



UNIVERSITÀ DI PARMA

PiAO

**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione**

2024/2026

2024

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
2.1 VALORE PUBBLICO.....	8
2.1.1 Gli obiettivi strategici di Ateneo.....	11
2.1.2 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	13
2.1.1 La Sostenibilità	14
2.1.2 La sicurezza e qualità dei luoghi di studio e di lavoro	14
2.1.3 L'edilizia.....	15
2.1.4 La transizione digitale.....	16
2.1.5 L'Assicurazione della Qualità, la Customer satisfaction e il Sistema di controllo interno.....	16
2.1.6 La misurazione del Valore Pubblico	18
2.2 PERFORMANCE	20
2.2.1 Il sistema performance	20
2.2.2 La Finalità comune	21
2.2.3 Panoramica sugli obiettivi operativi.....	32
2.2.4 Gli obiettivi del Direttore Generale.....	43
2.2.5 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare – Piano delle Azioni Positive	44
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	54
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno.....	55
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno	56
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	60
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	77
2.3.7 La Trasparenza	78
2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA ..	80
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	84
3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	85
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa e Modelli di ruolo	88
3.1.2 Ampiezza media unità organizzative	90
3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo.....	91
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	92
3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti.....	93

3.2.2	Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	93
3.2.3	I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza	94
3.3	IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	96
3.3.1	Vincoli normativi e distribuzione punti organico	96
3.3.2	Consistenza del personale al 31/12/2023	100
3.3.3	Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente	105
3.3.4	Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo	108
3.3.5	Strategia di copertura del fabbisogno del personale	115
3.3.6	Formazione del personale.....	129
SEZIONE 4.	MONITORAGGIO	138
4.1	MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO	138
4.2	MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	138
4.2.1	Monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza	140
4.2.2	Soddisfazione dell'utenza interna ed esterna.....	141
4.3	MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE	141
4.3.1	Il ruolo del Nucleo di Valutazione nel Ciclo della Performance.....	142
4.4	MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	143
4.5	STRUMENTI TECNICI PER IL MONITORAGGIO.....	143
SEZIONE 5.	ALLEGATI	144
	ALLEGATO 1 – Elenco dei progetti PNRR	144
	ALLEGATO 2 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico	144
	ALLEGATO 3 – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2024.....	144
	ALLEGATO 3 BIS – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2024.....	144
	ALLEGATO 4 – Procedure di reclutamento di personale docente – anno 2023.....	144
	ALLEGATO 5 – Piano delle customer satisfaction di Ateneo	144

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 – Gli impatti attesi rispetto agli stakeholder per ambito strategico.....	10
Tabella 2 – Obiettivi strategici.....	12
Tabella 3 – Indicatori per misurare il valore pubblico.....	19
Tabella 4 – Scheda Progetto a finalità comune "Mappatura e ottimizzazione dei processi"	23
Tabella 5 – Scheda Progetto a finalità comune "Biblioteche aperte nel weekend".....	26
Tabella 6 – Scheda Progetto a finalità comune "Ricognizione inventariale decennale".....	28
Tabella 7 – Scheda Progetto a finalità comune "Riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l'utenza interna ed esterna".....	30
Tabella 8 – Matrice delle strutture coinvolte nei progetti a finalità comune	32
Tabella 9 – Obiettivi operativi di Valorizzazione delle risorse umane e welfare.....	37
Tabella 10 – Obiettivi di sviluppo sostenibile.....	39
Tabella 11 – Obiettivi operativi collegati al PNRR	41
Tabella 12 – Obiettivi di Valutazione Partecipativa.....	42
Tabella 13 – Classificazione indicatori degli obiettivi operativi.....	42
Tabella 14 – Obiettivi del Direttore Generale	43
Tabella 15 – Assegnazione budget per obiettivo operativo	82
Tabella 16 – Risorse economiche a disposizione di obiettivi operativi da stanziamenti di budget di anni precedenti	83
Tabella 17 – Elenco Dipartimenti – strutture didattiche e scientifiche.....	87
Tabella 18 – Scuole di Studi Superiori	88
Tabella 19 – I Centri dell'Ateneo con afferenza di personale.....	88
Tabella 20 – Ampiezza media delle unità organizzative.....	90
Tabella 21 – Costo espresso in p.o. del personale universitario.	96
Tabella 22 – Tabella indicatori di bilancio ex D.lgs. 49/2012	96
Tabella 23 – Riepilogo punti organico assegnati	97
Tabella 24 – Residuo totale dei punti organico al 31/12/2023	98
Tabella 25 – Consistenza personale docente per genere (previsione al 31/12/2023).....	100
Tabella 26 – Consistenza del personale tecnico amministrativo (tempo indeterminato e tempo determinato) per genere e fasce di età	100
Tabella 27 – Distribuzione del personale dirigente per strutture apicali.....	101
Tabella 28 – Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali (previsione al 31/12/23).....	103
Tabella 29 – Variazioni annuali del personale docente.....	104

Tabella 30 – Variazioni annuali del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	104
Tabella 31 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del personale docente	106
Tabella 32 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni di docenti di riferimento	106
Tabella 33 – Ripartizione punti organico ai Dipartimenti.....	107
Tabella 34 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del Personale Tecnico - Amministrativo	112
Tabella 35 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo del Rettorato, Direzione, Aree dirigenziali, triennio 2024 – 2026	114
Tabella 36 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo delle Strutture dipartimentali e dei Centri, triennio 2024 – 2026.....	115
Tabella 37 – Assegnazione di punti organico	116
Tabella 38 – Procedure in atto di reclutamento del personale docente	117
Tabella 39 – Totale stimato di ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni	118
Tabella 40 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – Docente.....	128
Tabella 41 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – PTA	128

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 – Programmazione integrata	2
Figura 2 – Macrostruttura del PIAO.....	3
Figura 3 – Soggetti e Ruoli nel processo di predisposizione del PIAO.....	5
Figura 4 – Le fasi del processo di definizione del PIAO	6
Figura 5 – Integrazione con il processo del budget.....	6
Figura 6 – Architettura del Sistema di AQ in Ateneo.....	17
Figura 7 – Il Ciclo della Performance	20
Figura 8 – Le componenti della Performance.....	20
Figura 9 – Progetti di Ateneo a "Finalità comune"	22
Figura 10 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi”	24
Figura 11 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi”	25
Figura 12 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”	27
Figura 13 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”	27
Figura 14 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Ricognizione inventariale decennale”	29
Figura 15 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Ricognizione inventariale decennale”	29
Figura 16 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune "Riqualficazione e messa in sicurezza degli spazi per l’utenza interna ed esterna"	31
Figura 17 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Riqualficazione e messa in sicurezza degli spazi per l’utenza interna ed esterna”	31
Figura 18 – Numeri degli obiettivi operativi per categoria	35
Figura 19 – Flusso di integrazione ciclo performance – pianificazione economico finanziaria.....	81
Figura 20 – Gli Organi e Organismi di Ateneo	85
Figura 21 – Organigramma dell'Ateneo	86
Figura 22 – Struttura tipica delle Strutture dipartimentali	87
Figura 23 – Tassi delle assenze periodo 2020-2023	95
Figura 24 – Reclutamento personale docente anno 2023 per ruolo (%)	108
Figura 25 – Gli elementi hard e soft della formazione	129
Figura 26 – Competenze promosse dal PNRR	130
Figura 27 – Architettura del SCIGR di Ateneo con i c.d. “controlli di linea”	139

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

Per il sessennio 2023-2029, ha preso avvio il mandato rettorale del prof. Paolo Martelli. I temi trattati nel [programma elettorale](#) del Magnifico Rettore, seppur con focus e peculiarità distintive, presentano molteplici elementi di continuità con la strategia che ha caratterizzato il mandato precedente; pertanto il Piano Strategico 2022-2024 aggiornamento ottobre 2022 è il riferimento della presente programmazione.

Attraverso il PIAO 2024-2026– anno 2024 l’Università di Parma intende pertanto proseguire il percorso, iniziato con il PIAO 2022 e il PIAO 2023, verso la programmazione integrata, in modo funzionale alla realizzazione delle strategie dell’Ateneo per la creazione di Valore pubblico, in coerenza con il programma elettorale, da cui discenderà la nuova strategia di Ateneo.

Il processo di redazione del PIAO 2024-2026, avviato nel mese di luglio 2023, ha visto il coinvolgimento della Commissione Pianificazione, Performance e Qualità oltre alla partecipazione attiva del Team direttivo PIAO, composto da Direttore Generale e dirigenti, e del Team operativo PIAO, composto da esperti e referenti per i vari ambiti tematici.

Al fine di dare maggiore coerenza alle integrazioni del PIAO con i contenuti dei vari documenti programmatori, oltre a semplificare gli adempimenti deliberativi, con particolare riferimento al fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO), di norma approvato al 31 dicembre di ogni anno, in coerenza con D.lgs. 49/2012, l’Ateneo ha ritenuto di **anticipare l’approvazione del PIAO a fine anno 2023**, rispetto alla scadenza del 31 gennaio dell’anno successivo, previsto quale termine ultimo dal D.L. 80 del 09 giugno 2021. Tale decisione inciderà positivamente sull’attuazione degli obiettivi operativi, in quanto si potrà operare già dal mese di gennaio 2024.

Sul sito web di Ateneo, in [amministrazione trasparente - performance-Piano della performance](#), sarà inoltre possibile consultare una **versione sintetica** del PIAO 2024-2026 anno 2024.

Come è avvenuto per il PIAO 2022, l’Ateneo darà continuità alla rendicontazione dei risultati del PIAO mediante la redazione della “Relazione Unica”, con particolare riferimento alle sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance” (relazione sulla performance – ex art. 6 D.lgs. 150/2009).

FINALITÀ DEL PIAO

Scopo del PIAO, introdotto 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, è quindi quello di **rafforzare la capacità amministrativa** delle amministrazioni attraverso l’assicurazione della qualità e della trasparenza dell’attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi erogati e la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. Tale rafforzamento viene realizzato attraverso il PIAO, documento unico di programmazione e governance, che prevede una **semplificazione degli adempimenti**, molti dei quali sono assorbiti dal PIAO, a carico degli enti che sono chiamati ad operare in una logica programmatica integrata rispetto alle proprie strategie definite nell’ambito della missione dell’Ateneo. Il PIAO raccorda quindi le strategie, definite nel Piano strategico di Ateneo e in linea con Programmazione triennale del Ministero, con l’attività amministrativa e gestionale, al fine ultimo di creare **Valore Pubblico** (Fig. 1). Una delle principali novità introdotte dal PIAO è rappresentata infatti dal focus sul Valore Pubblico. L’Ateneo è infatti chiamato a definire, monitorare e misurare, in termini di impatto, il Valore pubblico creato, attraverso la realizzazione operativa delle proprie strategie.



Figura 1 – Programmazione integrata

STRUTTURA DEL PIAO

La struttura del PIAO 2024-2026 dell'Università di Parma risponde agli schemi illustrati nel decreto del 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022,) che ha definito il contenuto del Piano. Il PIAO contiene quindi la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in quattro **Sezioni**. Le sezioni sono a loro volta ripartite in **sottosezioni** di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

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 2024-2026- anno 2024 assorbe molteplici documenti di programmazione (v. fig. 2 "Macrostruttura del PIAO", dove in verde sono riportati i piani assorbiti dal PIAO e in arancione i piani integrati dal PIAO).

In ottica di semplificazione e integrazione, il PIAO dell'Università di Parma assorbe anche il "Piano delle Customer di Ateneo", introdotto a partire dal 2022, quale strumento finalizzato al miglioramento della qualità e della Performance. Nella logica della programmazione integrata, finalizzata al miglioramento della performance e alla semplificazione degli adempimenti, il PIAO 2024-2026 si integra anche con il "**Programma triennale degli acquisti e delle forniture di servizi**" e il "**Programma triennale dei lavori pubblici**" (D.lgs. 50/2016 art. 21).



Figura 2 – Macrostruttura del PIAO.

SOGGETTI, FASI E CRONOPROGRAMMA 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 sostenibilità, 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, della programmazione e del monitoraggio del PIAO. Il Team direttivo, che è tenuto a relazionare periodicamente alla [Commissione Pianificazione, Performance e qualità](#) sullo stato di avanzamento lavori e sui progressi raggiunti, 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 specifiche dei vari ambiti dettagliati nel "PIAO".

Durante la riunione della Commissione Pianificazione Performance e Qualità di Ateneo del 23 gennaio 2023, nella quale è stato discusso e approvato il PIAO 2023, dando evidenza dell'importante lavoro svolto dai Team PIAO, è emersa la necessità di:

- riconfermare i Team PIAO, ampliandone le funzioni;
- adottare la "Relazione Unica" al fine di rendicontare non solo i risultati della performance (Relazione sulla performance, ex art.6 e 10 del D.lgs. 150/2009), ma anche i risultati delle altre sezioni-sottosezioni del PIAO, in modo da attivare un "ciclo unico" preventivo consuntivo del PIAO;
- anticipare l'approvazione del PIAO entro il 31 dicembre 2023.

Con Determina del Direttore Generale n.442/2023 del 24 febbraio 2023 e successiva integrazione, si è dato un assetto strutturato ai Team PIAO, che dovranno operare sinergicamente, ai fini della promozione delle attività e dei processi necessari all'implementazione e il continuo miglioramento del "ciclo PIAO". Ai Team PIAO viene, inoltre, riconosciuta la possibilità di operare in configurazione allargata non solo al personale interno dell'Ateneo, competente per particolari tematiche, ma anche a soggetti esterni (stakeholder), per rendere la programmazione di Ateneo più rispondente alle sollecitazioni esterne. Viene, in

tal modo, confermato il ruolo degli stakeholder, già attivamente coinvolti nei processi di pianificazione e programmazione, mediante la partecipazione di una rappresentanza degli studenti nella CPPQ.

Team direttivo - PIAO e il Team operativo - PIAO operano sinergicamente ai fini della promozione delle attività e dei processi per il continuo miglioramento del PIAO.

SOGGETTO	RUOLO
Magnifico Rettore	<ul style="list-style-type: none"> definisce, sulla base delle politiche definite nel suo Piano di mandato e dell'analisi di contesto, con l'ausilio dei prorettori, dei responsabili apicali e degli stakeholder, le priorità strategiche annuali che indirizzano le attività di programmazione.
Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> approva il PIAO e dà mandato per la sua attuazione; approva le modifiche sostanziali agli obiettivi di performance (rimodulazione); approva il monitoraggio finale (Relazione sulla performance).
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> coordina il team direttivo PIAO; recepisce gli indirizzi strategici e ne cura l'applicazione attraverso gli obiettivi di performance.
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> esercitano il proprio ruolo di indirizzo alla stesura del PIAO attraverso la partecipazione al Team direttivo PIAO e attraverso la partecipazione alla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità formulano e assegnano gli obiettivi operativi alle strutture organizzative di propria competenza, contribuendo attivamente alla programmazione di Ateneo.
Commissione Pianificazione Performance e Qualità (CPPQ) Membri: • Rettore o suo delegato • Pro Rettori • Direttore Generale o suo delegato • Dirigenti • Coordinatore del Nucleo di Valutazione o suo delegato • Coordinatore del Presidio della Qualità o suo delegato • Due Direttori di Dipartimento individuati in seno al Senato Accademico • Due studenti individuati dal Consiglio degli Studenti • Presidente del Comitato Unico di Garanzia o suo delegato. Invitati: membri del CdA .	<ul style="list-style-type: none"> coordina la pianificazione strategica e programmatica di Ateneo, ricompresa nel PIAO, nelle sue varie fasi, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi operativi nell'ambito del ciclo della performance; definisce il testo definitivo del PIAO, predisposto con il supporto del team operativo, per la presentazione agli organi.
Team Direttivo PIAO È composto da tutti i dirigenti dell'Ateneo ed è coordinato dal Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> governa la programmazione e il monitoraggio del PIAO, fornendo indicazioni operative e indirizzi concreti al Team operativo; relaziona periodicamente alla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità sullo stato di avanzamento lavori, sulle problematiche riscontrate e sui progressi raggiunti relativamente all'integrazione dei processi che sottendono alla programmazione e rendicontazione del PIAO.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> propone e supervisiona il contenuto della sottosezione 2.3 del PIAO.
Team Operativo PIAO È composto da alcuni responsabili UO e personale con specifiche professionalità relative agli ambiti di programmazione inclusi nel PIAO, afferenti a tutte le aree dirigenziali e dal presidente del CUG.	<ul style="list-style-type: none"> cura degli adempimenti di cui all'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021 n. 113 e s.m.i., con riferimento, in particolare, alla stesura dei PIAO entro i termini di legge; gestisce l'iter di integrazione delle informazioni provenienti dalle diverse Unità Organizzative nelle varie fasi di redazione del PIAO; informa tempestivamente il Team direttivo PIAO sullo stato avanzamento lavori e sulle problematiche eventualmente riscontrate nello svolgimento dei propri compiti.
Nucleo di Valutazione (NdV)	<ul style="list-style-type: none"> contribuisce ai lavori del PIAO attraverso la partecipazione del Presidente del NdV alla CPPQ; attraverso le sue relazioni fornisce spunti di miglioramento al ciclo della performance; fornisce ausilio a Rettore e Direttore Generale per la fase di programmazione.
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> contribuiscono direttamente ai lavori del PIAO, e quindi alla programmazione dell'Ateneo, attraverso la partecipazione degli studenti alle riunioni della CPPQ; partecipano, in via indiretta, alla programmazione di Ateneo attraverso gli strumenti di ascolto (indagini di customer satisfaction, i social e il sito web "parla con noi" ecc.); partecipano direttamente alla realizzazione di specifici obiettivi operativi attraverso gli obiettivi di valutazione partecipativa.

Figura 3 – Soggetti e Ruoli nel processo di predisposizione del PIAO

Il processo di definizione del PIAO 2024-2026 è iniziato dopo l'approvazione della Relazione sulla Performance, parte integrante della [Relazione Unica di Ateneo](#) e, in particolare, dopo la validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione in data 26 giugno 2023. Il processo si articola in diverse fasi che vengono esplicitate nella figura sottostante.

