedente selezione, relativa al quinquennio 2018-2022. Per gli altri due si tratta invece di un ingresso *ex novo*. Ai tre Dipartimenti di eccellenza del nostro Ateneo andranno complessivamente quasi 25 milioni di euro nel quinquennio.

I progetti presentati dai Dipartimenti prevedevano l'assunzione di personale docente e PTA, in parte a totale carico del progetto Dipartimenti di eccellenza e in parte co cofinanziamento ateneo. Entro il biennio 2023-2024, l'Ateneo si impegna pertanto ad attivare le relative procedure di reclutamento come dai prospetti di seguito riportati.

Dipartimento	Finanziamento	n°	Ruolo	Settore concorsuale	p.o
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	Fondi MUR	1	PO	03/D1	1
	Cofin. Ateneo	1	PO	03/D1	1
	Fondi MUR	1	RTT	05/A1	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/C1	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/D2	0,65
	Cofin. Ateneo	1	RTT	03/D1	0,65
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	1	PA	03/C1	0,70
	Fondi MUR	1	PA	05/A2	0,70
	Fondi MUR	1	RTD b)	03/B1	0,65
	Fondi MUR	1	RTD b)	03/C2	0,65
	Fondi MUR	1	RTD b)	05/C1	0,65
	Cofin. Ateneo	3	RTD b) o RTT	03/A1; 05/A1; 04/A3	1,95
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	1	PA	12/E3	0,70
	n.3 Fondi MUR +n. 2 COFIN	5	RTD b)	12/C1; 12/C2;12/A1 e 12/H2;12E/4 Cofin.	1,95+1,30
	Fondi MUR	2	RTT cofin Ateneo	12/B2;12/G1	1,30

Tabella 38 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – Docente

Dipartimento	Finanziamento	Numero	tipologia	Cat.	p.o.
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	fondi MUR	3	tecnici	D	0,90
	Cofin. Ateneo	3	amministrativi	C	1,00
		1	tecnico	C	
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	fondi MUR	-	-	-	-
	Cofin. Ateneo	2	amministrativi	C	0,80
		1	tecnico	D	
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	fondi MUR	3	amministrativi	C a t.d.	-
	Cofin. Ateneo	-	-	-	-

Tabella 39 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – PTA

3.3.6 Formazione del personale

La Formazione rappresenta una leva strategica per il cambiamento organizzativo e culturale dell'Ateneo.

La Formazione per il personale tecnico amministrativo e dirigente si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'Ateneo per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi a supporto di processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando i contenuti, i tempi e le modalità di erogazione a ciò che è necessario alla crescita e valorizzazione professionale del personale.

La Formazione, in un'ottica di orientamento al Valore Pubblico, deve:



Figura 10 – Leve per la definizione degli obiettivi formativi

Le Strutture deputate alla formazione si adoperano affinché la formazione sia accessibile al personale secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dalle *“Linee Generali del Piano per la Formazione del Personale dell’Università degli Studi di Parma 2021-2023”*.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE

Il processo di pianificazione della formazione si avvale di una programmazione basata su una proiezione triennale che si articola, a sua volta, in piani formativi operativi annuali, *“a scorrimento”* così da consentire di anno in anno l’aggiornamento delle sue parti, in coerenza con le evoluzioni del contesto, degli obiettivi e delle priorità dell’Amministrazione.

GLI AMBITI FORMATIVI DI MAGGIORE EVIDENZA DEL 2023

Gli ambiti formativi di maggiore evidenza nella programmazione 2023 sono illustrati nella figura seguente.



Figura 11 – Azioni formative in evidenza per il 2023

<p>MANAGERIALE COMPORAMENTALE</p>	<p>Le sfide del PNRR, il rinnovamento delle competenze, dei comportamenti e della cultura organizzativa aumentano l'importanza che assume lavorare in un team dinamico, compatto e strutturato su modalità decisionali e organizzative ben precise, composto da persone che lavorano, condividendo un obiettivo comune. La pianificazione di percorsi su team building e tecniche di negoziazione è finalizzata ad approfondire le dinamiche di base per formare e gestire dei gruppi di lavoro performanti nonché per gestire situazioni complesse e i conflitti.</p>
<p>ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</p>	<p>Nell'anno 2022 la Governance di Ateneo, ai fini del miglioramento della cultura organizzativa, ha promosso il progetto <i>"Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane"</i> nell'ambito del quale verranno programmati workshop sul <i>"Sistema di valutazione della prestazione"</i> che costituisce un'attività fondamentale della moderna gestione delle risorse umane e si caratterizza sempre più come uno strumento di valorizzazione delle persone, oltre che di analisi e verifica della performance. Nel 2023, inoltre, verrà divulgato un percorso di approfondimento sul <i>"Ciclo della performance e sulla cultura della valutazione"</i>, attraverso l'erogazione di pillole in e-learning realizzate con Personale interno all'Ateneo.</p>
<p>ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ</p>	<p>Il nuovo modello AVA 3 introduce consistenti novità in materia di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio. Si rende necessario, pertanto, rafforzare l'identità professionale del personale tecnico-amministrativo che opera all'interno della filiera dei processi di Assicurazione della Qualità nell'ottica di agevolare una formazione omogenea, continua e specifica degli operatori.</p>
<p>TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</p>	<p>In ambito anticorruzione e trasparenza, in continuità con gli anni precedenti, si prosegue con una formazione di carattere generale rivolta a tutto il personale, al fine di diffondere la cultura della legalità nell'amministrazione, e con interventi</p>