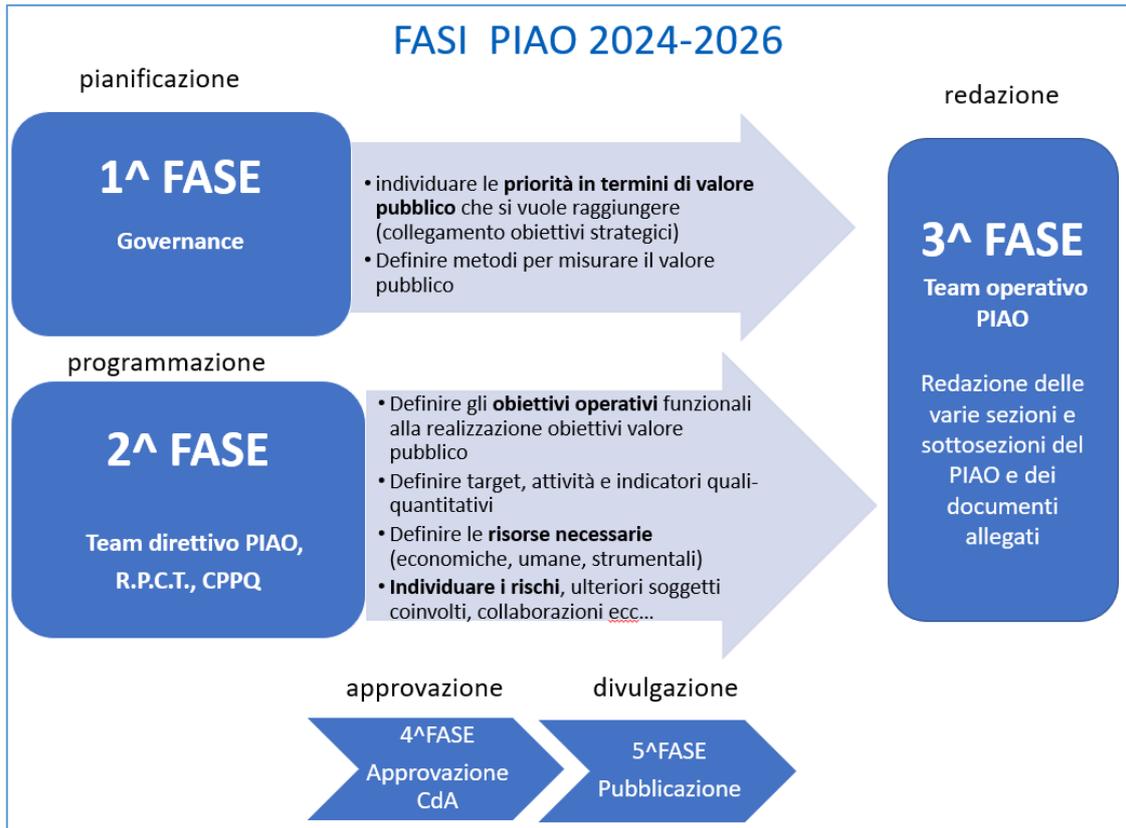


Figura 4 – Le fasi del processo di definizione del PIAO

Il processo che porta alla definizione degli obiettivi operativi del PIAO (seconda fase della fig. 4) si integra con il processo per la definizione del budget (v. figura sottostante).

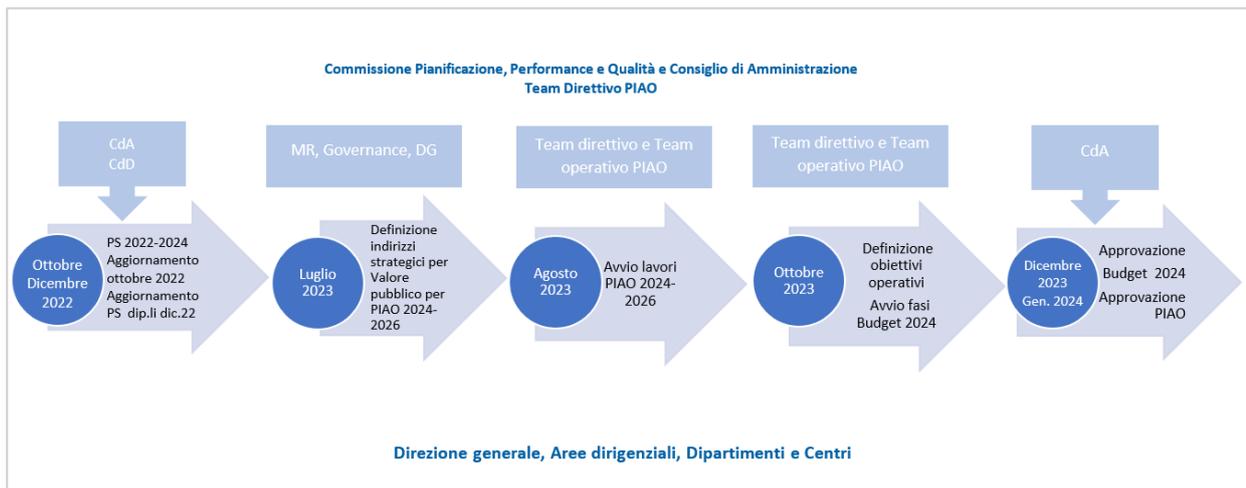


Figura 5 – Integrazione con il processo del budget

Con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente il Nucleo di Valutazione, nella [relazione sulla performance](#) e nella [relazione sul funzionamento del sistema](#), ha evidenziato margini di miglioramento con riferimento alla qualità (e quantità) di obiettivi, indicatori, target e baseline e, più in generale, nel processo di integrazione, sia verticale, tra livello strategico e operativo, sia orizzontale, ossia rispetto a tutti gli strumenti di pianificazione (anticorruzione, programmazione economica e finanziaria, fabbisogno di personale, etc.). Il processo d'integrazione, avviato dal PIAO, non è ancora pienamente raggiunto con riferimento, in particolare, all'integrazione della fase di pianificazione delle risorse economico-finanziarie.

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Università degli Studi di Parma	
Codice fiscale/P.IVA	00308780345	
Rappresentante legale	Prof. Paolo Martelli (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	https://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	
Social	 Facebook	https://it-it.facebook.com/unipr/
	 Twitter/X	https://twitter.com/unipr
	 Instagram	https://www.instagram.com/unipr.it/
	 Youtube	https://www.youtube.com/user/univpr
	 QuBitv	https://www.qubitv.it/universita-di-parma/
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

Come specificato dal Magnifico Rettore, Prof. Paolo Martelli, nella conferenza stampa di presentazione della nuova squadra di governo, l’Ateneo, sposando il Modello della “Public Value Governance”, cioè un modello gestionale finalizzato alla creazione di Valore Pubblico, riconosce come prioritario e supremo l’interesse collettivo.

Per Valore pubblico intendiamo il livello complessivo di benessere multidimensionale (sociale, economico, ambientale e/o sanitario ecc..) dei nostri utenti e stakeholders (**impatti esterni**), governando in tale direzione le nostre 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 nostre risorse (**impatto interno**).

Gli obiettivi che primariamente creano valore pubblico si trovano nel Piano Strategico vigente. Per il PIAO 2024, in virtù di quanto illustrato nell’introduzione, 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**. 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,

Nella tabella 1 che segue, per ogni ambito strategico e tipologia di stakeholder, si dettagliano gli effetti (impatti) che si attendono dalle strategie di Ateneo

Ambito strategico	Utenti stakeholders	Valore pubblico atteso	Effetti/Benessere
DIDATTICA +SO+AQ+EG+PO +AMM+RPCT	Studenti e studentesse	+ Servizi di qualità	Socio-economici
		+ possibilità lavorative e di carriera	
	Università	+ Laureati/e	sociali
		+ Prestigio e miglioramento posizionamento nei ranking	economici
		+ Entrate (tasse universitarie, finanziamenti ministeriali)	Economici, ambientali e/o sanitari
		+ investimenti per edilizia, sicurezza e sostenibilità	
	Territorio (locale e nazionale)	+ Livello culturale della popolazione	Socio-economici
		+ Indotto economico	
		- età media della cittadinanza	
		- Disoccupazione e neet (giovani che non lavorano/studiano) nel rispetto dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità	
RICERCA +AQ+ SO+EG+PO +RPCT+ AMM	Università	+ Ricercatori (quantità e qualità)	Socio-economici
		+ pubblicazioni (quantità e qualità) e prodotti della ricerca	
		+ Prestigio e miglioramento posizionamento nei ranking	
		+ Entrate e ricavi da ricerca	
	Territorio (Tessuto produttivo)	+ 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	
		+ Visibilità	
		+ Entrate accesso musei	Economico
		+ investimenti patrimonio edilizio nel rispetto della sostenibilità	
	Società	+ Conoscenza e arricchimento culturale e informativo	Sociale

Ambito strategico	Utenti stakeholders		Valore pubblico atteso	Effetti/Benessere
	(cittadini)	+	Giustizia sociale	
	Territorio (tessuto produttivo)	+	Imprenditorialità e indotto economico	Economico
INTERNAZIONALIZZAZIONE +AQ+ SO+EG +PO+RPCT+ AMM	studenti	+	Competenze linguistiche	Socio-economici
		+	Sostegno economico per la mobilità internazionale	
		+	Accesso al mercato internazionale del lavoro	
	Università	+	Attrattività internazionale (didattica, ricerca, terza missione e risorse umane)	
		+	Competenze linguistiche di docenti e PTA	
		+	Finanziamenti ministeriali legati all'internazionalizzazione	
Territorio (tessuto produttivo)	+	Opportunità di sviluppo internazionale		
SVILUPPO SOSTENIBILE +SO	Studenti e studentesse	+	Salute e sicurezza	Ambientale, socio-economico
		+	Consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale	
	Università	+	Risparmio energetico, idrico	
		+	Impatto nazionale e internazionale legato ai ranking	
	Territorio locale	-	inquinamento	
		+	Salute, sicurezza	
EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA +AQ + AMM	studenti	+	Servizi efficienti e soddisfacenti	Socio-economico, culturale
	Società (cittadini)	+	Servizi efficienti e soddisfacenti	
	Personale dell'Ateneo	+	Salute organizzativa, professionale, benessere	
	Territorio (tessuto produttivo)	+	Sviluppo di interazioni e collaborazioni	

Tabella 1 – Gli impatti attesi rispetto agli stakeholder per ambito strategico



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

Relativamente ai finanziamenti ottenuti a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Europeo Next Generation EU (v. Allegato 1), nel 2023 si è proceduto con l'attuazione delle varie iniziative che vedono coinvolto il nostro Ateneo con diversi ruoli e responsabilità. Pertanto, se nel 2022 lo sforzo è ricaduto in maggior misura solo su alcuni uffici che sono stati centrali soprattutto nella preparazione e nella presentazione delle varie proposte progettuali (Area Ricerca e in seguito all'istituzione - l'Ufficio management dell'Unità centrale di coordinamento PNRR¹), nel 2023 l'attività di gestione e di realizzazione delle iniziative PNRR si è ampliata a cascata e in modo trasversale su molteplici uffici di più Aree.

Il cospicuo pacchetto di risorse finanziarie concesso all'Università di Parma principalmente su base competitiva e le serrate tempistiche di esecuzione, richiedono il coinvolgimento costante di un considerevole numero anche di risorse umane sia dal punto di vista scientifico che amministrativo. Conseguentemente, si è reso indispensabile mettere in atto nuove procedure di reclutamento che hanno visto coinvolti gli uffici dell'Area Personale e Organizzazione e dell'Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti. Questo ha portato all'arruolamento nel 2022/2023 di oltre 170 figure² da dedicare alle attività dei programmi di ricerca e innovazione, tra cui **43 Ricercatori a tempo determinato** di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) della Legge 240/2010, **30 borse di studio per Dottorati di ricerca**, **4 Tecnologi a tempo determinato** ai sensi dell'art. 24-bis della Legge 240/2010 di Categoria D3, **1 Tecnico a tempo determinato** di Categoria EP1 e più di **100 Assegnisti di ricerca** ai sensi dell'art. 22 della Legge 240/2010. D'altro canto, si è reso poi necessario potenziare anche la capacità amministrativa degli uffici impegnati nel monitoraggio e nella rendicontazione delle risorse economiche derivate dal PNRR con assunzione di **4 unità di personale tecnico amministrativo a tempo determinato** di Categoria C1 e **4 Tecnologi a tempo determinato** ai sensi dell'art. 24-bis della Legge 240/2010 di categoria EP1.

Un notevole contributo nell'attuazione delle iniziative PNRR in materia di spesa viene dato dai Dipartimenti e Centri di Ricerca ai quali sono stati attribuiti circa 14 milioni di euro nel 2022/2023³. In stretta correlazione si pone anche l'ufficio U.O. Contratti Pubblici della Direzione Generale sul quale impatta la gestione non banale degli affidamenti sia sotto che sopra soglia dei contratti pubblici a valere sulle risorse PNRR. Le risorse del PNRR stanno permettendo inoltre la realizzazione di nuovi laboratori di ricerca nonché il restauro e il miglioramento di edifici e strutture esistenti, azioni - la concretizzazione delle quali avviene grazie agli interventi dell'Area - Edilizia e Infrastrutture che ha in gestione circa 12 milioni di euro di cui 590.000 euro derivanti dalle iniziative della Missione 4 Componente 2 del Ministero dell'Università delle Ricerca.

Se da un lato sono necessarie azioni di programmazione della spesa e delle attività secondo i vari cronoprogrammi ed esigenze dei progetti, dall'altro lato, in sinergia con la programmazione si pone il sistema di monitoraggio e rendicontazione puntuale delle risorse. Questo ha condotto l'Università di Parma di adottare in tempi rapidi il sistema del **Timesheet Integrato U-WEB INTIME** rivolto a tutto il personale che partecipa a progetti di ricerca finanziati che richiedono la rendicontazione del tempo dedicato. L'utilizzo del

¹ Approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2022 dell'istituzione dell'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 e si raccorda con il Gruppo di lavoro PNRR di Ateneo e i TEAM trasversali attivati in attuazione del PIAO dell'Ateneo.

² I dati si riferiscono alle sole assunzioni a valere sulle risorse derivate dalle iniziative PNRR della Missione 4 Componente 2 del Ministero dell'Università e della Ricerca e dalle iniziative del Piano Nazionale Complementare al PNRR.

³ Si tratta di una prima tranches di budget che corrisponde a circa 50% delle risorse in previsione da trasferire alle strutture decentralizzate quali i Dipartimenti e Centri.

Timesheet Integrato è diventato obbligatorio da marzo 2023 per tutti coloro che partecipano a iniziative della Missione 4 Componente 2 del Ministero dell'Università delle Ricerca e a partire da maggio 2023 l'uso dello strumento è stato esteso a tutti coloro che effettuano attività di ricerca in relazione a progetti che richiedono una rendicontazione integrata. Relativamente alle risorse ottenute dal PNRR l'Ateneo è chiamato ad attuare in modo regolare e tempestivo il sistema dei controlli interni previsto dalla normativa vigente⁴. In questo saranno sempre di più partecipi i gruppi di lavoro trasversali⁵ che sono stati costituiti in seguito all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 09 novembre 2022. Nel prossimo biennio ci si aspetta un incremento delle risorse a favore del nostro Ateneo a valere sugli investimenti del PNRR dovuto soprattutto dalla partecipazione dei gruppi di ricerca ai Bandi a Cascata⁶ emanati da altri Enti Pubblici.

2.1.1 La Sostenibilità

Nella fase attuale, così come nella programmazione futura, l'attenzione dell'Ateneo rimane inscindibilmente legata allo sviluppo sostenibile e agli obiettivi dell'agenda ONU 2030. Rimane pertanto rilevante lo sforzo sulle tematiche legate all'**efficientamento energetico**, alla prevenzione e riduzione dei **rifiuti**, all'incentivazione della **mobilità sostenibile**, all'uso consapevole delle **risorse** in ogni attività dell'Ateneo. A questi elementi è associata la volontà di incrementare le attività istituzionali in ambito di sostenibilità, a partire da un impatto sempre maggiore dei temi legati allo sviluppo sostenibile all'interno dell'offerta formativa e della ricerca di Ateneo. Si affiancano alla strategia complessiva anche la valorizzazione delle iniziative di terza missione legate all'ambito della sostenibilità, il miglioramento della comunicazione e della divulgazione per la sostenibilità e, sotto il profilo organizzativo, il rafforzamento del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile". La strategia complessiva dell'Ateneo in ambito di sviluppo sostenibile si concretizza inoltre nell'attuazione delle azioni connesse all'alleanza europea EU Green – European Universities Alliance for Sustainability, di cui l'Università di Parma è partner cofondatore ([EUGREEN \(eugreenalliance.eu\)](https://eugreenalliance.eu)).

Per gli obiettivi operativi di sviluppo sostenibile si rimanda al paragrafo 2.2.3 "Panoramica sugli obiettivi operativi".

2.1.2 La sicurezza e qualità dei luoghi di studio e di lavoro

Secondo gli indirizzi dettati dalla programmazione strategica 2022-2024, in linea con i diversi target di sostenibilità sociale e con le esigenze manifestate dalle istituzioni, l'Ateneo intende rafforzare il proprio impegno per il miglioramento della sicurezza e della qualità dei luoghi di studio e di lavoro.

⁴ Ai sensi dell'art. 27, co. 2 del DL n.13 del 24.02.2023, al fine di rendere tempestiva l'attuazione del PNRR e del relativo PNC, le Università statali, gli Enti Pubblici di ricerca, di cui all'articolo 1, co. 1, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, e le Istituzioni statali dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica osservano le procedure di controllo e rendicontazione delle misure relative ai medesimi piani, con sistemi interni di gestione e controllo idonei ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie loro assegnate, nonché il raggiungimento degli obiettivi in conformità alle disposizioni generali di contabilità pubblica, attestando al Ministero dell'Università e della Ricerca gli esiti conseguenti al fine di consentire al medesimo di adempiere agli eventuali ulteriori obblighi a suo carico. I soggetti di cui al co. 2 del DL n.13/2023 adempiono alle procedure di controllo e rendicontazione nell'esercizio della propria autonomia responsabile. In attuazione della disciplina introdotta dal DL n. 13/2023 l'Ateneo ha adottato un manuale di gestione che definisce puntualmente le attività interne di gestione, monitoraggio e controllo delle iniziative realizzate in attuazione del PNRR.

⁵ Team di supporto per la realizzazione dei progetti, programmi e riforme del PNRR: T1 - Management e rendicontazione; T2 - Contratti, partecipate e knowledge transfer; T3 - Reclutamento del personale; T4 - Forniture di beni e servizi; T5 - Attività e riforme con impatto sulla didattica di Ateneo.

⁶ 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.

Nel complesso, le azioni previste rimangono prioritariamente orientate al miglioramento della cultura della sicurezza in Ateneo e al conseguimento della più elevata efficienza dei processi di gestione della sicurezza, considerando centrali la **cooperazione e la partecipazione attiva dei lavoratori** (strutturati e non strutturati) e lo sviluppo di una **leadership concreta e consapevole** a tutti i livelli direzionali. Sotto il profilo operativo si intende consolidare il carattere fondamentale dei sistemi di gestione, intesi come strumento primario per giungere al trasferimento capillare delle conoscenze e ad una sistematica pianificazione degli interventi per il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza. Su un fronte più ampio insiste il quadro delle collaborazioni con il territorio, ove si inserisce la valorizzazione dei rapporti con enti pubblici e privati nel settore della sicurezza del lavoro.

Per gli obiettivi operativi di sicurezza si rimanda al § 2.2.3 - Panoramica sugli obiettivi operativi.

2.1.3 L'edilizia

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.

Nel corso del 2024 si avvieranno diverse attività progettuali, strategiche per l'Ateneo, riguardanti la realizzazione di un nuovo Polo Didattico nel plesso di Medicina e Chirurgia e la creazione di un nuovo stabulario centralizzato a servizio di tutto il Dipartimento di Medicina e Chirurgia presso il polo Biotecnologico di Via Volturno. Altre attività progettuali rilevanti riguarderanno la riqualificazione del Plesso di San Francesco, in particolare la zona del Chiostro e l'ala est dell'ex Carcere Giudiziario di San Francesco al fine di riconvertirli ad attività didattiche e di ricerca dell'Ateneo.

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 riguardanti, in parte attività progettuali ed in parte l'esecuzione dei lavori. Tra questi ultimi hanno particolare rilevanza i lavori di messa in sicurezza del Plesso del Polo Biotecnologico di Via Volturno, dell'edificio di Ingegneria Didattica, di quello di Chimica e dell'edificio di Farmacia e CIM.

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 accolta la 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 le attività didattiche quale l'ampliamento degli spazi studio presso l'edificio Polifunzionale al Campus Scienze e Tecnologia che verrà eseguito contemporaneamente alla messa in sicurezza delle facciate dell'edificio Polifunzionale.

Proseguiranno i lavori di riqualificazione del plesso di Veterinaria, tra i quali è previsto l'intervento di riconversione dell'edificio della Ex Chirurgia Veterinaria a sala studio.

È previsto, inoltre, un importante lavoro di riqualificazione delle facciate del Palazzo Centrale.

Altro aspetto rilevante nella strategia di Ateneo riguarda la **riqualificazione energetica del proprio patrimonio**.

Proseguiranno tutti gli interventi iniziati nel 2023 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.

Tali interventi verranno terminati nel 2024.

Sono in previsione anche interventi relativi alla **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 una visione organica degli investimenti per la riqualificazione e manutenzione del patrimonio edilizio si rimanda al [Piano triennale dei lavori pubblici 2024/2026 dell'Università di Parma](#) e all'elenco annuale 2024 adottato con delibera CdA n. 482 del 26-10-2023.

2.1.4 La transizione digitale

In continuità con il ciclo di pianificazione 2022-2024, nel mandato rettorale 2023-2029 viene confermata la necessità della transizione digitale: necessità determinata non solo dalle disposizioni normative di AgID e ANVUR ma soprattutto per cogliere quelle opportunità che la "leva digitale" può offrire in attuazione del mandato rettorale medesimo, incentrato su semplificazione, centralità delle persone, innovazione e, in senso più ampio, sul Valore Pubblico. Infatti, l'equilibrio dinamico tra socialità ed economicità per aumentare il benessere degli stakeholder dell'Ateneo, interni ed esterni, in un patto intergenerazionale, oggi può essere perseguito solo attraverso la disponibilità e l'uso consapevole di dati e di tecnologie, tenendo conto del livello delle capacità organizzative, gestionali, infrastrutturali e individuali necessarie per operare in modo sostenibile nell'attuale contesto digitale, senza trascurarne i rischi.

La performance strategica ed operativa dell'Ateneo dipende quindi da un'adeguata performance del sistema informativo, ottenuta applicando i principi di **centralità dell'utente** e di **interoperabilità** sanciti dal Piano Triennale per l'Informatica di AgID e assicurando l'allineamento del sistema informativo agli obiettivi di Ateneo: ciò significa pianificare la transizione digitale, includendo certamente l'evoluzione tecnologica del sistema informativo ma anche tutti quei fattori che determinano l'adeguatezza delle tecnologie digitali alla strategia complessiva di Ateneo.

2.1.5 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.

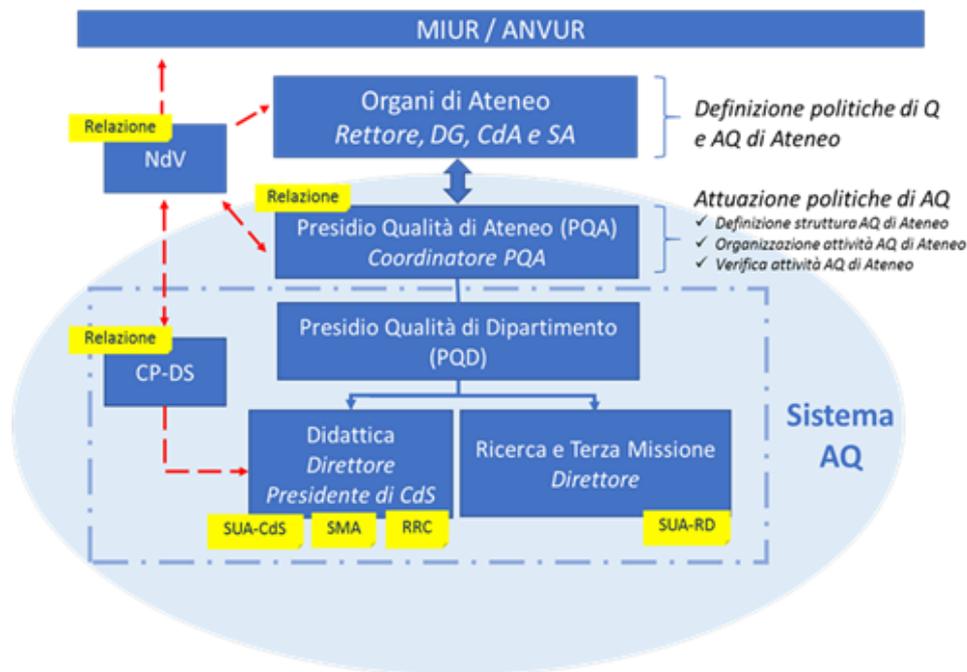


Figura 6 – Architettura del Sistema di AQ in Ateneo

Nel Piano Strategico 2022-2024, versione aggiornata ad ottobre 2022, continua ad essere definita, tra le aree di intervento strategico-trasversali, una specifica area, descritta a pagina 79 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/impatto sociale 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 2024-2026, 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 periodici con i Presidi della Qualità dipartimentali, le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, i Gruppi del Riesame, 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. Da evidenziare inoltre, in tale contesto, come l’Università di Parma sarà sottoposto, nel corso del primo semestre 2026, alla visita di accreditamento periodico secondo il Modello AVA3, che dovrà confermare lo straordinario risultato conseguito dall’Ateneo nel 2019, essendo stato collocato in “Fascia A”, la più elevata tra le quattro previste (corrispondente a un giudizio “Molto positivo”, unico Ateneo ad aver raggiunto tale riconoscimento in ambito regionale) e con un punteggio molto alto tra quelli conseguiti dagli Atenei italiani accreditati dall’ANVUR. Si è trattato di un

grande impegno che ha visto coinvolti docenti, personale tecnico- amministrativo e studentesse e studenti unite/i in una vera e propria squadra di Ateneo, che ha visto la passione e l’impegno di tutti coloro che hanno partecipato, confermando l’orgoglio di essere parte di una grande istituzione che nei secoli ha difeso sapere, libertà e coraggio nella formazione e nella ricerca, e riscontrando l’apprezzamento dei valutatori per un’università ricca di saperi diversi, che trova nella complessità non un limite ma una ricchezza, e che per questo ha un forte senso di coesione, regole e progettualità comuni.

Il quadro che ne è scaturito ha rappresentato uno spaccato delle procedure di assicurazione della qualità poste in essere, utile riferimento per impostare azioni mirate all’ulteriore miglioramento dell’organizzazione, percorso in cui 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. In virtù, pertanto, della 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 della 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” (vedi Sez. 4 - Monitoraggio).

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 2024, si rimanda al § 2.2.3 – Panoramica sugli obiettivi operativi.

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).

2.1.6 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, associati pertanto a obiettivi di valore pubblico, che più di altri riescono a misurare gli impatti attesi, esplicitati nella tabella 3, raggiunti attraverso l’operatività dell’Ateneo che si realizza anche mediante l’assegnazione di obiettivi di performance sfidanti, per la conseguente creazione di valore pubblico. Gli obiettivi operativi d’Area e Struttura sono infatti funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, che in taluni casi sono valutati mediante la soddisfazione dell’utenza e degli stakeholder.

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 Proporzione 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 Proporzione 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 CRM	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 Proporzione 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 CRM (GP)	>= 25% di risposte pienamente positive	>= 25% di risposte pienamente positive

Tabella 3 – Indicatori per misurare il valore pubblico

2.2 PERFORMANCE

Il ciclo della Performance, seguendo il ciclo di Deming, i cui contenuti sono strumentali alla realizzazione delle strategie di Ateneo, definite nel Piano Strategico, inizia con la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi che saranno monitorati e valutati osservando le regole espone nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024.



Figura 7 – Il Ciclo della Performance

2.2.1 Il sistema performance

Il SMVP per l'anno 2024 è stato profondamente rinnovato. La finalità delle revisioni al sistema è quella di utilizzare la performance quale strumento di sviluppo culturale e gestionale. Le novità introdotte mirano infatti a sviluppare i rapporti e il dialogo all'interno di ciascuna Area rafforzando, inoltre, il ruolo strategico del direttore generale e dei dirigenti, che hanno il compito di indirizzare e governare la macchina amministrativa verso la realizzazione delle strategie di Ateneo. Il sistema performance include tre distinte componenti, tra di loro interdipendenti, che coinvolgono tutto il personale e sono finalizzate alla creazione di valore pubblico: la componente strategica, la componente organizzativa e la componente individuale.

Componente Strategica costituita dai risultati dell'Ateneo nel suo complesso e misurata attraverso un set di indicatori, prevalentemente di impatto, individuati nell'ambito del Piano Strategico. Pertanto, tale componente è strettamente correlata alla creazione del valore pubblico dell'Ateneo.

Componente Organizzativa intesa quale performance dell'azione amministrativa; si esplica attraverso l'attuazione di obiettivi operativi

Componente Individuale intesa quale contributo fornito dal singolo individuo coi propri comportamenti agiti e, per il solo Direttore Generale, anche con il perseguimento degli obiettivi individuali.

Figura 8 – Le componenti della Performance

LA COMPONENTE STRATEGICA

La **componente strategica** è misurata considerando tutti gli obiettivi del Piano strategico vigente, attraverso un “risultato complessivo strategico di Ateneo” per il Direttore Generale e un “risultato complessivo strategico di struttura apicale” per i singoli dirigenti. L’algoritmo per il calcolo del risultato complessivo strategico di Ateneo, utile per misurare la componente strategica della performance 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 è calcolato tenendo conto dell’effort, cioè del contributo, dei singoli dirigenti al raggiungimento dello specifico obiettivo strategico. Gli effort sono definiti nell’**Allegato 2 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico**. Attraverso la normalizzazione degli effort si determina il peso di ciascun obiettivo strategico (v. SMVP 2024 § 4.2.2 - Monitoraggio e metodologia di misurazione).

LA COMPONENTE ORGANIZZATIVA

La logica che sottende alla determinazione della **componente organizzativa** è strutturalmente cambiata dal nuovo SMVP. Il focus passa dalla misurazione del solo risultato finale dell’obiettivo complessivo, ovvero coinvolgente più strutture organizzative, alla misurazione del contributo e dei risultati raggiunti da ciascuna singola struttura organizzativa dirigenziale o non dirigenziale. La revisione attribuisce una particolare attenzione alla capacità manageriale dei dirigenti chiamati a governare **obiettivi di Area**, individuando attività, tempi e fasi da assegnare a una o più U.O./Staff di afferenza, e mediante **obiettivi di struttura collegati**, individuando in tal caso specifiche attività, indicatori e target.

La **componente organizzativa** si esplica, pertanto, attraverso l’assegnazione e attuazione di:

- **obiettivi di Area** assegnati dal Direttore Generale alle Aree Dirigenziali, la cui realizzazione è nella responsabilità del Dirigente;
- **obiettivi di struttura** assegnati dai responsabili apicali alle strutture organizzative (incardinate nelle Aree, dipartimenti, centri con personale afferente). Gli obiettivi di struttura possono essere funzionali alla realizzazione di obiettivi di area (per le strutture che compongono le aree dirigenziali) oppure non essere collegati a obiettivi d’Area e quindi essere “propri” della struttura a cui sono assegnati.

Nel PIAO 2024 non troveremo più, pertanto, obiettivi trasversali assegnati a strutture organizzative appartenenti a diverse aree/dipartimenti/centri, coordinati dalla figura del leader (di norma responsabile EP), come esplicitato nelle precedenti programmazioni. Ora la collaborazione e l’interazione tra le strutture apicali, per il perfezionamento e la realizzazione degli obiettivi, garantiscono la qualità dei risultati rafforzata anche, in alcuni casi, dall’individuazione di “finalità comuni”, attuate mediante progetti specifici (v. § 2.2.2 - La finalità comune).

2.2.2 La Finalità comune

Gli obiettivi d’Area e di Struttura potranno essere collegati ad una “*finalità comune*”, individuata dal Direttore Generale sulla base degli indirizzi strategici ricevuti dalla Governance, laddove vedano il coinvolgimento di più strutture, ciascuna chiamata a concorrere con il proprio specifico contributo. La finalità comune è un “*fil rouge*” che ha la caratteristica di collegare diversi obiettivi per ricondurli a uno scopo di elevato livello strategico. Non è prevista una diretta misurazione della finalità comune, ai fini della valutazione della componente organizzativa di performance. La realizzazione della finalità comune prevede la definizione di un **progetto unitario**, con attori, fasi e tempi ben definiti, che si traduce nell’assegnazione a diverse Aree e/o strutture organizzative non apicali di obiettivi tra loro dipendenti o collegati.

Nella “**Lettera di inizio mandato del Rettore Paolo Martelli**” e nella conferenza stampa di presentazione delle nuove prorettrici e prorettori dell’Ateneo, è individuata come indirizzo strategico prioritario il

miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ateneo, come riportato nel seguente passaggio: *"...nei primi mesi del mio mandato siamo chiamati ad affrontare il problema dell'eccessiva macchinosità di un certo numero di procedure amministrative che risultano inefficaci e che provocano una disaffezione verso l'Istituzione da parte dei diversi destinatari dei servizi offerti. Ciò implica una revisione dei processi che passa attraverso una mappatura "dal basso", in grado di coinvolgere ad ogni livello tutta la comunità accademica, e una successiva fase di sintesi atta a promuovere i cambiamenti necessari e sostenibili. Questo percorso non deve trovare scorciatoie quanto, piuttosto, definire procedure che, nel rispetto della normativa vigente, conferiscano maggiore efficacia ed efficienza alle nostre azioni. Tali cambiamenti devono poggiare su una corretta interpretazione delle potenzialità offerte anche ricorrendo alla digitalizzazione, in modo tale da ottenere un impatto positivo sul benessere delle persone. È questo il primo risultato che si vuole e si potrà raggiungere, se il processo verrà sostenuto dal contributo e dalla partecipazione di tutti."*

Per migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, strettamente collegata all'obiettivo strategico "AMM1-Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi", il Direttore Generale ha ritenuto opportuno partire dalla **"mappatura e ottimizzazione dei processi"**, in ottica di semplificazione e integrazione, ricorrendo anche alla digitalizzazione. A tal fine è stato definito un progetto ad hoc, identificato come finalità comune. A tale progetto si associano obiettivi d'Area e struttura finalizzati a "mappare e ottimizzare" una serie di processi attraverso una metodologia comune che interesserà non solo le Aree dirigenziali ma anche i nove Dipartimenti dell'Ateneo.

Anche il progetto legato alla **"ricognizione inventariale decennale"** del patrimonio dell'Ateneo, avvalendosi di nuove modalità digitali di ricognizione, abbraccia l'orientamento dell'Ateneo alla semplificazione e all'efficienza amministrativa, attraverso la digitalizzazione, in linea quindi con l'obiettivo strategico AMM6 – sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione.

Per migliorare il "benessere delle persone" si è partiti dall'ascolto delle esigenze espresse dagli utenti, interni ed esterni, e in particolare dagli stakeholder, attraverso le principali indagini di soddisfazione dell'utenza. Dall'indagine Good Practice 2023, riferita all'anno 2022, e in particolare dai commenti liberi espressi dagli studenti, sono emerse diverse criticità relative alla fruibilità e qualità degli spazi e dei servizi che hanno portato allo sviluppo del progetto a finalità comune **"biblioteche aperte nel weekend"** e al progetto collegato all'**"riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l'utenza interna ed esterna"**, collegato a interventi di riqualificazione e sicurezza del patrimonio edilizio (obiettivo strategico 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; TM2 Valorizzare il patrimonio storico). Complessivamente l'Ateneo ha pertanto definito i seguenti progetti a finalità comune:



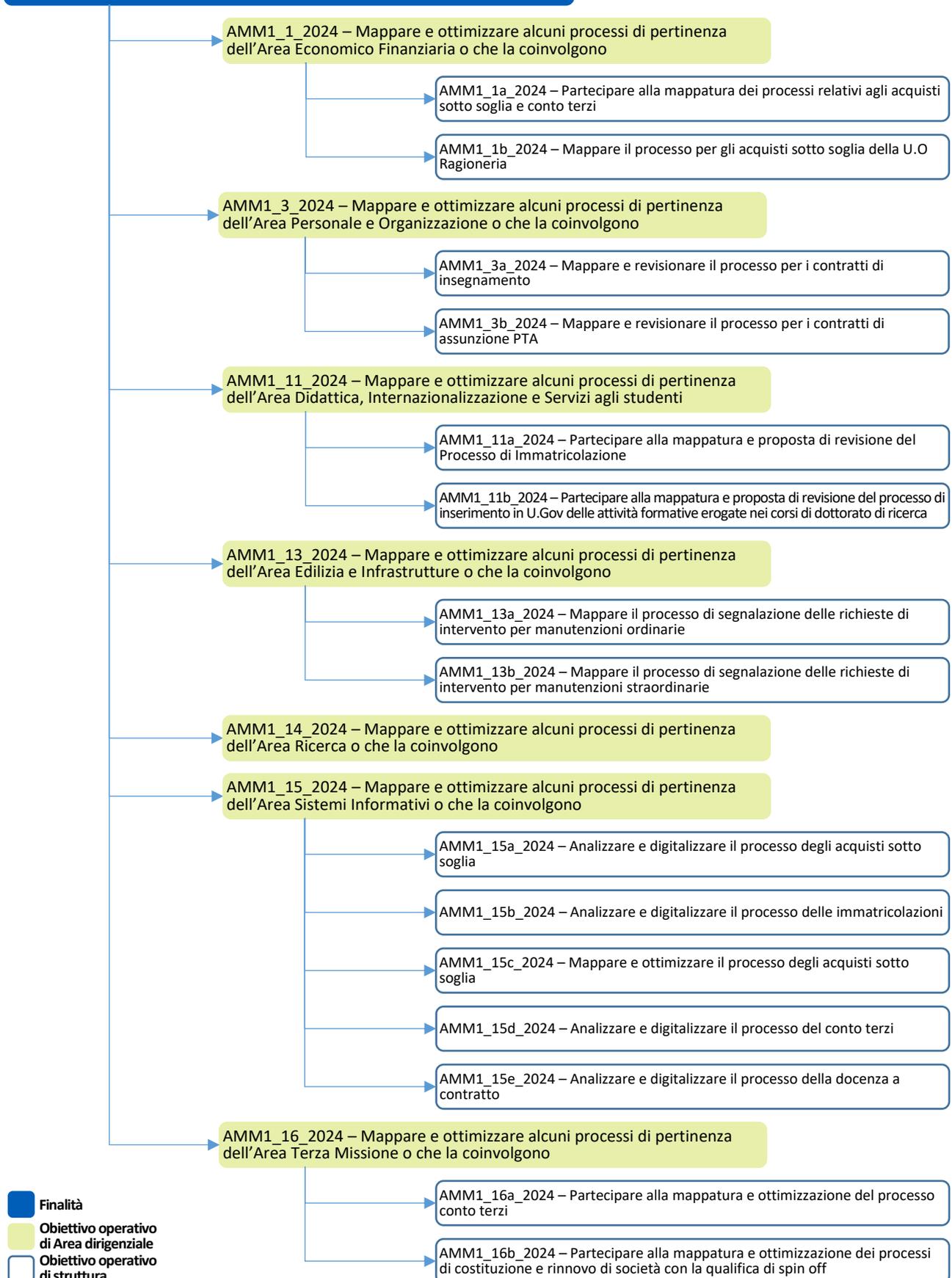
Figura 9 – Progetti di Ateneo a "Finalità comune"

Nelle schede Progetto, di seguito riportate, si illustrano motivazioni, responsabilità, durata, fasi e tempistiche relative ai singoli progetti. Inoltre, dopo ciascuna scheda, sono illustrati graficamente gli obiettivi operativi a finalità comune.