formativi più mirati verso profili più specialistici al fine di accrescere le competenze tecniche. La formazione comprende anche materie trasversali come i contratti pubblici e l'accesso.

**INCLUSIONE,
ACCOGLIENZA,
PARI
OPPORTUNITA' E
UGUAGLIANZA DI
GENERE**

Tra le linee di sviluppo delle competenze sarà dedicata una particolare attenzione all'*onboarding* al fine di accogliere e inserire i nuovi assunti. A supporto di questo processo verranno strutturati percorsi di base che comprendono corsi in e-learning in ambito: sicurezza, privacy, anticorruzione e trasparenza, violenza di genere e pacchetti di formazione quali la gestione del protocollo informatico Titulus, le nozioni di base degli applicativi in uso, le tecniche per predisporre un atto o un provvedimento amministrativo. Questi percorsi saranno utili anche per favore l'inserimento del personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza e per il personale in trasferimento/mobilità. Nell'anno 2023 la formazione sarà, altresì, uno strumento di diffusione di un linguaggio attento al genere e alla non discriminazione, oltre che su specifiche tematiche di pari opportunità e inclusione.

PNRR

L'avvio dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), strumento che declina in Italia Next Generation EU, principale linea di azione dell'Unione Europea in risposta alle conseguenze dell'emergenza pandemica, impone un costante aggiornamento e monitoraggio su ruoli, responsabilità e processi.

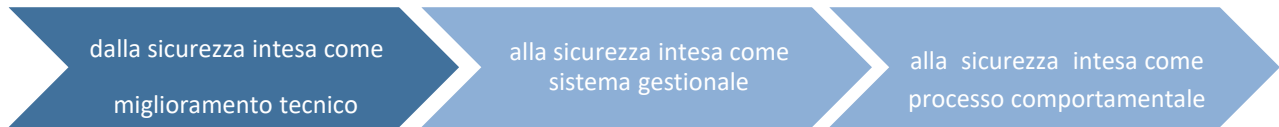
Ulteriori obiettivi formativi riguardano:

- proseguire lo sviluppo delle competenze linguistiche del personale;
- attuare il percorso biennale rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo sulle competenze digitali del Syllabus – DFP;
- promuovere la valorizzazione dei contenuti culturali e dei servizi online offerti dal Sistema Museale dell'Università di Parma;
- proseguire le attività di aggiornamento in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica;
- mantenere aggiornate le competenze in riferimento all'utilizzo degli applicativi gestionali;
- proseguire l'aggiornamento sulla sicurezza informatica;
- mantenere il presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

I percorsi di formazione sopra descritti, si integrano con la formazione sulla sicurezza, erogata dall'Ateneo in linea con i dettami del D. Lgs. 81 del 2008, modificato dalla recente L. 215 del 2021 che, per contrastare il progressivo aumento del numero di incidenti sul lavoro, ha inasprito le sanzioni e aggravato le responsabilità in capo a datori di lavoro, per i quali la formazione e l'aggiornamento periodico in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono diventati obbligatori; inoltre, la legge ha rimarcato l'importanza delle modalità delle verifiche di apprendimento, obbligatorie per tutti i corsi di formazione, e dell'efficacia della formazione ai fini del corretto e sicuro svolgimento dell'attività lavorativa.

Al di là di un adempimento formale ai dettami legislativi, la formazione sulla sicurezza viene pensata in Ateneo come un "*processo culturale*"



che mette al centro il lavoratore come *“persona”* e lo vede protagonista, insieme alla leadership, della realizzazione di comportamenti sicuri nello svolgimento dell’attività lavorativa.

Oltre alla formazione di base sui maggiori rischi connessi alle varie tipologie di lavoro, si sta ponendo una crescente attenzione all’acquisizione di comportamenti, da assumere nella quotidianità, che incidano in modo significativo sulla salute, non tanto intesa quale *“assenza di malattia”*, quanto come *“qualità della vita e di benessere percepito”*.