Progetto a finalità comune "MAPPATURA E OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI"	
Obiettivo strategico: AMM1 – Sviluppare l’innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi	
Motivazione: la mappatura integrata dei processi è finalizzata all’ottimizzazione degli stessi attraverso la semplificazione e riduzione di fasi e procedimenti, anche attraverso la digitalizzazione. L’azione amministrativa deve diventare più efficiente per affrontare meglio le numerose sfide provenienti dall’evoluzione del contesto interno ed esterno all’Ateneo.	
Responsabilità: Direttore Generale o suo delegato	
Strutture coinvolte: tutto l’Ateneo e, in particolare, le Aree dirigenziali e i dipartimenti, sono coinvolti nel progetto di mappatura e ottimizzazione dei processi. A livello di performance sono assegnati obiettivi operativi di Area e di Struttura non apicale.	
Budget a disposizione: € 0	
Durata: 2024 – 2026	
Fasi del progetto anno 2024	
Tempistiche	
Costituzione del Gruppo di progetto e nomina del project manager	Entro metà gennaio 2024
Costituzione di 4 gruppi di sperimentazione relativi a 4 processi pilota con valenza prioritaria: a) Conto terzi b) Reclutamento docenti a contratto c) Immatricolazioni d) Acquisti sotto soglia	Entro metà gennaio 2024
Formazione ai 4 gruppi di sperimentazione	Entro il mese di marzo 2024
Disseminazione (organizzazione di un evento)	Entro il mese di marzo 2024
Avvio della sperimentazione della mappatura e ottimizzazione dei 4 processi selezionati	Entro fine maggio 2024
Conclusione fase sperimentazione: Presentazione dei risultati	Entro fine giugno 2024
Fase attuativa a regime: <ul style="list-style-type: none"> • gruppi di lavoro per analisi successivi processi • laboratori allargati • analisi e disegno dei processi 	Entro 31/12/2024
Mappatura e ottimizzazione di almeno il 60% dei processi	Entro il 31/12/2025
Ultimazione lavori	Entro 31/12/2026

Tabella 4 – Scheda Progetto a finalità comune "Mappatura e ottimizzazione dei processi"

MAPPATURA E OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI



- Finalità
- Obiettivo operativo di Area dirigenziale
- Obiettivo operativo di struttura

Figura 10 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi”

MAPPATURA E OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI

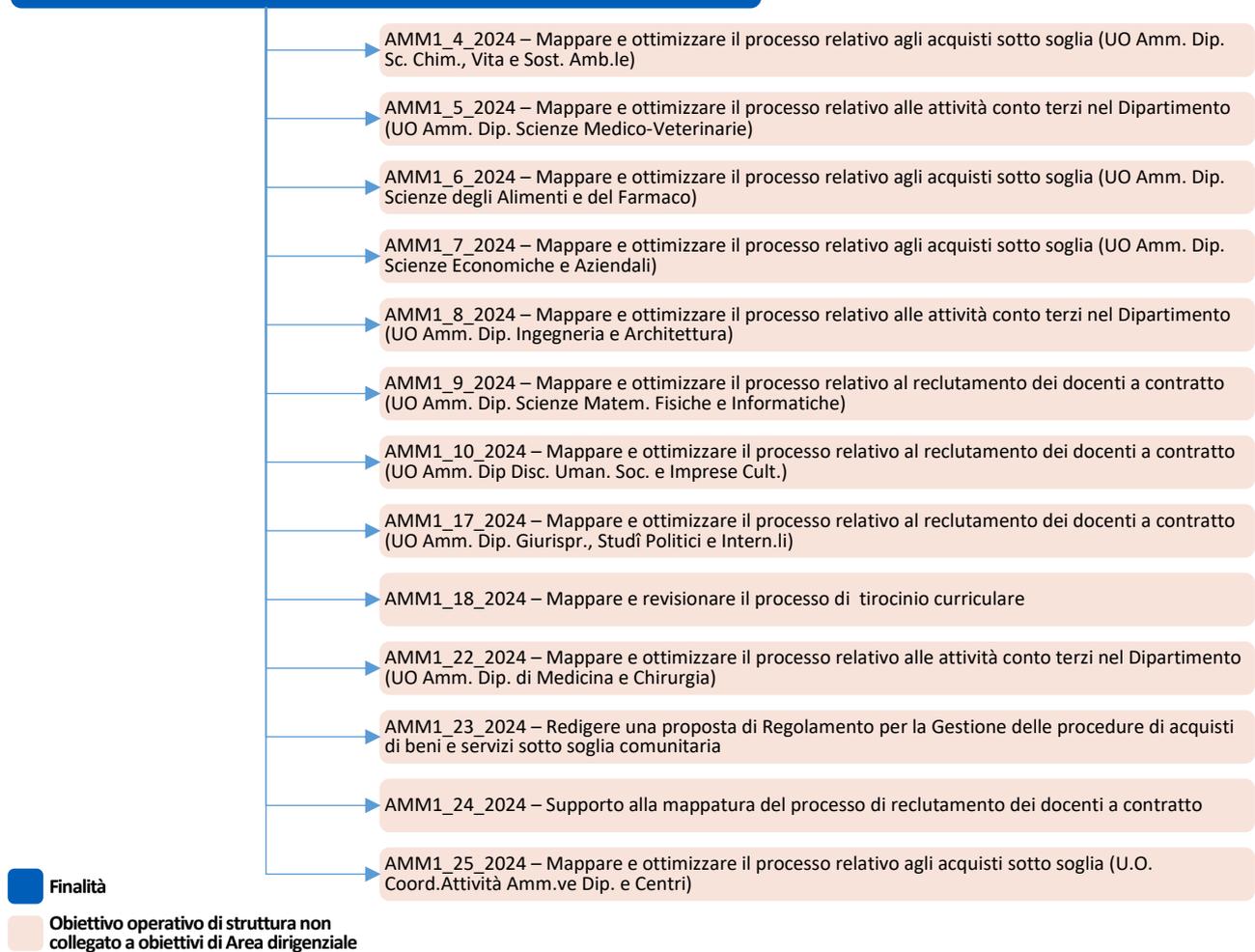


Figura 11 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi”

Progetto a finalità comune “BIBLIOTECHE APERTE NEL WEEKEND”	
Obiettivo strategico: AMM4 – Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell’utente interno ed esterno	
Motivazione: I recenti esiti dell’indagine di customer satisfaction hanno evidenziato una buona valutazione dei servizi bibliotecari di Ateneo ma allo stesso tempo l’esigenza, da parte degli studenti, di ampliare gli orari di apertura con particolare riferimento al fine settimana. Il progetto mira quindi ad ampliare i giorni fruizione degli spazi bibliotecari al fine di soddisfare le esigenze di utenti e stakeholder.	
Responsabilità: Dirigente Area Ricerca	
Strutture coinvolte: L’Area Ricerca, con particolare riferimento alle biblioteche, la Direzione Generale e in particolare la U.O. Vigilanza e logistica. La realizzazione del progetto richiederà anche il coinvolgimento dell’Area Economico Finanziaria, soprattutto con riferimento alla fase di analisi e gestione costi.	
Budget a disposizione: € 30.000	
Durata: 2024 – 2025	
Fasi del progetto	Tempistiche
Selezione strutture per la fase 1 (aree umanistiche, mediche giuridiche)	Entro gennaio 2024
Programmazione aperture fase 1	Entro metà febbraio 2024
Analisi costi servizi necessari fase 1	Entro fine febbraio 2024
Apertura biblioteche fase 1	Entro fine giugno 2024
Selezione strutture per la fase 2 (area scienze e tecnologie)	Entro dicembre 2024
Programmazione aperture fase 2	Entro metà febbraio 2025
Analisi costi servizi necessari fase 2	Entro fine febbraio 2025
Apertura biblioteche fase 2	Entro fine giugno 2025

Tabella 5 – Scheda Progetto a finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”

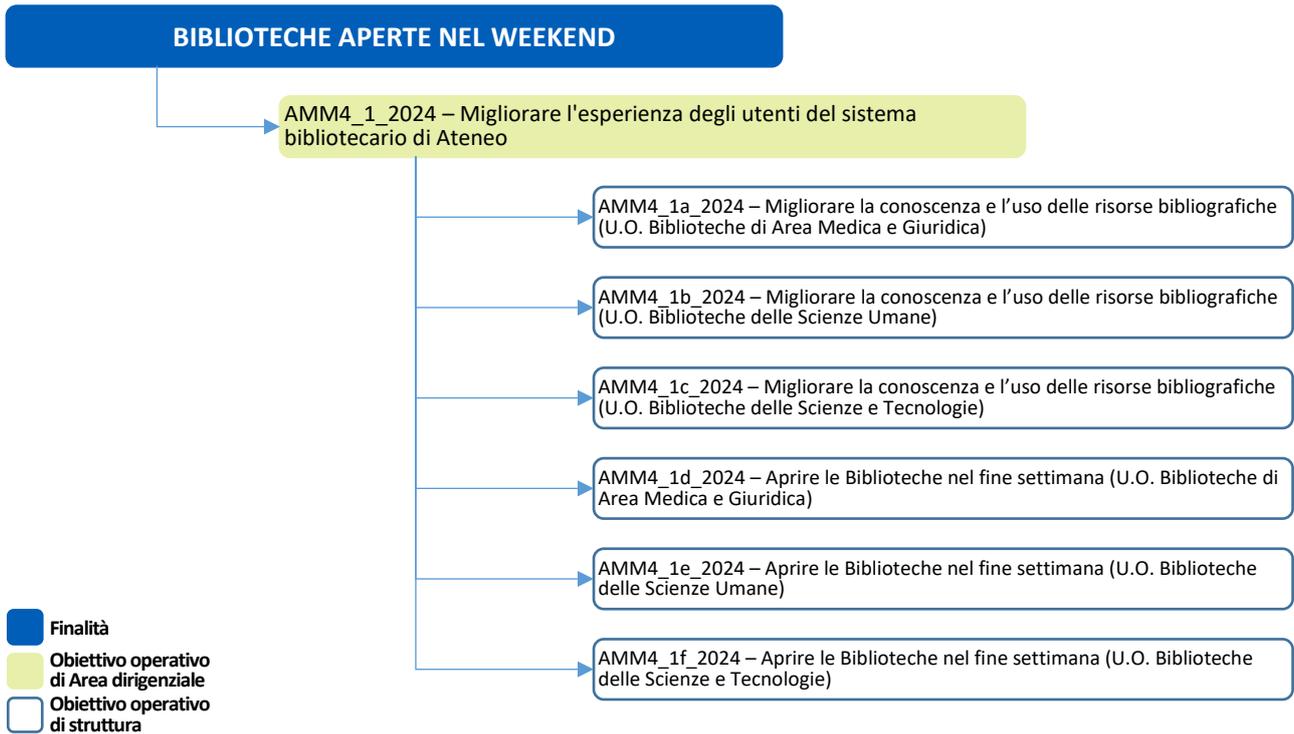


Figura 12 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”



Figura 13 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”

Progetto a finalità comune “RICOGNIZIONE INVENTARIALE DECENNALE”	
Obiettivo strategico: AMM6 – sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione	
<p>Motivazione: L’art. 31, comma 9, del D.l. 129/2018, impone la ricognizione dei beni con cadenza quinquennale e almeno ogni dieci anni provvedere il rinnovo degli inventari dei beni posseduti. Inoltre, il processo di armonizzazione contabile presso la Pubblica Amministrazione (D.lgs. 118/2011) impone a tutti gli Enti di avere una corretta gestione della Contabilità Economico Patrimoniale, che necessariamente presuppone una presa di coscienza concreta del proprio patrimonio, sia sotto l’aspetto fisico che economico. Per poter applicare una corretta gestione economico-patrimoniale, in sostanza, è indispensabile un inventario effettivamente descrittivo dei cespiti posseduti, dettagliato nei contenuti ed aggiornato al reale valore dei beni. Si rende pertanto necessario aggiornare, dato il considerevole lasso di tempo trascorso dall’ultima ricognizione, la situazione dell’inventario di Ateneo, ad eccezione dei beni librari, al fine di determinare la consistenza complessiva dei beni in termini fisici (di quantità) e contabili (di valore), ad una determinata data, con riferimento a tutto l’Ateneo, ovvero ad un determinato consegnatario/sub consegnatario, anche ai fini anagrafico descrittivi e della conservazione. L’utilizzo della tecnologia RFID per la ricognizione inventariale permetterà all’Ateneo di semplificare in modo importante tutte le operazioni di localizzazione, registrazione e di logistica dei beni mobili di Ateneo</p>	
Responsabilità: Dirigente Area Economico finanziaria	
Strutture coinvolte: Area Economico finanziaria, Dipartimenti e CSAC	
Budget a disposizione: € 4.000	
Durata: 2023 – 2024 – 2025	
Fasi del progetto	Tempistiche
Fase 1 – Rideterminazione del 50% della consistenza complessiva beni mobili dell’Amministrazione centrale nuova etichettatura con sistema RFID	Entro il 31/12/2023
Fase 2 – Rideterminazione dell’ulteriore 50% della consistenza complessiva dei beni mobili dell’Amministrazione centrale, nuova etichettatura con sistema RFID e con obiettivi differenti variabili dal 50% al 70% dei Dipartimenti di Ateneo	Entro il 31/12/2024
Fase 3 – Termine del processo e rideterminazione consistenza beni del Centro CSAC e conseguente etichettatura RFID	Entro il 31/12/2025

Tabella 6 – Scheda Progetto a finalità comune “Ricognizione inventariale decennale”

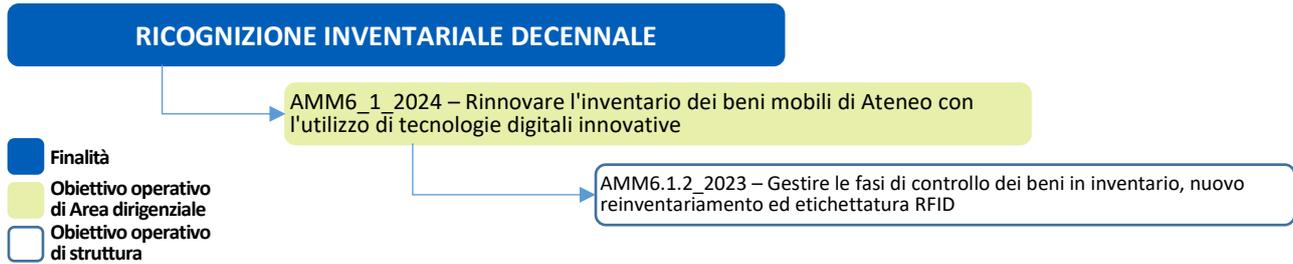


Figura 14 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune “Ricognizione inventariale decennale”

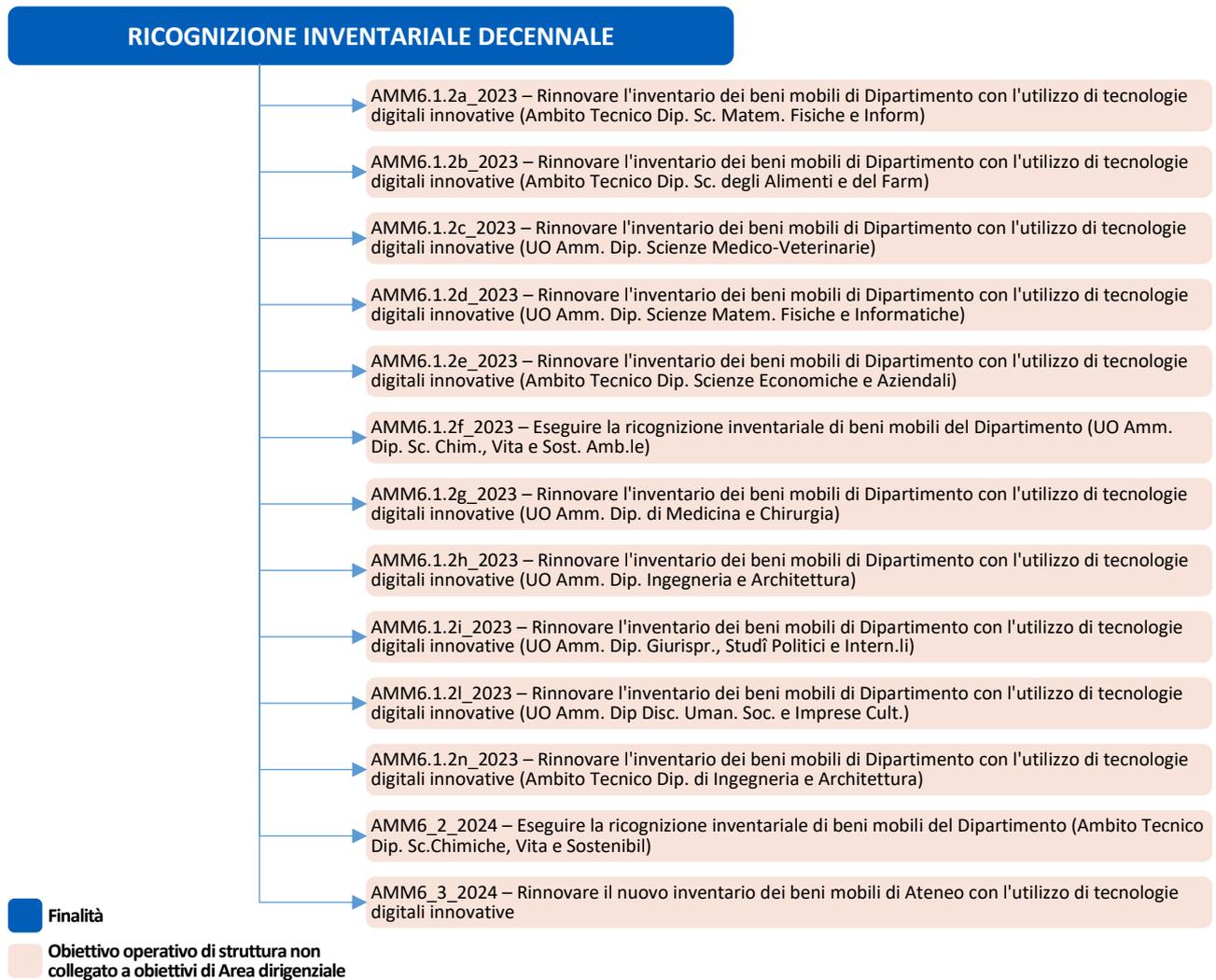


Figura 15 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune “Ricognizione inventariale decennale”

Progetto a finalità comune “RIQUALIFICAZIONE E MESSA IN SICUREZZA DEGLI SPAZI PER L’UTENZA INTERNA ED ESTERNA”	
Obiettivo strategico: 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; TM2 Valorizzare il patrimonio storico	
Motivazione: Il patrimonio edilizio dell’Ateneo è costituito da edifici realizzati in epoche diverse, non integralmente conformi agli attuali standard di sicurezza e non sempre rispondenti alle moderne esigenze della ricerca sperimentale. Il presente progetto nasce dagli obiettivi comuni in materia di edilizia universitaria e di sicurezza dei luoghi di lavoro e si concentra sulla necessità di adeguamento degli edifici universitari, con particolare riferimento alla sicurezza strutturale, antincendio e degli impianti tecnologici.	
Responsabilità: Dirigente Area Edilizia e Infrastrutture	
Strutture coinvolte: Area Edilizia e Infrastrutture, Direzione Generale	
Budget a disposizione: € 30.069.000	
Durata: 2024 – 2026	
Fasi del progetto	Tempistiche
Fine dei lavori di miglioramento sismico e apertura del corpo “B” di ingegneria didattica	Entro giugno 2024
Fine dei lavori di adeguamento antincendio del plesso dei Paolotti	Entro settembre 2024
Fine dei lavori di miglioramento sismico e apertura di tutto il plesso di ingegneria didattica	Entro dicembre 2025
Fine dei lavori di miglioramento sismico del plesso di Scienze della Terra	Entro dicembre 2026
Fine dei lavori di miglioramento sismico e antincendio di due corpi di fabbrica del plesso di Farmacia	Entro dicembre 2026
Redazione progetti di messa in sicurezza antincendio e antisismica di diversi edifici dell’Ateneo	Entro dicembre 2024
Fine dei lavori di ristrutturazione e messa in sicurezza della componente edile dell’Orto Botanico	Entro maggio 2026
Aggiornamento dei processi di valutazione dei rischi e contestuale redazione dei piani di miglioramento della sicurezza tecnica e antincendio per i principali edifici di Ateneo	Entro dicembre 2026

Tabella 7 – Scheda Progetto a finalità comune “Riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l’utenza interna ed esterna”

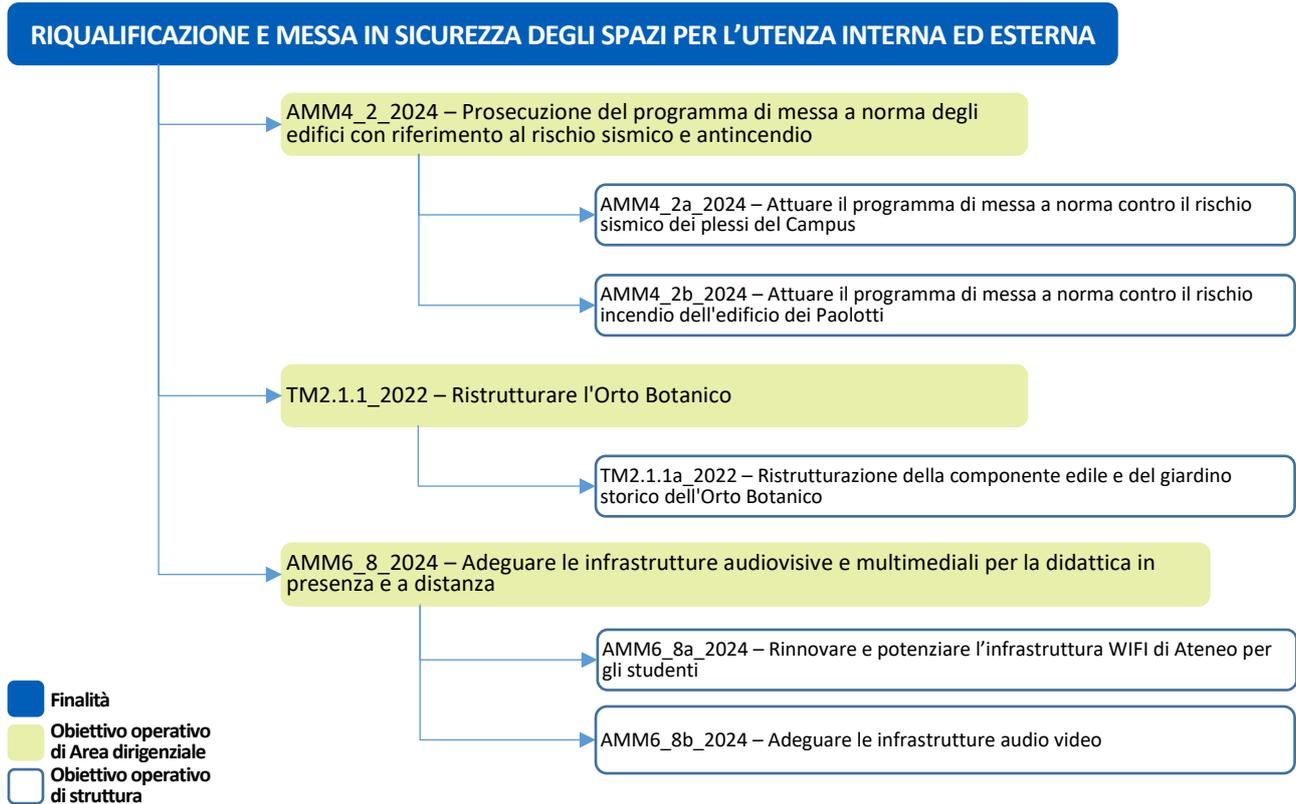


Figura 16 – Obiettivi operativi aggregati per la finalità comune "Riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l'utenza interna ed esterna"

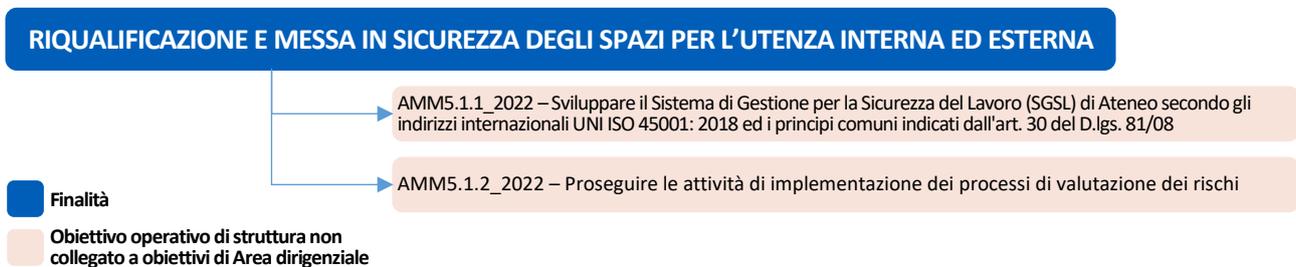


Figura 17 – Obiettivi operativi non collegati a obiettivi di Area dirigenziale, aggregati per la finalità comune "Riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l'utenza interna ed esterna"

	EFFICIENZA		EFFICACIA Soddisfazione dell'utenza	
	Mappatura e ottimizzazione dei processi	Ricognizione inventariale decennale	Biblioteche aperte nel weekend	Riqualificazione e messa in sicurezza degli spazi per l'utenza interna ed esterna
Direzione Generale	C		●	●
Area - Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	●			
Area - Economico Finanziaria	●	C		
Area - Edilizia e Infrastrutture	●			C
Area - Personale e Organizzazione	●			
Area - Ricerca	●		C	
Area - Sistemi Informativi	●			●
Area - Terza Missione	●			
Dip. di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali	●	●		
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali	●	●		
Dip. di Ingegneria e Architettura	●	●		
Dip. di Medicina e Chirurgia	●	●		
Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	●	●		
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	●	●		
Dip. di Scienze Economiche e Aziendali	●	●		
Dip. di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	●	●		
Dip. di Scienze Medico-Veterinarie	●	●		
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro				

Tabella 8 – Matrice delle strutture coinvolte nei progetti a finalità comune

C = afferenza del dirigente che coordina le attività del progetto
● = partecipante al progetto

2.2.3 Panoramica sugli obiettivi operativi

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 – Valore pubblico).

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 Struttura (Area dirigenziale, Unità Organizzativa, ambiti tecnici, Centri, segreterie e staff) 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 dei quattro ambiti strategici fondamentali: Didattica (**D**), Ricerca, 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**).

Nella definizione degli obiettivi operativi 2024, come si evince anche dalla codifica semplificata, non viene data evidenza dell'azione strategica correlata all'obiettivo strategico: si è infatti ritenuto opportuno, essendo il Piano Strategico 2022-2024 in fase di conclusione, garantire una maggiore flessibilità operativa, lasciando aperta la possibilità di realizzare, attraverso gli obiettivi operativi, ulteriori azioni funzionali alla realizzazione della strategia.

Seguendo il percorso impostato e delineato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024, § 3.2 - Componente organizzativa e § 4.1 - Fase Programmazione - definizione e assegnazione degli obiettivi, prendendo avvio dagli obiettivi strategici si definiscono gli obiettivi operativi che sono rappresentati nei seguenti allegati:

- **Allegato 3–Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2024**
- **Allegato 3 bis – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2024.**

L'**Allegato 3 –Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2024** espone le informazioni chiave per la programmazione degli obiettivi operativi, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione sulla performance ex articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009, parte integrante della Relazione Unica di Ateneo. L'allegato 1 include anche ulteriori informazioni di dettaglio: categoria, dimensione, stakeholder (interni ed esterni), struttura apicali di riferimento, strutture coinvolte e l'eventuale budget assegnato per la realizzazione dell'obiettivo. È stata inoltre introdotta, tra le informazioni di corredo, l'analisi dei rischi, realizzando l'Integrazione con il ciclo del *corruption risk management* di cui al paragrafo 2.4 del SMVP 2024.

L'obiettivo operativo è descritto in modo esaustivo ed è riconducibile, attraverso la parte iniziale della codifica, all'**obiettivo strategico** da cui discende. Il codice specifica, inoltre, l'annualità di inizio obiettivo.

Per ogni obiettivo strategico, coerentemente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione 2024, troviamo, nell'ordine, le seguenti tipologie di obiettivi operativi:

- ❖ **obiettivo di Area**: Obiettivo operativo assegnato all'Area dirigenziale. Riportato con colore verde di sfondo;
- ❖ **obiettivo di struttura collegato a Obiettivo di Area**: obiettivo operativo assegnato alla struttura (U.O., Ambito tecnico, Staff) che discende da Obiettivo di Area. Riportato con colore bianco di sfondo;
- ❖ **obiettivo di struttura non collegato a Obiettivo di Area**: obiettivo operativo assegnato alla struttura (U.O., Ambito tecnico, Staff) che non ha legami con obiettivi operativi di Area. Riportato con colore rosa di sfondo.

Per ogni obiettivo, oltre al codice alfanumerico e al titolo (denominazione sintetica dell'obiettivo operativo) sono riportate le seguenti informazioni:

- **descrizione obiettivo**: aggiunge informazioni al titolo sintetico come, ad esempio, la finalità o i risultati che si intendono raggiungere;

- **analisi dei rischi:** definisce i vincoli e i rischi, anche potenziali, che potrebbero compromettere la realizzazione dell'obiettivo o che sono comunque da analizzare e considerare per il buon esito dell'obiettivo. Vengono nello specifico identificati i seguenti rischi:
 - Rischi corruttivi e di trasparenza;
 - Rischi informatici;
 - Rischio privacy;
 - Rischi economico-finanziari;
 - Rischio sicurezza;
 - Rischi derivanti dal mancato/tardivo raggiungimento di obiettivi collegati e funzionali;
 - Rischi connessi al mancato adempimento di strutture interne o esterne all'Ateneo;
 - Nessun rischio o vincolo potenziale prevedibile;
- **responsabile dell'obiettivo operativo:** per gli obiettivi d'Area il responsabile è identificato con il Dirigente dell'Area. Per gli obiettivi di struttura di norma il responsabile è identificato nel Responsabile UO;
- **data fine:** data entro cui l'obiettivo deve essere raggiunto, di carattere annuale o pluriennale nell'ambito del triennio 2024-2026, 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;
- **target:** definito sulla base del **valore iniziale** esposto;
- **struttura organizzativa apicale:** struttura organizzativa di vertice: Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti e Centri. I responsabili delle strutture apicali definiscono gli obiettivi operativi;
- **struttura:** struttura organizzativa di carattere non apicale (Unità Organizzative, staff d'Area, Segreteria Generale/Tecnica di Staff, Ambito amministrativo/ Ambito tecnico/Servizio di Centro) a cui è assegnato l'obiettivo di struttura;
- **Peso percentuale:** il responsabile apicale definisce quanto pesa l'obiettivo sul totale degli obiettivi assegnati alla struttura (la somma dei pesi deve essere 100%);
- è associato un **budget** di spesa qualora l'obiettivo necessiti di risorse economiche per la sua realizzazione;
- **stakeholder** interni o esterni all'amministrazione così come definiti dal SMVP 2024 (cap. 1.3), rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa;
- è identificata la **dimensione**, oggetto di programmazione dell'obiettivo, che si declina in:
 - Accessibilità e salute infrastrutturale;
 - Semplificazione, efficienza, efficacia, economicità, digitalizzazione, anticorruzione e trasparenza;
 - Valorizzazione delle risorse umane e welfare
 - Pari opportunità ed equilibrio di genere;
 - Sviluppo sostenibile;
 - Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ);
- la descrizione dell'obiettivo è completa della **categoria** in cui l'obiettivo operativo si inserisce: miglioramento, innovazione e consolidamento;

- Gli obiettivi operativi di **miglioramento** sono obiettivi finalizzati al miglioramento dei servizi offerti e all'efficientamento di processi e procedure;
- gli obiettivi operativi di **innovazione** sono obiettivi finalizzati alla realizzazione di progetti innovativi, che mirano a realizzare qualcosa di nuovo e di particolare rilievo a livello di Ateneo;
- gli **obiettivi operativi di consolidamento** sono diretti a consolidare il livello qualitativo raggiunto in termini di servizi, processi e procedure. Tale categoria comprende anche gli obiettivi di funzionamento, identificati dalla radice **FUNZ** della codifica, in quanto consentono il buon funzionamento delle attività e delle azioni del ciclo vitale dell'amministrazione e potrebbero non essere direttamente correlati a obiettivi strategici.

CATEGORIA	N. OBIETTIVI OPERATIVI D'AREA	N. OBIETTIVI OPERATIVI DI STRUTTURA (COLLEGATI AGLI OBIETTIVI D'AREA)	N. OBIETTIVI OPERATIVI DI STRUTTURA (NON COLLEGATI AGLI OBIETTIVI D'AREA)
Consolidamento	3	3	19
Innovazione	1	4	1
Miglioramento	31	65	63
Totale obiettivi	35	72	83

Figura 18 – Numeri degli obiettivi operativi per categoria

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “ACCESSIBILITÀ E SALUTE INFRASTRUTTURALE”

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, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, in termini quindi di abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'accezione più ampia di pubblica amministrazione che comunica con l'esterno e di accessibilità digitale (v. anche obiettivi di digitalizzazione). Per salute infrastrutturale intendiamo la salute degli edifici - con particolare riguardo alla sicurezza degli ambienti di lavoro e di studio anche in termini di sicurezza nei confronti del rischio sismico, antincendio e altri rischi alle cose e persone e la salute delle infrastrutture informatiche (sicurezza informatica).

Tale dimensione è riconducibile, in linea generale, ai seguenti obiettivi strategici:

- **AMM4** - Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno;
- **AMM6** - Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione (per i soli obiettivi connessi alla salute delle infrastrutture informatiche: obiettivo d'area AMM6_8_2024 e obiettivi di struttura collegati: AMM6_8a_2024 e AMM6_8b_2024).

Gli obiettivi operativi di accessibilità e salute infrastrutturale coinvolgono prevalentemente l'Area Edilizia e Infrastrutture dell'Ateneo. Nello specifico gli obiettivi 2024 dell'Area Edilizia proseguono il programma di messa a norma degli edifici con riferimento al rischio sismico e antincendio. Nello specifico verranno eseguiti interventi di messa in sicurezza nei plessi di Ingegneria Didattica, Farmacia, Scienze della Terra e nel plesso Paolotti. Per migliorare la sicurezza delle infrastrutture e in particolare dei laboratori scientifici verrà inoltre implementato il sistema di manutenzione delle cappe di aspirazione dell'Ateneo attraverso la progettazione di un Accordo Quadro manutentivo delle cappe.

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “SEMPLIFICAZIONE, EFFICIENZA, EFFICACIA, ECONOMICITÀ, DIGITALIZZAZIONE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA”

Le tematiche relative alla semplificazione, all’efficienza, all’efficacia, all’economicità, alla digitalizzazione e all’anticorruzione e trasparenza sono state aggregate in un’unica dimensione in quanto strumentali al miglioramento della qualità dei servizi e alla buona amministrazione (finalità comune). Tali tematiche sono spesso interdipendenti (in rapporto mezzo – fine) o contemporaneamente presenti in un medesimo obiettivo: semplificare un processo, potrebbe richiedere la digitalizzazione di alcune procedure, migliorando l’efficienza e l’economicità del processo stesso e portando a una maggior soddisfazione dell’utente/stakeholder; digitalizzare un servizio ne comporta d’altronde la sua semplificazione. La **dimensione “Semplificazione, efficienza, efficacia, economicità, digitalizzazione, anticorruzione e trasparenza”** è in particolare riconducibile agli obiettivi collegati al progetto a finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi” (v. § 2.2.2 – La finalità comune) e, in generale, a tutti gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici:

- **AMM1** – Sviluppare l’innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi o agli obiettivi strategici;
- **AMM3** – Potenziare la visibilità di Ateneo
- **AMM6** – Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione, con riferimento in particolare all’aspetto della “digitalizzazione” (obiettivi di digitalizzazione).
- **FUNZ** – Obiettivi operativi non direttamente correlati a obiettivi strategici
- **RPCT1** – Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza

Sono collegati a tale dimensione anche alcuni obiettivi collegati all’ obiettivo strategico **AMM4** – Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell’utente interno ed esterno (obiettivi collegati al progetto a finalità comune “Biblioteche aperte nel weekend”); **AMM2** – Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione (obiettivo operativo AMM2_5a_2024 finalizzato a ottimizzare il processo di partecipazione dell’ateneo alla VQR 2020-2024), **R4** – Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca (obiettivi finalizzati a rendere più efficiente la gestione amministrativa delle varie fasi collegati ai progetti PNRR di Ateneo).

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

Gli **obiettivi di transizione digitale** si pongono, in parte, in continuità con quelli contenuti nel PIAO 2023, già focalizzato nei seguenti ambiti:

- Servizi (reingegnerizzazione e digitalizzazione di processi e servizi);
- Dati (disponibilità, sicurezza e qualità dei dati);
- Infrastrutture (potenziamento audiovisivo e multimediale degli spazi didattici).

La tematica della digitalizzazione è inoltre ben evidente, nella sua applicazione, nell’ambito del progetto a finalità comune “Mappatura e ottimizzazione dei processi” dove la digitalizzazione rappresenta uno dei principali strumenti per ottimizzare i processi (obiettivo d’Area AMM1_15_2024 e obiettivi collegati).

Come già citato nel PIAO 2023, 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 AVA3, per definire il piano di transizione digitale coerente con il Piano strategico di Ateneo.

Per un esame dettagliato degli obiettivi connessi a tale dimensione, si rinvia all’allegato 3 – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2024.

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E WELFARE”

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. § 3.3.6 - Formazione del personale).

Gli obiettivi collegati alla **dimensione “Valorizzazione delle risorse umane e welfare”** includono obiettivi operativi d’Area da cui declinano, a cascata, specifici obiettivi operativi per le strutture afferenti all’Area. Gli obiettivi operativi discendono dall’obiettivo strategico:

- **AMM2** – Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione.

Codice Obiettivo		Titolo obiettivo
di Area	di struttura	
AMM2_1_2024		Individuare strumenti per la premialità del personale
	AMM2_1a_2024	Presentare proposta di atti interni per garantire la «premierità» dei Professori e dei Ricercatori
	AMM2_1b_2024	Proporre una revisione dell’attuale regolamentazione relativamente alla premialità del Personale TA
	AMM2_1c_2024	Fornire supporto gestionale al coordinamento dell’obiettivo d’Area
AMM2_2_2024		Individuare iniziative di benessere per il personale
	AMM2_2a_2024	Migliorare la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il personale
AMM2_3_2024		Rafforzare lo sviluppo della cultura manageriale del personale dirigente e tecnico amministrativo mediante percorsi formativi
	AMM2_3a_2024	Erogare percorso di formazione «Sviluppare una cultura manageriale comune e strumenti di gestione strategica delle risorse umane
AMM2_4_2024		Aumentare il grado di attrattività del reclutamento mediante iniziative di employer branding
	AMM2_4a_2024	Proporre iniziative di employer branding per il reclutamento del Personale Docente
	AMM2_4b_2024	Proporre iniziative di employer branding per il reclutamento del PTA
AMM2_5_2024		Sviluppare il modello di gestione per la partecipazione dell’Ateneo alla VQR
	AMM2_5a_2024	Ottimizzare il processo di partecipazione dell’ateneo alla VQR 2020-2024

Tabella 9 – Obiettivi operativi di Valorizzazione delle risorse umane e welfare

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE”

Nel PIAO 2024 la **dimensione “Pari opportunità ed equilibrio di genere”** è riconducibile all’obiettivo operativo d’Area TM3_1_2024 – sostenere le iniziative volte a favorire l’accesso alla formazione universitaria all’interno del Polo Universitario Penitenziario che discende dall’obiettivo strategico:

- **TM3** – Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia Sociale.