Allo scopo di diffondere fra i dipendenti una *“cultura dei corretti stili di vita”*, a partire dal 2021, l’aggiornamento del *“Corso sulla salute e sicurezza sul lavoro”* prevede, oltre ad un modulo sulla prevenzione e la protezione dai rischi lavorativi, anche moduli incentrati sui corretti stili di vita:

- *“alimentazione e lavoro”*,
- *“ergonomia e lavoro sedentario”*,
- *“prevenzione e promozione della salute nei contesti di vita”*.

Il modulo sull’alimentazione, in particolare, è stato apprezzato da un elevato numero di lavoratori, che hanno partecipato anche alla parallela indagine (facoltativa), sempre sulla tematica in questione, inserita in un progetto di ricerca di Ateneo.

Nel quadro legislativo della sicurezza sul lavoro anche gli studenti, nel momento in cui svolgono attività in laboratori didattici, di ricerca o di servizio che comportano l’uso di macchine, di apparecchi ed attrezzature di lavoro, di impianti, di prototipi o di altri mezzi tecnici, ovvero di agenti chimici, fisici o biologici, sono annoverati fra i lavoratori e necessitano dell’adeguata formazione. L’Università rappresenta il livello più alto di erogazione della formazione: in questo contesto riveste particolare importanza la formazione sulla sicurezza erogata a coloro che rappresentano la futura classe dirigente. Se sarà raggiunto l’obiettivo di instillare in questi studenti il germe della sicurezza, allora saranno state poste le basi per un processo volto a generare una maggiore consapevolezza dei rischi presenti in azienda, in qualsiasi contesto lavorativo. L’Ateneo rivolge quindi anche agli studenti che svolgono attività in laboratori, campagne archeologiche e geologiche una formazione di base sui rischi connessi alle attività lavorative e, per coloro che frequentano corsi di dottorato in ambito scientifico, anche una formazione specifica, sui fattori di rischio connessi alla tipologia di mansioni svolte in quel contesto lavorativo.

RISORSE DISPONIBILI

Economiche

La consistenza del budget assegnato per le attività di formazione per l’anno 2023 ammonta ad € 222.000,00 e sarà utilizzata per l’organizzazione di tutte le iniziative, compresa la formazione *in house* e quella esterna, nonché per le attività di alta formazione. Graveranno sul budget assegnato, altresì, i costi di missione.

Didattiche e strumentali

I percorsi formativi prevedono l’utilizzo di diverse metodologie didattiche, quali: lezioni frontali in aula, e-learning e live streaming, blended. I corsi sono organizzati e gestiti direttamente dalla U.O. Formazione e

Benessere Organizzativo dell'Area Dirigenziale Personale e Organizzazione e per la parte relativa alla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dal Servizio Formazione per la prevenzione e sicurezza del lavoro del Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le risorse didattiche disponibili per l'erogazione delle iniziative di formazione possono essere interne (docenti, dirigenti o personale tecnico-amministrativo esperto delle diverse aree professionali dell'Ateneo) o esterne (docenti universitari, dirigenti o personale tecnico-amministrativo esperto delle diverse aree professionali di altre università, liberi professionisti e/o formatori esperti delle materie oggetto dell'attività formativa provenienti da enti pubblici e privati).

Formazione in house

La formazione *in house* è una modalità formativa il cui programma didattico viene progettato "ad hoc" adeguando i contenuti dei corsi alle esigenze interne e concordando il momento migliore in cui svolgere l'attività formativa direttamente presso il cliente.

Corsi esterni

La formazione esterna riguarda le esigenze formative individuali, di norma a valenza specialistica e professionalizzante, che prevedono un'iscrizione presso un ente esterno. L'autorizzazione alla formazione esterna dovrà seguire anche il criterio della rotazione e pari opportunità per consentire la più ampia partecipazione del personale.

ALTRE OPPORTUNITÀ FORMATIVE

Altre interessanti occasioni di apprendimento sono costituite da:

- INPS VALORE PA. Il nostro Ateneo aderisce da diversi anni al "Programma Valore PA" che prevede corsi rivolti ai dipendenti pubblici che hanno necessità di formazione in ordine a materie utili per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione ovvero di approfondire le proprie conoscenze in specifiche tematiche. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello);
- Scuola Nazionale dell'Amministrazione - SNA che propone un programma di attività formative suddiviso in 7 aree tematiche distinte che rappresentano i principali settori di intervento della Scuola;
- Comenio D&M - Progetto di formazione-intervento e di consulenza permanente dedicato alla Comunità professionale dei Manager didattici e di chi nelle università italiane si occupa di corsi di studio, di AVA, di Nucleo di valutazione, di Presidio della Qualità di Ateneo, etc.;
- UniSTUD - Progetto di formazione-intervento per il Coordinamento organizzativo delle Segreterie studenti delle Università italiane;
- Proceadamus - Progetto di formazione-intervento dedicato al personale tecnico amministrativo delle Università e degli Enti di ricerca per la soluzione di problemi comuni e per la crescita condivisa della famiglia professionale di chi si occupa di dati, informazioni, documenti, trasparenza, amministrazione digitale e, soprattutto, di procedimenti amministrativi;
- Progetto ISOIVA – Progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie riguardanti le realtà universitarie;
- Corsi CINECA ACADEMY- Percorsi formativi organizzati da Cineca per il personale delle amministrazioni universitarie volto a costruire ed aggiornare competenze sull'uso degli applicativi;
- SYLLABUS "Competenze digitali per la PA". L'Ateneo nel 2022 ha avviato un percorso biennale di formazione che coinvolgerà tutto il Personale Tecnico Amministrativo al fine di rafforzare le competenze digitali di base e diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, delle E-government e dell'Open government.

IL PIANO DI FORMAZIONE 2023

Il Piano di Formazione 2023 è un piano in costante aggiornamento, in coerenza con le evoluzioni del contesto, degli obiettivi e delle priorità dell'Amministrazione e dell'adeguamento continuo delle competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali. Pertanto, è prevista la possibilità di realizzare ulteriori attività formative, soprattutto in caso di eventuali significative evoluzioni del quadro normativo, contrattuale o organizzativo o di richieste specifiche provenienti dai Responsabili delle Strutture, così come potranno non essere attuati eventi di formazione ritenuti non più di interesse o posticipati all'annualità successiva in quanto non si rende più possibile attuarli nell'annualità corrente. Il Piano di Formazione 2023 è consultabile al link <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/personale/piani-formativi>.

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le informazioni relative alla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è consultabile al link <https://www.unipr.it/Formazione%20Sicurezza>

LINEE DI SVILUPPO NEL TRIENNIO 2023-2025

La pianificazione delle azioni di formazione deve tendere sempre di più ad uniformarsi agli obiettivi temporali del Piano Strategico e del PIAO. Pertanto, le linee di sviluppo delle competenze del personale, nel triennio di riferimento dell'attuale PIAO, oltre a quelle già illustrate su base annuale, deve proseguire nel giusto approccio verso il lavoro agendo su tutto il personale tecnico-amministrativo e su coloro che sono preposti a ruoli di coordinamento e di responsabilità di risorse umane (*Dirigenti e Middle manager*) per favorire sempre di più la consapevolezza dell'agire quotidiano, accrescendo il senso di appartenenza, i valori dell'Ateneo e la condivisione degli obiettivi.

Il Personale dovrà essere sempre più coinvolto in percorsi di valorizzazione, di aggiornamento costante e di potenziamento delle attitudini e capacità anche al fine del miglioramento delle performance e dei comportamenti organizzativi, del clima e delle relazioni interne, della riqualificazione e progressione.

Nella prospettiva triennale si rende necessario favorire e incentivare:

- percorsi tematici interdisciplinari (*Minor*), facoltativi e distinti dai corsi di laurea, che permettono di ampliare l'ambito di formazione prevalente con ulteriori competenze utili;
- percorsi di alta formazione che sono importanti per sviluppare e/o aggiornare le competenze professionali, attraverso l'utilizzo di metodologie innovative;
- MOOC (*Massive Open Online Courses*) che sono attività formative interamente online e rappresentano una modalità flessibile di acquisizione di nuove abilità e conoscenze, attraverso un'esperienza di apprendimento continuo;
- il *training on the job* attraverso l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, sul luogo o in situazioni di lavoro;
- le logiche di *age/diversity management* per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che possa favorire l'integrazione e la valorizzazione delle diverse generazioni presenti nell'ambiente di lavoro;
- le logiche di comportamento in sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative e la diffusione della cultura dei corretti stili di vita;
- la formazione *in house* che, oltre a presentare vantaggi di tipo economico, permette di adeguare i contenuti dei corsi alle esigenze interne e di coinvolgere un numero significativo di persone e/o strutture;
- la partecipazione a comunità di pratica e di apprendimento;
- gli accordi di collaborazione.

Sezione 4. MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

La misurazione del Valore Pubblico si concretizza mediante la selezione degli indicatori strategici espressi nel paragrafo 2.1.7 - La misurazione del Valore Pubblico, formulati in ottica di effetti attesi (*outcome*) e in termini di capacità di produrre valore per la società e per gli utenti. In particolare, l'attenzione è centrata sui risultati raggiunti negli ambiti istituzionali e strategici di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, delineati nel Piano strategico 2022 – 2024 - aggiornamento ottobre 2022.