L'attenzione dell'Ateneo rivolta verso le tematiche delle pari opportunità e l'equilibrio di genere è evidenziata in questo Piano dalle attività promosse dal CUG attraverso il Piano delle Azioni Positive (vedi § 2.2.5 - Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare – Piano delle Azioni Positive) e gli obiettivi di genere inclusi nel Gender equality plan (GEP).

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “SVILUPPO SOSTENIBILE”

Anche per il 2024 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 DFP 2/2022 invita le amministrazioni locali e centrali a inserire il risparmio energetico tra gli obiettivi della Sezione 2 - Valore pubblico, performance, anticorruzione, 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.

Gli obiettivi operativi collegati alla **dimensione “Sviluppo sostenibile”**, elencati nella tabella che segue, sono riconducibili, ai seguenti obiettivi strategici:

- **SO2** – Sviluppare l'economia circolare
- **SO3** – Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile

Codice obiettivo	Struttura	Titolo obiettivo
SO2_1_2024	Ufficio di Coordinamento l'Efficientamento Energetico	Ultimare i lavori che permettono il mantenimento dell'equilibrio economico finanziario del contratto di Partenariato Pubblico Privato n. 1644 del 20.05.2021
SO2.1.1_2022	Ambito Tecnico Dip. Sc. degli Alimenti e del Farm	Ridurre i consumi idrici tramite la sostituzione delle attuali 20 pompe ad acqua con nuove pompe a membrana SO2.1.1_2022
SO2_1a_2024	UOT Monitoraggio Prestazioni	Coordinamento dei lavori che permettono il mantenimento dell'equilibrio economico finanziario del contratto di Partenariato Pubblico Privato n. 1644 del 20.05.2021
SO3_1_2024	Ufficio di Coordinamento l'Efficientamento Energetico	Realizzare un sistema di monitoraggio dei consumi energetici a livello di Plesso
SO3_1a_2024	UOT Monitoraggio Energia	Costruzione del data base dei consumi energetici a livello di Plesso.
SO3.2.1_2022	UO Amm. Dip. di Medicina e Chirurgia	Organizzare eventi mirati alla formazione e sensibilizzazione in tema di gestione ambientale e sostenibilità
SO3.2.1a_2022	Ambito Tecnico Dip. Medicina e Chirurgia	Organizzare eventi mirati alla formazione e sensibilizzazione in tema di gestione ambientale e sostenibilità

Codice obiettivo	Struttura	Titolo obiettivo
SO3_2_2024	Ufficio di Coordinamento l'Efficientamento Energetico	Redigere il Piano Energetico di Ateneo sulla base della bozza predisposta dal MUR
SO3_2a_2024	UOT Monitoraggio Energia	Valutazione degli effetti di sostenibilità ed energetici derivanti dalla attività di monitoraggio energetico ed inserimento nel Piano Energetico di Ateneo
SO3_2b_2024	UOT Mobilità	Valutazione degli effetti di sostenibilità ed energetici derivanti dallo studio della mobilità ed inserimento nel Piano Energetico di Ateneo
SO3_2c_2024	UOT Monitoraggio Prestazioni	Valutazione degli effetti di sostenibilità ed energetici derivanti da interventi infrastrutturali di riqualificazione energetica ed inserimento nel Piano Energetico di Ateneo
SO3_3_2024	Ufficio di Coordinamento l'Efficientamento Energetico	Supportare il CIDEA e Dipartimento di Ingegneria e Architettura nella realizzazione dell'impianto sperimentale per la produzione di idrogeno e metano
SO3_4_2024	Segreteria Generale/Tecnica di Staff del Rettore	Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile attraverso l'organizzazione di eventi finalizzati alla partecipazione attiva di studenti e personale universitario

Tabella 10 – Obiettivi di sviluppo sostenibile

GLI OBIETTIVI DI DIMENSIONE “VALORE PUBBLICO (DIDATTICA-RICERCA-TM-INTERNAZIONALIZZAZIONE-AQ)”

Questa **dimensione** è associata agli obiettivi operativi che discendono dai principali ambiti strategici dell'Ateneo: didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione e Assicurazione della qualità. Nello specifico gli obiettivi operativi realizzabili nel 2024 incideranno sul raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- D1 - Riqualificare e ampliare l'offerta formativa;
- D4 - Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita;
- R1 Rafforzare il capitale umano;
- R2 Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca;
- R4 Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca;
- 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;
- INT1 - Migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo;
- INT2 - Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo;
- AQ4 - Ottimizzare la Customer Satisfaction.

OBIETTIVI OPERATIVI COLLEGATI AL PNRR

Il PIAO 2024 recepisce il grande sforzo amministrativo che coinvolgerà gran parte delle strutture di Ateneo e, in particolare, l'Ufficio Management dell'Unità centrale di coordinamento PNRR e l'Area ricerca per quanto riguarda soprattutto la gestione globale e la rendicontazione dei progetti a valere sulle risorse del PNRR.

L'entità e la complessità di quest'ultimi richiedono l'implementazione di adeguati e accurati sistemi di controlli interni e al contempo un meticoloso monitoraggio dei livelli e delle modalità di spesa. Attraverso specifici obiettivi operativi l'Ateneo si propone di mettere in atto azioni adatte a semplificare il coordinamento tra i diversi attori coinvolti nella realizzazione al fine di raggiungere i target di ricerca proposti unitamente all'utilizzo efficace ed efficiente delle risorse assegnate. La realizzazione di tali obiettivi evidenzia inoltre, anche attraverso il coinvolgimento attivo del "Gruppo di lavoro per il coordinamento, la supervisione e il monitoraggio delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" costituito con DR 1688 del 27/9/2021 e s.m. e i., l'importanza della collaborazione sinergica tra i docenti e il personale tecnico amministrativo, nonché tra le diverse strutture apicali coinvolte nell'attuazione dei progetti PNRR, tra cui le Unità Organizzative temporanee afferenti all'Ufficio Management dell'Unità centrale di coordinamento PNRR, le Unità organizzative dell'Area Ricerca, dei Dipartimenti e dei Centri.

Cod. obiettivo di Area	Titolo obiettivo di Area: Conseguire i target di rendicontazione, monitoraggio, controllo e comunicazione dei progetti PNC, PNRR		
	Codice obiettivo struttura afferente all'Area	Titolo obiettivo di struttura	Attività
R4_1_2024 Ufficio di Management	R4_1a_2024 UOT Progettazione e programmazione	Attivare i Bandi a Cascata PNRR – M4C2 Programmazione, assegnazione, gestione e monitoraggio dei bandi a cascata nell'ambito delle iniziative PNRR attraverso lo sviluppo e l'implementazione di un documento di programmazione, gestione e monitoraggio dei bandi a cascata	sviluppo e implementazione del documento di programmazione, gestione e monitoraggio dei bandi a cascata
	R4_1d_2024 UOT Management	Attivare e monitorare le attività di comunicazione nell'ambito del PNRR – M4C2 Monitorare e garantire la conformità ai requisiti comunicativi e informativi posti dall'Unione Europea ai sensi dell'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241, il quale definisce regole precise in materia di comunicazione e pubblicità che i soggetti coinvolti devono rispettare nell'ambito di qualsiasi tipo di attività, iniziativa o programma che preveda il sostegno finanziario dell'UE	supporto monitoraggio, erogazione bandi a cascata
	R4_1b_2024 UOT Progettazione e programmazione	Attivare e monitorare le attività di comunicazione nell'ambito del PNRR – M4C2 Monitorare e garantire la conformità ai requisiti comunicativi e informativi posti dall'Unione Europea ai sensi dell'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241, il quale definisce regole precise in materia di comunicazione e pubblicità che i soggetti coinvolti devono rispettare nell'ambito di qualsiasi tipo di attività, iniziativa o programma che preveda il sostegno finanziario dell'UE	Sviluppo e implementazione di Linee Guida interne per il monitoraggio e il rispetto degli obblighi in materia di informazione, comunicazione e pubblicità nel PNRR:
	R4_1c_2024 UOT Management	Monitorare l'utilizzo delle risorse PNRR Monitorare l'erogazione delle tranches di finanziamento da parte degli enti finanziatori e l'utilizzo delle risorse da parte dell'Ateneo quale soggetto attuatore attraverso lo sviluppo e l'implementazione di un documento di processo	sviluppo e implementazione del documento di processo ed elaborazione dei trend di spesa
R4_2_2024 UO Supporto alla Ricerca Nazionale e Industriale		Attivare i Bandi a Cascata PNRR – M4C2 Programmazione, assegnazione, gestione e monitoraggio dei bandi a cascata nell'ambito delle iniziative PNRR attraverso lo sviluppo e l'implementazione di un documento di programmazione, gestione e monitoraggio dei bandi a cascata	supporto alla valutazione dei tre bandi a cascata

Tabella 11 – Obiettivi operativi collegati al PNRR

OBIETTIVI OPERATIVI DI VALUTAZIONE PARTECIPATIVA

Nel 2024, in attesa delle revisioni al progetto di valutazione partecipativa di Ateneo, anticipate nel SMVP 2024, si è ritenuto che l'obiettivo operativo promosso dal **Centro Universitario di Odontoiatria**, relativo all'implementazione di un questionario di "*patient satisfaction*", identificato dalla sigla VP inserita nella codifica, da realizzarsi con il coinvolgimento attivo di "pazienti" dei servizi clinici, pur non riguardando la "revisione" complessiva del servizio, potesse comunque rientrare nella fattispecie degli obiettivi a valutazione partecipativa. Come definito nelle [Linee Guida n.4/2019](#) del Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso l'obiettivo illustrato nella tabella che segue, l'utente del servizio clinico, identificato nel "paziente", partecipando al "co-design" del servizio, fornisce il suo "punto di vista" e contribuisce al miglioramento organizzativo del servizio.

Codice obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Attività
AQ4_1a_VP_2024	Innovare i servizi: dalla <i>patient satisfaction</i> al <i>patient reported outcome</i> .	Progettare e somministrare un questionario che consenta di approcciare ad una logica di co-design del servizio erogato attraverso il passaggio dalla <i>patient satisfaction</i> al <i>patient reported outcome</i>	Attivazione e diffusione del nuovo questionario per la soddisfazione dei pazienti
AQ4_1a_VP_2024		Somministrare e monitorare la diffusione di un questionario che consenta di approcciare ad una logica di co-design del servizio erogato attraverso il passaggio dalla <i>patient satisfaction</i> al <i>patient reported outcome</i>	Diffusione del nuovo questionario per la soddisfazione dei pazienti

Tabella 12 – Obiettivi di Valutazione Partecipativa

TIPOLOGIE DI INDICATORI

Le tipologie di indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi sono illustrate nel SMVP 2024 § 3.2.1. *Caratteristiche degli obiettivi operativi*, a cui si rinvia per approfondimenti. Gli obiettivi operativi 2024 sono misurati attraverso lo svolgimento di attività entro determinate tempistiche o attraverso indicatori numerici prevalentemente di efficacia, come da tabella sotto riportata.

Tipologia Indicatore/Attività	Numero
Attività	221
Impatto - Salute infrastrutturale	3
Tempistica/scadenza (realizzazione o meno dell'obiettivo)	218
Indicatore	107
Efficacia (quantitativa e qualitativa)	76
Efficienza	20
Impatto	8
Impatto - Salute organizzativa	1
Stato delle risorse	2
Totale complessivo	328

Tabella 13 – Classificazione indicatori degli obiettivi operativi

2.2.4 Gli obiettivi del Direttore Generale

La performance del Direttore Generale è articolata nella “componente strategica” e nella “componente individuale” (v. § 2.2.1 - Il sistema performance). Quest’ultima include, tra l’altro, la definizione e l’assegnazione di obiettivi individuali da parte del CdA, su proposta del Magnifico Rettore, previo approfondito confronto con il Direttore stesso. L’impellenza e la necessità di migliorare l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa, oltre all’applicazione delle linee strategiche, sono le motivazioni principali che hanno portato alla formulazione dei seguenti obiettivi:

	Peso	Descrizione	KPI/attività	Valore iniziale	Target	Peso
1	17%	Efficientamento del processo “immatricolazioni”	Riduzione del numero di chiamate al call center in periodo di immatricolazione (agosto-ottobre) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente	26.960	20%	30
			Riduzione dei giorni massimi di consegna della <i>Student Card</i>	48	20	30
			Grado di soddisfazione degli studenti sulla procedura digitalizzata di immatricolazione in Esse3 su scala [1-6], dove 4,5,6 sono considerate risposte positive	80% ⁷	85%	40
2	17%	Efficientamento del processo “contratti di docenza”	Percentuale di contratti onerosi di docenza del primo semestre digitalizzati, calcolata al 31 ottobre	a.a. 23/24 52,1%	100%	50
			Incremento percentuale di docenti a contratto soddisfatti della procedura di stipula del contratto rispetto ai risultati dell'anno precedente	ND ⁸	25%	50
3	18%	Efficientamento del processo “Conto terzi” per consulenze, ricerche o prestazioni a tariffario	Numero medio di giorni necessari per la stipula del contratto a decorrere dalla proposta	ND ⁹	60	50
			Numero medio di giorni che decorrono dal termine della prestazione per la fatturazione attiva definitiva	ND ¹⁰	30	50
4	18%	Efficientamento del processo “Acquisti sottosoglia”	Riduzione percentuale dei giorni medi di affidamento di acquisti sottosoglia rispetto all'anno precedente	ND ¹¹	10%	50
			Incremento percentuale di utenza interna soddisfatta della procedura di stipula del contratto rispetto ai risultati dell'anno precedente	ND ¹²	25%	50
5	30%	Rispetto dei tempi di pagamento art. 4bis, c.2 del D.L. 13 del 24/02/23	"Tempo medio annuale di pagamento" & "Tempo medio di ritardo di pagamento"	Anno 2022: A (tempo medio) = 6,57 gg & B (tempo ritardo) = 5,58 gg	"A<= 30" & "B= 0"	100

Tabella 14 – Obiettivi del Direttore Generale

⁷ Indagine attiva nelle pagine dedicate agli studenti in Esse3 web

⁸ L’indagine iniziale di customer satisfaction sarà somministrata nel periodo gen/feb 2024 e successivamente un anno dopo per la misurazione del risultato.

⁹ I dati iniziali saranno disponibili a seguito della mappatura del processo

¹⁰ I dati iniziali saranno disponibili a seguito della mappatura del processo

¹¹ I dati iniziali saranno disponibili a seguito della mappatura del processo

¹² L’indagine iniziale di customer satisfaction sarà somministrata nel periodo gen/feb 2024 e successivamente un anno dopo per la misurazione del risultato.

2.2.5 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare – Piano delle Azioni Positive

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 - PAP.

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

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025, aggiornamento 2024, 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, 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 l'anno 2024, 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.

Il budget complessivo a disposizione per la realizzazione delle azioni positive, riferite ai suddetti ambiti, per l'anno 2024 ammonta a € 25.000,00. Tale importo sarà utilizzato per attività seminariali, laboratoriali e per organizzare in di eventi e attività formative, connesse, in particolare all'ambito D. pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere.

A. Benessere organizzativo e delle Persone

Prendersi cura

- **Incontri a carattere seminariale/laboratoriale**, ad esempio, su: caregiving, lutto, gioco d'azzardo, dipendenze da sostanze.
- **Gruppo di mutuo aiuto per i caregivers e gli young caregivers** della Comunità universitaria.
- Studio di fattibilità ed eventuale successiva attivazione in via sperimentale di uno **spazio di assistenza sociale** in Ateneo volto ad offrire momenti di ascolto, orientamento e consulenza sociale a favore di tutti i dipendenti.
- Stesura di un **documento informativo relativo ai servizi sociali e sanitari presenti sul territorio di Parma e provincia**, utile ad orientare i dipendenti all'attivazione delle risorse presenti nel territorio.

Facciamo prevenzione

Modulo 1 "Battilo sul tempo"

visite mediche di prevenzione oncologica che potranno essere svolte in orario di lavoro presso ambulatori dedicati.

Modulo 2 "Il benessere parte da noi"

percorsi di informazione sulla prevenzione primaria.

Modulo 3 "Impariamo a conoscerci"

percorsi formativi che medici esperti condurranno a piccoli gruppi per insegnare ai giovani a prendersi cura di sé anche attraverso azioni di prevenzione oncologica.

Disability Manager

Studio di fattibilità relativo alla possibile individuazione in Ateneo della figura di Disability Manager ed eventuale sua attivazione.

B. Formazione

Formazione obbligatoria in tema di molestie e contro la violenza di genere

- Mantenere la formazione obbligatoria già avviata in modalità e-learning per tutto il personale di Ateneo.
- Valutare la possibile realizzazione di video pillola da diffondere all'avvio dei percorsi formativi obbligatori proposti dall'Ateneo a tutto il personale.
- Estendere la **formazione obbligatoria in tema di molestie e contro la violenza di genere a tutti gli studenti/esse**.



Corso in modalità e-learning sull'obbligo di denuncia rispetto ai reati perseguibili d'ufficio.



C. Welfare e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Ricerca Conciliazione: il caregiving nella comunità universitaria

Proseguire con un monitoraggio ed un approfondimento lo studio delle esigenze di conciliazione legate al caregiving in Ateneo.

Compiti con unipr

Supporto didattico per i figli dei dipendenti iscritti alla scuola secondaria di I e II grado offerto in prevalenza da studenti/esse iscritti agli ultimi anni dei Corsi di laurea e/o da giovani Dottorandi di ricerca che svolgeranno un ruolo di tutor di materia.

UniFamily

- Ampliare/rinnovare l'allestimento dello spazio UniFamily di via D'Azeglio.
- Valutare la possibilità di ampliare le attività dello spazio Unifamily di via D'Azeglio organizzando laboratori da proporre a genitori e bambini dai 6 mesi ai 6/8 anni.
- Mappare l'eventuale presenza di spazi per la realizzazione di nuove sedi UniFamily

D. Pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere

Percorsi sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'identità di genere e contro la violenza sulle donne.