Il **monitoraggio della performance strategica**, che comprende la selezione definita per la misurazione del valore pubblico, è svolto dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità** che trasmette al Consiglio di Amministrazione un resoconto semestrale, analitico e previsionale rispetto ai livelli attesi annuali. La CPPQ svolge anche un ruolo propositivo, nel caso di scostamenti previsionali negativi, elaborando e proponendo azioni correttive finalizzate al potenziamento dei risultati finali. Nell'anno successivo, entro i primi cinque mesi, la stessa CPPQ esegue la misurazione degli indicatori strategici con riferimento a tutto l'anno solare, al fine ultimo anche di rendicontare il valore pubblico generato.

L'*accountability* si attua anche mediante la Relazione sulla Performance per quanto riguarda le componenti di azioni amministrative che applicano gli indirizzi strategici. Quando vengono rendicontati i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono, l'intento è di rendere evidente il legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei target degli indicatori strategici.

4.2 MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

L'Ateneo sta implementando un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che prevede:

- (i) attività di controllo ad ogni livello operativo, assicurando il coordinamento tra i principali soggetti coinvolti nel sistema;
- (ii) l'utilizzo, anche tramite la diffusione di un linguaggio comune, di metodi e strumenti di misurazione, valutazione e trattamento dei rischi tra loro complementari, intesi come principali eventi che potrebbero influire sul conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;
- (iii) flussi informativi tra le diverse funzioni in relazione ai risultati delle predette attività di rispettiva competenza.

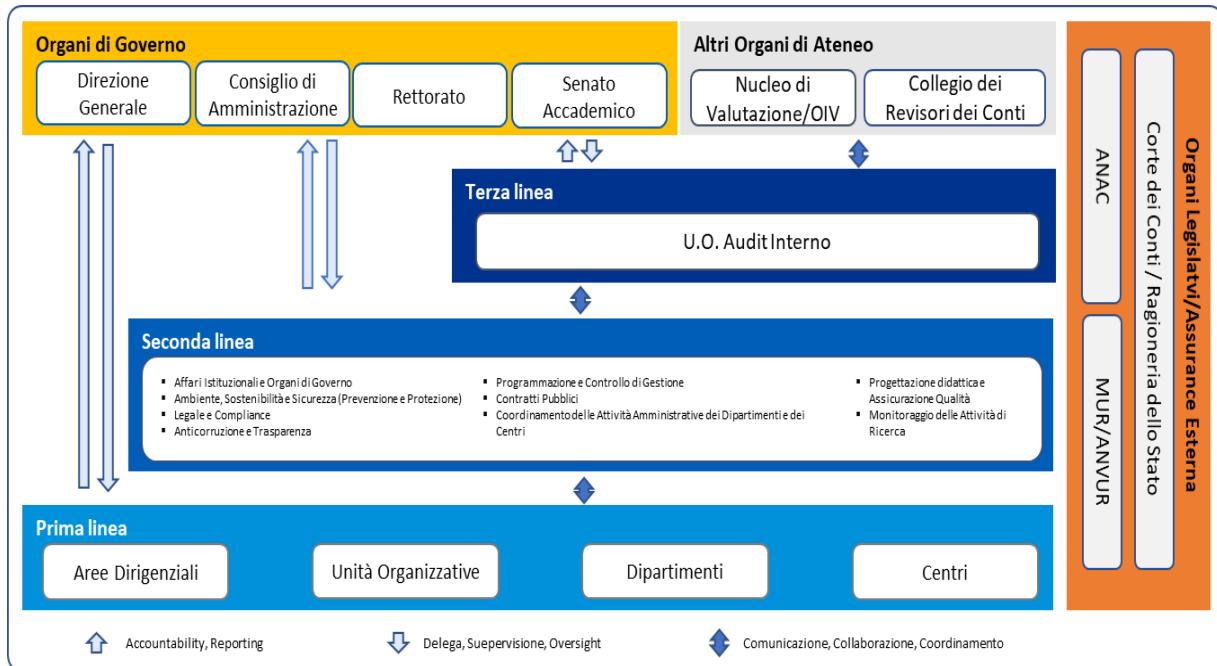


Figura 12 – Architettura del SCIGR di Ateneo con i c.d. “controlli di linea”

L’architettura del sistema, come esplicitato nella figura sopra riportata, è strutturata in tre linee di seguito descritte.

Prima Linea

Consiste nelle verifiche svolte a tutti i livelli dell’organizzazione sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione, generalmente nell’ambito della stessa unità organizzativa o funzione. I vari soggetti, nell’ambito delle loro responsabilità e compiti, gestiscono i rischi connessi ai processi cui partecipano e alle attività operative assegnate, e definiscono ed eseguono i controlli a presidio di tali rischi.

Seconda Linea

Presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi, garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi e rispondendo a criteri di suddivisione dei compiti in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio. La seconda linea include le funzioni dedicate allo sviluppo di programmi specifici di valutazione/gestione del rischio, in virtù di esigenze normative e/o di scelte organizzative, con il compito di presidiare l’attuazione e il corretto funzionamento dei relativi sistemi di controllo interno, e di fornire adeguata informativa al vertice dell’ente.

Terza Linea

L’attività di audit interno è volta a valutare, in una prospettiva di terzo livello, la completezza, la funzionalità e l’adeguatezza dei sistemi e delle procedure di controllo. Fornisce mezzi efficaci per migliorare i processi esistenti e assiste l’Ente nell’implementazione di prassi migliorative.

In tale sistema di controllo interno e di gestione dei rischi si innestano due macro argomenti che l’Ateneo sta perseguendo negli anni: la soddisfazione dell’utenza interna ed esterna, la prevenzione dei rischi corruttivi e la trasparenza.

4.2.1 Monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza

L'attività di monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza è svolta in conformità agli indirizzi forniti dall'A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è riportato nel sottoparagrafo 2.4.2 in relazione alle singole misure previste. Dal punto di vista metodologico, entro il 31 ottobre di ciascun anno, viene richiesto annualmente ai Referenti di predisporre un rapporto informativo dettagliato sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione obbligatorie e specifiche di propria competenza.

A supporto dei Referenti, inoltre, il R.P.C.T, tramite la U.O. Anticorruzione e Trasparenza, ha elaborato le "Linee guida in materia di anticorruzione e trasparenza", recanti un focus sui principali adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo e sul monitoraggio annuale. L'obiettivo del documento è quello di fornire a tutti i soggetti chiamati ad attuare le misure di prevenzione della corruzione un quadro più snello dei principali adempimenti.

Si specifica, altresì, che l'attività di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente, è svolta da ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia di Area dirigenziale, sia di Dipartimento e di Centro /Scuola, sotto il coordinamento del R.P.C.T., con il supporto del Team Anticorruzione e Trasparenza. Nel corso del 2022, come di consueto, in un'apposita riunione del Team, il Responsabile ha assegnato ai componenti del Team, ciascuno per quanto di pertinenza, la promozione dell'attività di controllo, presso la propria Area/struttura di appartenenza, ciò, ovviamente, nell'ottica di fare emergere eventuali criticità e/o azioni di miglioramento.

L'assolvimento degli obblighi in materia è stato confermato, in sede di relazione annuale, da parte di ciascun Referente, senza segnalazioni di criticità rilevanti.

Inoltre, anche per l'anno 2022, il Nucleo di Valutazione ha positivamente attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.A.C. n. 201 del 13 aprile 2022, anche in riferimento all'indicizzazione delle pagine della sezione "Amministrazione trasparente" e alla corretta applicazione del disposto di cui all'art. 9 del Dlgs 33/2013, secondo cui: "Le amministrazioni non possono disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente»".

Le sopradescritte modalità operative, connesse sia agli adempimenti legati alla trasparenza sia alle misure adottate dall'Ateneo per prevenire il rischio corruttivo, sono confermate anche per il 2023, essendosi dimostrate efficaci e funzionali ad assicurare un coinvolgimento a 360 gradi del personale.

Per gli approfondimenti si rimanda al paragrafo 2.3.5 – monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

4.2.2 Soddisfazione dell'utenza interna ed esterna

Nell'Area di intervento Strategica trasversale del Piano Strategico di Ateneo 2022 – 2024 aggiornamento ottobre 2022 gli **obiettivi strategici** AMM1 "Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi" e AQ4 "Ottimizzare la Customer Satisfaction" focalizzano l'attenzione sulla prospettiva di efficacia dell'azione amministrativa.

In particolare, in riferimento al sistema di Assicurazione della Qualità è doveroso menzionare il documento "[Architettura del sistema di customer satisfaction](#)", proposto dal **Presidio di Qualità di Ateneo**, in cui sono definiti i ruoli degli attori coinvolti nei processi di verifica della **soddisfazione dell'utenza**. In

relazione a tale Architettura è redatto e allegato al presente documento il **Piano delle customer satisfaction anno 2023** (v. Allegato 4), finalizzato anche all'avvio di nuove iniziative di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, oltre che a una strutturazione del processo con l'individuazione delle strutture deputate alla valutazione dei risultati conseguiti e all'individuazione di azioni migliorative.

Il Piano delle customer satisfaction anno 2023 rappresenta una parte di un ambizioso progetto, da realizzarsi in un ampio arco temporale che abbraccerà certamente anche un nuovo mandato rettorale, con l'obiettivo di raggiungere la piena copertura del monitoraggio periodico e della misurazione del grado di soddisfazione degli utenti, vale a dire l'efficacia dei servizi erogati e la capacità, pertanto, dell'Ateneo di garantire i livelli di servizio attesi.