- 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 discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.
- Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio del Piano dell'uguaglianza di genere.
- Rassegna di iniziative "non solo 25 novembre".
- Premi di laurea in memoria di personale e studentesse dell'Ateneo.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025
Aggiornamento 2024

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti
<p style="text-align: center;">A1. Prendersi cura</p>	<p>Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)</p>	<p>sostenere la Comunità universitaria durante i momenti più sfidanti e complessi della vita lavorativa, familiare e sociale.</p>	<p>incontri a carattere seminariale/laboratoriale, condotti anche a piccoli gruppi, volti ad approfondire temi quali, a titolo esemplificativo: il caregiving, il lutto, la mediazione dei conflitti, la maternità e la paternità ma anche problematiche di tipo comportamentale come il gioco d'azzardo patologico e quelle derivanti da dipendenze da sostanze.</p> <p>definizione ed eventuale sperimentazione di un gruppo di mutuo aiuto per i caregivers e gli Young caregivers della Comunità universitaria.</p> <p>studio di fattibilità ed eventuale successiva attivazione in via sperimentale di uno spazio di assistenza sociale in Ateneo volto ad offrire, tramite Assistenti sociali eventualmente già presenti in Ateneo, momenti di ascolto, orientamento e consulenza sociale a favore di tutti i dipendenti.</p> <p>Stesura di un documento informativo relativo ai servizi sociali e sanitari presenti sul territorio di Parma e provincia, utile ad orientare i dipendenti all'attivazione delle risorse presenti nel territorio.</p>	<p>CUG, CAI, Centro Selma, relatori interni o esterni esperti dei temi trattati, Servizi sociali e sanitari del territorio, associazioni del terzo settore.</p>

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.	<p>Modulo 1 "Battilo sul tempo" riguarda le visite mediche di prevenzione oncologica che potranno essere svolte, in orario di lavoro, presso ambulatori dedicati.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	CUG, Centro SELMA, Area personale e organizzazione, Associazioni del territorio, relatori esperti dei temi trattati individuati internamente o esternamente all'Ateneo.
A3 Disability Manager	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	Offrire alla Comunità universitaria una figura dedicata alla progettazione e alla promozione di percorsi di inclusione e valorizzazione delle persone con disabilità.	Studio di fattibilità relativo alla possibile individuazione in Ateneo della figura di Disability Manager ed eventuale sua attivazione.	Area personale e organizzazione, CUG, CAI ed esperti del tema
Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti
B1. Formazione obbligatoria in tema di molestie contro la violenza di genere	Personale PTA e docente	Diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.	Mantenere la formazione obbligatoria in modalità e-learning già avviata il 25 novembre 2021 per tutto il personale di Ateneo (docente e PTA). Valutare la possibile di realizzazione di video pillola da diffondere all'avvio dei percorsi formativi obbligatori proposti dall'Ateneo a	Area personale e organizzazione, U.O. Comunicazione Istituzionale, Centro Selma,

			<p>tutto il personale (docente e PTA). Estendere la formazione obbligatoria in tema di molestie e contro la violenza di genere a tutti gli studenti/esse.</p>	CUG, Consiglieria di fiducia di Ateneo
Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti
<p>C1. Compiti con unipr</p>	<p>Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)</p>	<p>Promuovere azioni di inclusione sociale e di supporto all'apprendimento didattico di alcune discipline per i figli/e del personale tecnico amministrativo e del personale docente.</p>	<p>attivare un servizio didattico condotto in prevalenza da studenti e studentesse iscritti agli ultimi anni dei Corsi di laurea e/o da giovani Dottorandi di ricerca dell'Università di Parma, ai quali verrà affidato il ruolo di Tutor di materie. Il progetto sarà realizzato preferibilmente nei periodi di chiusura delle scuole per compensare i costi di eventuali "lezioni private" che spesso le famiglie si accollano, specie nel periodo estivo, in vista anche degli eventuali esami di recupero di debiti formativi.</p>	<p>Area Personale e Organizzazione, Consiglio del Personale Tecnico amministrativo, CUG, studenti e dottorandi</p>
<p>C2. UniFamily</p>	<p>Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e cittadinanza</p>	<p>Favorire momenti di conciliazione e cura dei figli minori di dipendenti, studenti, docenti nonché cittadini attraverso la realizzazione di spazi presso i diversi Plessi dell'Ateneo destinati all'allattamento, alla cura e all'intrattenimento dei bambini/e.</p>	<p>Ampliare/rinnovare l'allestimento dello spazio UniFamily di via D'Azeglio.</p> <p>Valutare la possibilità di ampliare le attività dello spazio UniFamily di via D'Azeglio organizzando laboratori da proporre a genitori e bambini dai 6 mesi ai 6/8 anni.</p> <p>Mappare l'eventuale presenza di spazi per la realizzazione di nuove sedi UniFamily</p>	<p>CUG, Area Personale e Organizzazione, Area edilizia, Area vigilanza e logistica, eventuali altri soggetti da definire nel corso della realizzazione del progetto.</p>

C3. Ricerca Conciliazione: il caregiving nella comunità universitaria	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	La ricerca ha la finalità di proseguire con un monitoraggio ed un approfondimento lo studio delle esigenze di conciliazione legate al caregiving in Ateneo.	proseguire la ricerca avviata nel corso dell'anno 2021 allargando il gruppo di ricerca, attivando una eventuale borsa di ricerca e valutando anche il possibile coinvolgimento di altre realtà universitarie.	Cdl in Servizio sociale, CUG, altri partner aderenti alla ricerca.
Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti
D1. Promuovere percorsi sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'identità di genere e contro la violenza sulle donne.	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e cittadinanza	<p>Promuovere attività seminariale, convegnistica sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.</p> <p>Divulgare pubblicazioni approfondimenti e ricerche condotte su tali temi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.</p> <p>Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio del Piano dell'uguaglianza di genere.</p> <p>Rassegna di iniziative "non solo 25 novembre".</p> <p>Premi di laurea in memoria di personale e studentesse dell'Ateneo.</p> <p>Diffusione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo attraverso l'invio a tutto il personale delle linee guida MIUR relative all'uso del genere nel linguaggio amministrativo e organizzazione di eventi formativi e informativi sul tema.</p>	Rettorato, Direzione generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri d'Ateneo, U.O. Comunicazione Istituzionale, Centro Selma, CUG, Consigliera di fiducia e relatori esperti del tema trattato da individuare all'interno o all'esterno dell'Ateneo.

		<p>Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione.</p> <p>Prevenire e monitorare delle situazioni di discriminazione e misure di gender mainstreaming.</p>		
<p>D2. Insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione della persona</p>	<p>Studentesse e studenti dell'Università di Parma.</p>	<p>Promuovere nei diversi Corsi di laurea percorsi didattici sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, nonché all'identità di genere. Ciò, sia la fine di formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto, della valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere sia per formare nuove professionalità che sappiano attivamente partecipare alla costruzione delle politiche di pari opportunità e di inserire la prospettiva di genere nelle diverse realtà lavorative, istituzionali e non, pubbliche o private.</p>	<p>Mantenere in collaborazione con i Dipartimenti dell'Ateneo di Parma l'attivazione di Insegnamenti facoltativi, da 6 CFU, affinché gli studenti e le studentesse dell'Università di Parma possano inserirli nel proprio piano degli studi come materie a libera scelta.</p>	<p>Dipartimenti dell'Ateneo, CUG, Consigliera di fiducia UNIPR</p>

D3. Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e professionisti/e del territorio.	Formare e informare, in particolare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo, sul tema della violenza di genere, condividendo riflessioni, contenuti e approfondimenti utili a definire un approccio e un linguaggio che possa favorire gli/le studenti/esse, quali futuri/e professionisti/e, a pensare ed affrontare la violenza di genere con un approccio interdisciplinare.	Rinnovo del laboratorio per l'anno accademico 2024/25 come insegnamento trasversale di Ateneo (soft skills).	Dipartimento di Giurisprudenza, di Studi Politici e Internazionali, CUG, Consigliera di fiducia UNIPR
D4. Video pillola	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e cittadinanza	Al fine di potenziare la conoscenza dei servizi, delle figure istituzionali e delle regolamentazioni in tema di pari opportunità e contro la violenza di genere, saranno creati video pillola informativi da diffondere a tutta la Comunità universitaria.	Valutare un eventuale aggiornamento dei video pillola già esistenti su: CUG, Consigliera di fiducia, Molestie e mobbing. Realizzare nuovi video pillola su: violenza sessuale, centro anti violenza, Consigliera di parità provinciale. Valutare l'eventuale diffusione di materiale informativo, anche cartaceo, su: centro anti violenza, violenza sessuale, molestie...	Area personale e organizzazione, U.O. Comunicazione Istituzionale, Centro Selma, CUG, CIRIS, Consigliera di fiducia di Ateneo e altri soggetti, anche esterni all'Ateneo che saranno individuati durante il percorso.
D5. Figure dedicate a fornire ascolto e orientamento in	Le dipendenti e le studentesse dell'Ateneo	Favorire la conoscenza dei servizi del territorio nonché delle procedure legate all'attivazione dei percorsi di protezione e	Promuovere presso ciascun Dipartimento, Area dirigenziale e Centro l'individuazione di una figura dedicata all'ascolto, all'orientamento e alla diffusione di procedure e dei servizi che la donna vittima di	Rettorato, Direzione generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti e



caso di violenza contro le donne		assistenza in caso di violenza agita, anche al di fuori del contesto universitario, contro le donne appartenenti alla comunità universitaria.	violenza può attivare. Definire una collaborazione con il centro antiviolenza della città di Parma affinché, insieme al CUG, alla Consigliera di fiducia e a docenti esperti del tema trattato, si possa offrire uno specifico percorso formativo per il personale di Ateneo individuato come idoneo a fornire ascolto e orientamento nei casi di violenza contro le donne. Definire il percorso di attivazione e di contatto con le figure UNIPR dedicate all'ascolto e all'orientamento.	Centri d'Ateneo, CUG, Consigliera di fiducia, servizi del territorio.
---	--	---	--	---

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe il previgente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), nell'intento di promuovere una riflessione sul sistema di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, al fine di massimizzare l'uso delle risorse messe a disposizione dalle pubbliche amministrazioni, per perseguire obiettivi che non devono intendersi più solo rivolti al perseguimento della *mission* istituzionale ma finalizzati al perseguimento di valore pubblico.

Come sottolineato nel PNA 2022, il concetto di **valore pubblico** va inteso nella sua accezione ampia come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento, alla cui realizzazione devono concorrere, unitamente, singoli cittadini e pubblica amministrazione. Nell'attuale momento storico, dunque, in cui le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte il raggiungimento di valore pubblico, il piano nazionale anticorruzione sottolinea che *"le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi."* [...] *"In quest'ottica la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un'amministrazione o ente"*. La prevenzione della corruzione assume un ruolo fortemente strategico, da un lato quale presupposto per la creazione di valore pubblico e dall'altro quale strumento per alimentare e proteggere un rapporto di fiducia che dovrebbe consolidarsi tra la pubblica amministrazione e la collettività.

In ossequio a quanto indicato dal PNA 2022, l'Ateneo di Parma inserisce in modo trasversale la prevenzione della corruzione, unitamente alla misurazione della gestione del rischio corruttivo, nell'organizzazione dell'Ateneo di Parma, quale strumento funzionale alla creazione di valore pubblico.

In questa prospettiva, per gli anni 2024-2026, è stato stabilito dagli organi di indirizzo politico il seguente specifico **obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**, di seguito:

Anticorruzione e trasparenza	
Obiettivo Strategico RPCT1 - Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza	
Codice obiettivo operativo	Descrizione obiettivo operativo
RPCT1_1_2024	effettuare le modifiche sull'istituto del Whistleblowing Proposta di linee guida sull'istituto del whistleblowing, in sostituzione del vigente regolamento, aggiornate alle ultime novità introdotte dal Dlgs 24 del 2023, in recepimento della direttiva UE Direttiva 2019/1937 e, conseguente, organizzazione di un'attività informativa/formativa rivolta a tutti i dipendenti

In aggiunta, è stato previsto nell'ambito dell'obiettivo strategico AMM1 - Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi, il progetto a finalità comune "Mappare e ottimizzare i processi" (v. § 2.2.2 - La Finalità comune), i cui obiettivi operativi prevedono anche l'approfondimento degli aspetti corruttivi e degli adempimenti relativi alla trasparenza.

Un'importante novità introdotta nel sistema di programmazione degli obiettivi di performance per l'anno 2024 è stata la previsione di uno specifico campo, a livello di applicativo e recepito nell'allegato 3, nel quale i responsabili apicali sono stati invitati a valorizzare i vincoli e i rischi, anche potenziali, derivanti da fattori esogeni ed endogeni, che potrebbero potenzialmente compromettere il raggiungimento dell'obiettivo. Procedere a un'analisi dei rischi, effettivi e potenziali, già in fase di programmazione, è uno strumento utile a favorire il raggiungimento delle performance attese, perché una volta analizzati i fattori e le cause, che hanno portato allo scostamento, sarà possibile catalogare i rischi in concreto eventualmente verificatisi in modo da migliorare la programmazione futura.

Ciò premesso, nella presente sottosezione è illustrata la strategia adottata dall'Ateneo per contrastare il fenomeno corruttivo e per creare e proteggere quindi dai rischi corruttivi il **valore pubblico**, nell'intento di incrementare la cultura della legalità, superando una logica meramente adempimentale.

Tale documento è redatto a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ateneo di Parma (d'ora in avanti RPCT) secondo le indicazioni per prime ricavabili dalla legge n. 190 del 2012 e dal D.lgs. n. 33 del 2013 e ancora dal Piano nazionale anticorruzione (di cui il più recente PNA 2022) e dagli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Verrà inoltre illustrato, in una logica di integrazione con gli altri obiettivi di Ateneo, tutti funzionali alla creazione di valore pubblico, il processo di gestione del rischio nella sua interezza, dall'analisi del contesto esterno a quello interno, nonché gli obiettivi programmati e le misure specifiche e generali ipotizzate per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza per l'anno 2024.

Infine, si darà contezza delle misure adottate dall'Ateneo per garantire la forma più ampia di trasparenza amministrativa.

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

Con riferimento al contesto economico e sociale dell'Emilia-Romagna si recepiscono le informazioni ricevute dall'[Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna](#). In tale sede pare opportuno sinteticamente rappresentare che anche nel 2023 si registra una riduzione dei risparmi dei nuclei familiari, dovuti alla dinamica dei prezzi dei beni essenziali, anche se in misura più contenuta rispetto allo scorso anno. Anche il rallentamento del commercio mondiale connesso anche alle tensioni geopolitiche sta influenzando negativamente l'export regionale. Tale circostanza implicherà una riduzione del valore aggiunto reale prodotto dall'industria regionale. Nonostante la registrata accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023, sono rimasti fuori dal mercato del lavoro diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione, pertanto anche per l'anno in corso si registrerà un numero di forze lavoro inferiori, seppur marginalmente, a quelle del 2019 (-0,9 %).

In tale contesto, l'Università tende a favorire la più ampia collaborazione tra gli enti operanti sul territorio, consapevole che tale sinergia rappresenti un fondamentale strumento di contrasto ai fenomeni criminali di qualunque natura promuovendo attività formative aperte che possono contribuire a creare una task force, per agevolare la creazione di ambiti in cui sia possibile fare bene il proprio lavoro. A titolo non esaustivo, si vuole segnalare la collaborazione avviata da anni 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.

Ancora, nel 2023 è stata stipulata una convenzione quadro tra l'Università e la Sezione di controllo per l'Emilia-Romagna della Corte dei conti, originata dall'idea di mettere a disposizione le proprie competenze per costruire attività e progetti comuni.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Il contesto normativo che disciplina le attività dell'Università ha subito negli ultimi anni un rapido cambiamento, spingendo verso un vero e proprio cambiamento culturale, da tempo auspicato.

Le modifiche al codice degli appalti, al codice di comportamento, le novità in materia di whistleblowing, su indicazioni dell'Unione europea, sono tra i cambiamenti più significativi.

Le attuali sfide certamente impongono un ripensamento in termini di digitalizzazione (comprensivo anche del tema della dotazione tecnologica), di formazione delle risorse umane e di reingegnerizzazione dei processi.

I principi guida strategici della politica di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo, tra cui, come detto, rientra la promozione di forme di collaborazione fra varie amministrazioni operanti sul territorio, restano il coinvolgimento di tutti gli organi e di tutto il personale, partendo dagli organi di indirizzo. Inoltre, si sta cercando di favorire lo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro che sono addetti alla cura degli interessi pubblici, attraverso l'organizzazione a diversi livelli di numerosi eventi e incontri formativi.

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, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità di ciascuno e del differente regime cui sono soggetti i dipendenti dell'Ateneo.

Nello specifico, secondo quanto previsto nel P.N.A., tali disposizioni si applicano al **Personale Docente**, pur nel rispetto della loro specificità ordinamentale relativa alle peculiarità del regime lavoristico pubblicistico e dell'attività istituzionale svolta.

Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo**, intendendo per tale sia il personale a tempo determinato che i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, lo stesso è tenuto al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi previsti dai Codici di comportamento, tra cui l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale, e ha facoltà di segnalare eventuali illeciti di cui venga a conoscenza, in ossequio alla disciplina in materia di whistleblowing.

Nell'ottica della piena collaborazione per la definizione di misure concrete e sostenibili, tra il personale tecnico amministrativo un ruolo importante è attribuito al **Responsabile di Unità Organizzativa (Responsabile UO)** che contribuisce alla massima partecipazione sia nella rilevazione che nelle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi. Nella sostanza, il Responsabile coordina la raccolta dei dati, relazionando sul rispetto degli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed integrità al proprio Referente, tenuto poi a trasmettere i dati al RPCT.

Nella sezione di organizzazione e capitale umano e nel [Funzionigramma di Ateneo](#) è possibile consultare i numeri e la struttura organizzativa che caratterizzano l'Università di Parma.

Con riferimento a quest'ultima, occorre precisare che lo scorso anno, in considerazione della sfida del PNRR, che ha assegnato alle Università un ruolo di protagonista, è stata disposta l'attivazione a far tempo dal 1.12.2022, per 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.

Tenuto conto che, a far tempo dal 1° novembre 2023, è entrato in carica per un sessennio un nuovo Rettore, anche la struttura organizzativa potrebbe subire delle modifiche.

Maggiormente coinvolte nella strategia di contrasto alla corruzione, con specifici compiti di supporto agli adempimenti richiesti per legge al RPCT e senza nuovi oneri a carico del bilancio di Ateneo. Sono le figure (organi, organismi e ruoli) di seguito elencate:

<p>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - R.P.C.T.</p> <p>Nominato ai sensi della L. 190 del 2012 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).</p>	<p>Il responsabile è il referente dell’intero processo che coinvolge tutte le iniziative finalizzate anche, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza. I principali compiti del Responsabile in materia di anticorruzione, non delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>U.O. Anticorruzione e Trasparenza</p>	<p>Specifica unità organizzativa attivata dal 1° gennaio 2017, con il compito di supportare il 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 e adempimenti in materia dal Funzionigramma di Ateneo, da leggi o regolamenti.</p>
<p>Team Anticorruzione e Trasparenza</p>	<p>Gruppo di supporto nelle attività attuate dalla U.O. Anticorruzione e Trasparenza, che tende a consentire il necessario raccordo tra il R.P.C.T. e i Referenti di Ateneo, a composizione eterogenea per favorire la rappresentanza delle diverse strutture di Ateneo (aree dirigenziali, dipartimenti e centri).</p>
<p>Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza</p>	<p>Sono individuati nelle seguenti figure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti; • Direttori di Dipartimento/Centro; • Presidente della Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione (<i>School of advanced studies on food and nutrition</i>) e Coordinatore della Scuola di Studi Superiori denominata “Centro Multidisciplinare per la formazione degli insegnanti e l’innovazione didattica”. <p>I referenti:</p> <p>svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile quando ne ravvisano l’opportunità, e comunque con cadenza annuale, sull’attività e sull’organizzazione dell’Amministrazione in relazione alle aree di rischio individuate;</p> <p>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.</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;</p>

	<p>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 nell'ambito delle attività presidiate nelle rispettive strutture entro il termine per l'approvazione del PIAO o, ove se ne ravvisi l'opportunità, in corso di anno.</p>
Responsabile dell'Anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA).	<p>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.</p>
Gestore antiriciclaggio	<p>Nominato con delega a 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).</p>
Organi di indirizzo politico amministrativo, individuati dall'Ateneo di Parma nel Magnifico Rettore e nel Senato Accademico	<p>Hanno il compito di definire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Spetta a tali organi la decisione in ordine all'introduzione di eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività. Il Magnifico Rettore, inoltre, nell'esercizio delle proprie prerogative, designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne propone la nomina al Consiglio di Amministrazione. Adotta altresì gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p>
Direttore Generale	<p>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.</p>
Commissione Pianificazione, Performance e Qualità	<p>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.</p>
Nucleo di Valutazione	<p>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 amministrative 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.</p>
Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) e Collegio di Disciplina (ex art. 10 della Legge n. 240/2010)	<p>Svolgono i procedimenti disciplinari, ciascuno per il proprio ambito di competenza (il primo per il PTA e il secondo per il personale docente) dando tempestiva comunicazione al R.P.C.T. dell'avvio e della conclusione degli stessi.</p>

CONTENZIOSO

Il numero di ricorsi instaurati nei confronti dell'Ateneo riguarda principalmente l'accesso ai corsi di laurea a numero chiuso nonché i trasferimenti degli studenti afferenti ai Corsi di Laurea in Medicina e chirurgia e degli studenti afferenti ai corsi in Medicina veterinaria, relativamente agli anni successivi al primo a seguito dell'indizione annuale delle procedure atte alla mobilità.