Il Piano delle customer satisfaction è strettamente collegato alla Carta dei Servizi di Ateneo approvata nel 2021, ma in continuo aggiornamento, nella quale, per ciascun servizio, è prevista la misurazione annuale degli standard di qualità, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Ateneo.

L'efficacia viene prevalentemente misurata mediante questionari erogati all'utenza nell'ambito del progetto Good Practice (GP). Per i servizi non monitorati da GP è stata specificata, ove già attivata, la diversa modalità di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza, mentre per i servizi ancora non monitorati è prevista la definizione di nuove modalità di rilevazione/questionari ad hoc, da pianificare e progettare.

Indagini di soddisfazione dell'utenza da attivare nell' anno 2023

- a) Servizi Bibliotecari (obiettivo operativo AMM1.3.1_2023)
- b) Indagine di soddisfazione degli studenti in merito alla logistica (aule, laboratori, spazi studio e biblioteche, aule informatiche ...) (obiettivo operativo AMM1.1.6VP)
- c) Supporto informativo per gli affidamenti di lavori, beni e servizi
- d) Job Placement (obiettivo operativo AQ4.1.1_2023)
- e) Servizi inerenti al Sistema Museale di Ateneo (SMA) e Archivio Storico

Si evidenzia infine che ai fini della verifica del raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati delle indagini di customer satisfaction erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi.

4.3 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

La necessità di sviluppare sistemi di misurazione e analisi della performance e anche la complessità del come misurare la capacità di creare valore pubblico sono le sfide principali che l'Ateneo intende affrontare in un percorso di qualità volto al miglioramento. Costruire un sistema di misurazione tale che riesca ad abbracciare tutti gli aspetti della performance e che renda disponibili le informazioni collezionate a supporto delle decisioni è oramai un passaggio imprescindibile e da tempo consolidato.

In questa sezione, pertanto, si ripercorrono tutti gli aspetti relativi al monitoraggio delle sezioni precedenti con evidenza degli strumenti, tempistiche, modalità e responsabilità, nell'intenzione di condividere il sistema di misurazione che l'Ateneo ha raffinato nel tempo e che continua, comunque, a evolvere in prospettiva futura.

L'Università di Parma, con la **Relazione sulla Performance** (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), redatta annualmente dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità**, rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, inserendoli nell'ampio contesto di Ateneo. Per quanto riguarda il presente Piano, la relazione utile alla definizione dei risultati sarà in riferimento all'anno solare 2023, che sarà redatta entro 31 maggio 2024.

È degno di rilievo il **monitoraggio semestrale** della performance, sia organizzativa che individuale, costantemente svolto dai responsabili di struttura e presentato in CPPQ. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui sono definite fasi e tempistiche di misurazione intermedia e valutazione finale. È doveroso ricordare che è ammessa l'eventuale rimodulazione semestrale degli obiettivi operativi che porta all'apertura della definizione di obiettivi, target e in alcuni sporadici casi alla rideterminazione dell'obiettivo stesso, fino alla drastica eliminazione, solo nel caso in cui per cause esogene non sia possibile procedere con le attività connesse.

Nella Relazione sulla Performance è dato particolare riguardo ai temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e di genere, oltre che alle politiche di contrasto alla corruzione e di attenzione alla trasparenza. Sono anche evidenziati i risultati conseguiti per il sostegno alle fasce deboli, tema per cui l'Ateneo ha una particolare e consolidata attenzione, per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e per l'adozione di misure che agevolino forme di lavoro più consone a specifiche esigenze dei lavoratori, ovvero politiche di welfare, valorizzazione e crescita delle professionalità mediante una ponderata pianificazione formativa.

La Relazione si conclude, in genere, con un'analisi delle criticità e riflessioni di quanto rendicontato, in ottica di continuo miglioramento del percorso futuro dell'Ateneo. Il percorso di autovalutazione che l'Ateneo compie anche in fase di rendicontazione del proprio operato, per mezzo della Relazione sulla performance annuale, è un processo ormai consolidato di analisi dei propri punti di forza e dei punti che necessitano o sono suscettibili di miglioramento. Tale processo è svolto con correttezza, senso critico e grande responsabilità nella consapevolezza di creare valore anche nel sistema socioeconomico di riferimento. Il continuo miglioramento del ciclo della performance rappresenta infatti per l'Ateneo un'importante opportunità di crescita e di cambiamento, nell'ottica di favorire lo sviluppo continuo dell'azione amministrativa e la promozione di comportamenti organizzativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati anche attraverso la valorizzazione del merito individuale e di struttura.

4.3.1 Il ruolo del Nucleo di Valutazione nel Ciclo della Performance

Un ruolo fondamentale, per il processo di autovalutazione e per ottenere di conseguenza il miglioramento del ciclo della performance, è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo.

4.4 MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

Annualmente, tra i mesi di marzo e maggio, il MUR chiede agli Atenei di dar corso ad una serie di attività sulla procedura telematica ministeriale PROPER tra cui la programmazione dei punti organico e la rimodulazione, eventuale, dei p.o. da programmazioni pregresse. A tal fine il CdA delibera in merito alla programmazione dei p.o. suddivisa per personale docente (vari ruoli) e personale dirigente e TA.

Le fasi di programmazione e rimodulazione dei p.o., di verifica delle cessazioni e imputazione assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER attraverso cui si esplica un'attività di monitoraggio mirata, in relazione ai vincoli normativi in vigore, in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato.

La pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale avviene entro 30 giorni dall'approvazione sulla piattaforma SICO del MEF, rendendo il documento consultabile da tutti gli stakeholders, rappresenta inoltre un importante strumento *accountability*.

4.5 STRUMENTI TECNICI PER IL MONITORAGGIO

L'Ateneo, già da qualche anno, si è dotato di un sito dedicato al controllo di gestione in cui sono disponibili diverse sezioni, diversamente accessibili rispetto al profilo dell'utente, in cui sono esposte a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la programmazione e gestione dei punti organico per il personale docente, i risultati di soddisfazione sui corsi di studio da parte di laureandi (dati AlmaLaurea), i dati utili per le azioni di orientamento in ingresso rivolte ai futuri studenti. Dallo stesso contenitore è raggiungibile il cruscotto direzionale che rappresenta il fulcro di tutti gli strumenti di controllo e che è accessibile alla Governance e alle figure apicali. Dal Cruscotto direzionale è possibile monitorare una molteplicità di informazioni di rilevanza strategica tra cui il raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici, gli indicatori di qualità della didattica, ricerca e terza missione, oltre a proiezioni di bilancio.

I dati presenti nel Cruscotto direzionale, che riguardano la didattica, il personale, la contabilità ecc, sono principalmente estrapolati e implementati da banche dati gestite dall'Ateneo. Per l'Ateneo assumono grande rilevanza il gestionale contabile UGOV e per la didattica il gestionale ESSE3.

Ai fini della programmazione triennale del personale lo strumento principale di monitoraggio è rappresentato dal portale ministeriale PROPER, che consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale universitario nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.

Il principale strumento per il monitoraggio della Performance di Ateneo è attualmente rappresentato dal software UniPerformance che è un sistema realizzato internamente dall'Area Sistemi Informativi che consente di gestire e monitorare la performance strategica e la performance operativa con particolare rilievo sulla formulazione e monitoraggio delle attività e risultati degli indicatori strategici e organizzativi. Tale applicazione si lega al sistema di valutazione complessiva della performance del dipendente, costituita dalla dimensione strategica, organizzativa, individuale, compresa la sezione dedicata alla valutazione dei comportamenti, come definito dal SMVP.

Un ulteriore ed efficace strumento di monitoraggio potrà essere rappresentato dall'implementazione e dalla messa in produzione di un nuovo sistema per la Business Intelligence e l'analisi dati (obiettivo operativo AMM6.1.1_2022 per il biennio 2022-2023).



Sezione 5. ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici - anno 2023

ALLEGATO 1BIS – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici - anno 2023 - altri dati

ALLEGATO 2 – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2023

ALLEGATO 3 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico

ALLEGATO 4 - Piano delle customer satisfaction di Ateneo

Il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2023-2025, annualità 2023, è stato predisposto dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità, istituita con D.R.D. 249/2018 del 5 febbraio 2018 e successivamente integrata con D.R.D. 483/2019 e D.R.D. 2357/2019, con funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio e proposta in tema di performance, trasparenza e anticorruzione. La Commissione è costituita da Rettore, Prorettori, Direttore generale, coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), due Direttori di Dipartimento, tutti i dirigenti e da due rappresentanti degli studenti. Opera avvalendosi di un supporto tecnico-amministrativo e con la partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione.

La Commissione Pianificazione, Performance e Qualità è supportata dal Team direttivo PIAO e dal Team operativo PIAO, istituiti con Determina del Direttore Generale n. 2717/2022 del 21/10/2022 e s.m.i.

Il Piano viene approvato successivamente al Bilancio di Previsione 2023 anche a copertura degli obiettivi operativi che necessitavano di budget.

Il presente documento è stato presentato, discusso, valutato e licenziato dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo** in data 23 gennaio 2023.

Il **Consiglio di Amministrazione ha approvato con delibera n. 5 del 26 gennaio 2023**, con parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 2 del 24 gennaio 2023.