La procedura di accesso al primo anno dei corsi a numero chiuso, svoltasi nell'anno 2023, è interessata da numerosissimi contenziosi a seguito della segnalazione, note anche a livello nazionale, in merito a presunte irregolarità nello svolgimento delle prove di accesso.

Tale dato tiene comunque conto anche della circostanza che alcuni di questi contenziosi, pur iniziati negli anni precedenti, non si sono ancora conclusi con una sentenza definitiva o un decreto di perenzione e pertanto risultano sommati ai nuovi ricorsi.

Non sono presenti ricorsi instaurati dall'Università di Parma.

I contenziosi che hanno visto coinvolto l'Ateneo, in qualità di resistente, nel corso del 2022, si sono conclusi in buona parte favorevolmente.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso del 2023 è stato comunicato l'avvio al RPCT di un procedimento disciplinare, per condotta rientrante nella violazione del codice di comportamento.

In crescita invece i procedimenti disciplinari avviati nei confronti degli studenti.

WHISTLEBLOWING

Nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni.

2.3.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi rappresenta una delle tre fasi fondamentali del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Per processo si intende 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 con la legge Severino, è stata effettuata applicando in un primo momento le indicazioni di metodo contenute nei PNA 2013 e 2015.

Con il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, l'Autorità nazionale ha definito una nuova metodologia, suggerendo un approccio graduale.

L'Allegato 1 del PNA 2019 rubricato "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", da questo momento in poi è divenuto il principale documento di riferimento per la predisposizione dei piani di prevenzione della corruzione per la parte relativa alle macrofasi che caratterizzano il processo di gestione del rischio: **mappatura dei processi → valutazione del rischio → trattamento del rischio**.

In recepimento della nuova metodologia e dell'approccio graduale suggerito da Anac, l'Ateneo di Parma ha diffuso nel 2020 ai vari uffici una breve nota metodologica, 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.

Si è realizzata in questo modo una prima catalogazione di macroattività/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.

La nota metodologica, unitamente alle schede di mappatura riguardanti i processi già mappati, è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/node/31711>

2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, anche potenziali

L'attività di mappatura svolta dalle singole strutture con il supporto della UO Anticorruzione e Trasparenza, secondo la metodologia sopra descritta, introdotta con il PNA 2019 e mantenuta con il PNA 2022, ha riconfermato le aree di rischio generali e specifiche individuate dai precedenti P.N.A..

In coerenza con l'approccio graduale suggerito da A.N.AC., l'Ateneo di Parma ha finora riesaminato 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
- Conferimento docenze a contratto
- Borse di studio per dottorato di ricerca, borse ricerca, premi di laurea e di studio.

Per l'anno 2024, la mappatura dei processi si avvierà verso una mappatura integrata.

Nello specifico, come evidenziato nel PNA 2022, *"l'obiettivo cui devono tendere tutte le Amministrazioni è quello di far confluire gli obiettivi di performance, le misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione"*.

In una logica di gradualità, per garantire l'intersezione tra obiettivi e individuazione del rischio corruttivo, coerentemente con il progetto a finalità comune "Mappatura e ottimizzazione dei processi" (v. § 2.2.2 - La finalità comune), la Direzione Generale di concerto con le aree dirigenziali, ha individuato alcuni processi che saranno oggetto della mappatura integrata e in relazione ai quali, una volta misurato il rischio corruttivo, verranno programmate nuove misure di prevenzione della corruzione.

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per la gestione del rischio

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

Tali misure, di seguito illustrate, sono integrate con le azioni che di volta in volta vengono ritenute necessarie per prevenire e contrastare specifici rischi connessi alle attività poste in essere; 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.

Le 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 2024 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 ed è pubblicato unitamente alla relazione illustrativa del Responsabile della prevenzione della corruzione.

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 completezza, si evidenzia che l'Università di Parma è da anni dotata del "**Codice etico e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università di Parma**", con lo scopo di assicurare che la condotta dell'intera comunità accademica, quindi del personale e degli studenti, sia conforme ai principi che presidono all'attività dell'Ateneo e non sia condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali.

L'Università, per garantire un'efficace applicazione delle disposizioni del Codice, ha già da anni adottato le misure di seguito descritte, che sono riconfermate per il prossimo anno:

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).

La vigilanza sulla corretta applicazione del Codice di comportamento spetta ai Referenti nominati dall'Università, ossia Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centro/Scuola, fatta salva la responsabilità disciplinare, in capo a ciascun dipendente, compreso il personale docente limitatamente alla Sua peculiarità. L'Ateneo, alla luce delle recenti modifiche apportate a livello nazionale ha programmato per l'anno 2024, sia come azione anticorruptiva che come obiettivo di performance, l'aggiornamento del Codice di comportamento, al fine di adeguare il testo alle novità introdotte dal legislatore con il DPR n. 81 del 2023.

Per il 2024 e per il biennio successivo, si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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.;
- 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;
- aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo; responsabili: Direzione Generale – U.O. Legale e Compliance, Area Personale e Organizzazione, R.P.C.T. e relative U.O. competenti.

Azioni Trasparenza

- sensibilizzazione del personale attraverso l'erogazione di eventi formativi on line, destinati ai neo-assunti nonché ai soggetti che cambiano funzioni o ai collaboratori a vario titolo dell'Ateneo e che non rientrano tra i dipendenti (ad esempio studenti collaboratori 150 ore, collaboratori delle imprese fornitrici di beni, servizi e forniture); responsabili: R.P.C.T., Referenti, Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti, Centro Selma.

Conflitto di interesse

Il conflitto è una misura che vuole anticipare la tutela rispetto al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La disciplina introdotta con la legge 190 del 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 Referenti dell’Ateneo intraprendere adeguate iniziative per dar conoscenza ai propri collaboratori delle disposizioni sopra richiamate inerenti alla disciplina relativa al “*Conflitto di interessi*”. 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 190/2012, la materia del conflitto di interessi è stata trattata anche nel “*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”, nazionale emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, come modificato con il d.p.r. 13 giugno 2023, n. 81; 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 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.

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, le comunicazioni di cui all’art. 5 rubricato “Partecipazione ad associazioni e organizzazioni”, nonché all’art. 6 “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d’interesse” del Codice di comportamento di Ateneo, i cui ambiti di interessi possano interferire e/o contrastare con le finalità istituzionali dell’Università, 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 dirigente di rilasciare le dichiarazioni da rendere ai sensi dell’art. 13 del Codice di comportamento.

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 a queste ipotesi, 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>.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- realizzazione di un “registro dei conflitti di interesse”, con lo scopo di creare una casistica, anche su base storica, delle attività che hanno generato conflitti di interesse; RPCT e UO anticorruzione e Trasparenza in collaborazione con i Referenti;
- 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.

Azioni Trasparenza

- sensibilizzazione del personale (contrattualizzato e non) mediante l’organizzazione di un evento formativo, anche on line, rivolto ad alcuni dipendenti sul tema del conflitto di interesse; responsabili: R.P.C.T.; Referenti Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti, Centro Selma.

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, 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 opera 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, che 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.

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, nel corso del 2023 è stato realizzato, in collaborazione con l’Area Sistemi Informativi, 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. **Inoltre, è stato recentemente integrato il “Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia” con l’inclusione delle previsioni di cui ai commi 5bis, 5ter e quater, dell’art. 7 della legge n. 240/2010, ed è stato predisposto il nuovo regolamento relativo ai “Contratti di ricerca” e ai “Ricercatori Tenure Track2 (RTT) di cui alla legge n. 79/2022. (verificare connessione con anticorruzione).**

Manca ad oggi, una regolamentazione interna che disciplini il conferimento di incarichi da parte dell’Amministrazione di appartenenza al personale tecnico amministrativo.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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;
- sottoscrizione digitale, in collaborazione con l'Area Sistemi Informativi, anche dei contratti di insegnamento per attività didattica integrativa; Responsabili: Area Personale e Organizzazione in collaborazione con l'Area Sistemi informativi;
- creazione di un portale dedicato per la gestione informatizzata del processo di conferimento di incarichi anche per il personale tecnico amministrativo; responsabili: Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti; Area Sistema Informativi e U.O. competenti.

Azioni Trasparenza

- proposta di regolamentazione interna che disciplini il conferimento di incarichi al personale tecnico amministrativo da parte dell'Amministrazione di appartenenza.

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.

Tutta la documentazione relativa è visibile al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/personale>.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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"*.

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"*.

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.

La misura della rotazione ordinaria, ove possibile in presenza di personale sufficientemente formato, viene regolarmente applicata con riferimento alla figura dei RUP.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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.

Nel PNA 2022, l’Autorità ha sottolineato che il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato potrebbe rivelarsi rischioso per l’imparzialità delle PPAA, ove non adeguatamente disciplinato.

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

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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;
- previsione di una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage al momento della presentazione della domanda di pensionamento;
- previsione di appositi strumenti di controllo sull'osservanza della clausola di pantouflage, così come raccomandato dall'ANAC nel PNA 2022.

Azioni Trasparenza

- organizzazione di un evento formativo, anche on line, 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 provvedono 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.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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;
- verifica della modulistica da far sottoscrivere ai commissari nell'ambito delle commissioni di concorso, con riferimento a situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione; UO Amministrazione personale docente;
- predisposizione Albo segretari commissioni delle selezioni/concorsi del personale tecnico-amministrativo previa frequenza con profitto di un corso di formazione; responsabili: Area Personale e Organizzazione, attraverso la U.O. Amministrazione del personale tecnico amministrativo ed organizzazione; UO Amministrazione personale docente;
- previsione formazione rivolta ai segretari delle commissioni di concorso; 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; la piattaforma consente la trasmissione della segnalazione direttamente al RPCT, permettendo il dialogo senza necessariamente svelare la propria identità;
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.

Con l’emanazione della Direttiva Comunitaria UE 2019/1937, circa la protezione delle persone che segnalano violazioni e delle novità introdotte con il decreto n. 24/2023 attuativo della direttiva Eu, l’Università procederà ad un aggiornamento della propria disciplina interna.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- aggiornamento della disciplina interna inerente alla tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), alla luce della Direttiva Comunitaria UE 2019/1937 e del relativo decreto attuativo Dlgs. 10 marzo 2023, n. 24; responsabili, R.P.C.T., Area Personale e Organizzazione;
- monitoraggio delle prescrizioni interne inerente alla tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower); responsabili: R.P.C.T.

Azioni Trasparenza

- iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale 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, Centro Selma.

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 2023 sono stati svolti numerosi eventi formativi a carattere generale, articolati in più edizioni/moduli.

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 una esposizione maggiormente dettagliata si rinvia alla sezione 3.3.3.

Per il 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione e Trasparenza

- organizzazione di eventi formativi, anche in modalità e-learning, volti a sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori sui temi dell’integrità, etica e trasparenza, con particolare riferimento ai seguenti istituti: codice di comportamento, il whistleblowing, il conflitto di interesse e il pantouflage; responsabili: R.P.C.T., Area Personale e Organizzazione e relative U.O. competenti, Centro Selma;
- attuazione di formazione specifica sulle aree a maggior rischio di corruzione e proposizione di percorsi di formazione a contenuto specialistico, anche per i neo-assunti; responsabili: R.P.C.T.; Referenti; Area Personale e Organizzazione, Centro Selma.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell'ambito della Giornata della Trasparenza, che si è svolta il 6/12/2018, è stato sottoscritto un Protocollo di intesa tra l'Università di Parma e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.). nell'ambito del quale rientra il progetto di Ateneo "Ambasciatori della legalità"; lo scopo è di formare 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.

Grazie a questo Protocollo **l'Ateneo di Parma si è qualificato come Ateneo della Legalità**, improntando la propria azione a uno sforzo e a un impegno per la legalità concepita in senso non solo formale ma anche etico-sostanziale e indirizzando la propria attività scientifica e professionale verso i principi dell'etica pubblica.

Nel 2020 l'Ateneo ha, inoltre, 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).

Nell'ambito della 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 2023, 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 2024 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">- consolidamento delle azioni di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder esterni tra cui l'organizzazione della Giornata della Trasparenza; responsabili: UO Comunicazione istituzionale e Cerimoniale, RPCT. |
|--|

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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

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 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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;
- definizione di nuovi criteri di progettazione e implementazione 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;
- mappatura dei processi individuati dall'obiettivo strategico AMM1; responsabili: Direzione Generale; UO contratti pubblici, in collaborazione con il RPCT;
- realizzazione Patto d'Integrità, responsabili: Direzione Generale, RPCT e relative UO competenti.

Azioni Trasparenza

- aggiornamento sottosezione "Bandi di gara e contratti" secondo le prescrizioni contenute nell'allegato 9 del PNA 2022; responsabili: RPCT e U.O. Anticorruzione e Trasparenza.

Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'Università".

Si rinvia al successivo punto "Gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle università - Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università".

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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

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 2023 e le misure per gli ambiti del contesto universitario da programmare per il 2024 e per il biennio successivo:

- **Ricerca** – L'Ateneo è costantemente impegnato a promuovere una cultura della ricerca basata sull'integrità e su rigorosi principi etici. Nel 2018 è stata 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 seguente pagina <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.

Nel corso del 2023, al fine di favorire la massima circolazione delle informazioni sui bandi e sulle facilities di Ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati, oltre alle misure già messe in atto e riportate nella scheda unica per l'Area di rischio “Ricerca”, sono state messe in atto due ulteriori azioni: 1) è stato progettato e realizzato, con la collaborazione della U.O. Analisi e Sviluppo dei Servizi, un portale per il caricamento dei bandi attivi dedicati alla ricerca nazionale e internazionale, accessibile dalla pagina dedicata del sito istituzionale denominata “Opportunità di finanziamento della ricerca” tramite credenziali di accesso di Ateneo; 2) inoltre è stato attivato un servizio di newsletter personalizzate per ogni dipartimento con il quale vengono pubblicizzati i principali bandi attivi relativi alle opportunità di finanziamento della ricerca.

Si rinvia, per l'esame completo delle singole misure, a quanto riportato nella precitata scheda unica, consultabile al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi della **“ricerca”, l'Ateneo per il 2024 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

Misure Anticorruzione

- 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;
- 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.

Misure Trasparenza

- 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;
- iniziative volte a rafforzare l'obbligo di deposito di pubblicazioni scientifiche nel database di ateneo IRIS; responsabili: Area Ricerca;
- aggiornamento tempestivo della sottosezione **“Attuazione misure PNRR”** collocata nella sezione Altri contenuti di AT; responsabile: Area Ricerca.

• **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.

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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Al fine di consolidare e implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi dell'**“Organizzazione della didattica”**, **l'Ateneo per il 2024 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 2024 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 era stato approvato un **“[Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamate dei professori di prima e seconda fascia ai sensi delle disposizioni della legge 240/2010](#)”**, che ha rafforzato le misure di prevenzione, prevedendo 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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione nei processi del "**Reclutamento del personale docente**", **l'Ateneo per il 2024 e per il biennio successivo**, sulla base di quanto indicato dal Referente competente per materia, programma le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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 2024 e per il biennio successivo si persegue un obiettivo di mantenimento e implementazione, prevedendo in particolare le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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 - 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, cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse.

La Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 rubricata "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", alla cui integrale lettura si rinvia, 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.

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.

Il PNA 2017 è intervenuto 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.

Per l'esame completo delle singole misure, si rinvia 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://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

La pagina dedicata agli enti controllati è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/enti-controllati>

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 2024 e per il biennio successivo, programma le seguenti azioni:

Azioni Anticorruzione

- 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 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.

Azioni Trasparenza

- 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;
- 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.

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.

Il monitoraggio ha ad oggetto le misure generali e specifiche previste per contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

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

Tutti i referenti, ciascuno per quanto di competenza (Dipartimenti/Centri/Scuola), sono tenuti a fornire un riscontro in merito alle misure anticorruptive adottate, evidenziando la loro efficacia e le eventuali criticità riscontrate.

Per rendere maggiormente efficace il monitoraggio annuale, per l'anno 2023 è stato condiviso, uno schema tipo di relazione con i referenti delle aree dirigenziali e un questionario con i referenti delle strutture decentrate.

Tutte le strutture hanno dato riscontro nel termine indicato.

Per le risultanze di tali attività si rinvia alla relazione annuale del RPCT che, di norma, viene pubblicata entro il 31 gennaio al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

Al monitoraggio annuale, per l'anno 2024, verrà affiancato un monitoraggio semestrale con la finalità di verificare in corso di anno l'attuazione e l'idoneità delle misure, anche al fine di apportare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari.

Per quanto riguarda il monitoraggio avente ad oggetto la pagina Amministrazione trasparente, si precisa che la struttura di Supporto al RPCT, unitamente al Team anticorruzione e Trasparenza verifica costantemente il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, collaborando inoltre con il Nucleo di Valutazione di Ateneo nell'attività di monitoraggio annuale riguardante le sezioni di volta in volta individuate dall'Anac con apposita delibera.

L'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, resa dal Nucleo, è consultabile al seguente link: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-1>.

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"*.

Come detto, la promozione della cultura della trasparenza rappresenta un preciso obiettivo strategico dell'Ateneo tradotto, in specifici obiettivi e azioni, 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 uno strumento necessario di semplificazione delle procedure e di miglioramento del servizio reso agli stakeholders, nell'ottica di accrescere il valore pubblico.

Sul sistema di trasparenza, in particolare con riferimento al tema dell'accesso civico, 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 generalizzato deve essere rifiutato.

Ne deriva che sia l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, sia l'accoglimento delle richieste di accesso generalizzato, devono rispettare i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali, ad esempio quelli di liceità, correttezza e minimizzazione dei dati tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

Sul tema si rinvia alle "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico generalizzato 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.

Si ricorda che, al fine di fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla 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..

Obblighi di pubblicazione

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.

Pertanto, in ottemperanza alle disposizioni del D.lgs. n. 33/2013, l'Ateneo aggiorna nell'apposita sezione "[Amministrazione Trasparente](#)", collocata nella "home page" del sito informatico di Ateneo 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. 131.

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 della pubblicazione, introdotto

Il documento, nel suo complesso, sarà oggetto di revisione, nel corso del 2024, per adeguarlo ai nuovi contenuti introdotti dal PNA 2022, con gli allegati 2 e 9, che riguardano in particolare i tempi di monitoraggio di pubblicazione e la sezione relativa ai bandi di gara e contratti.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio, la UO Anticorruzione e Trasparenza, unitamente al Team anticorruzione e Trasparenza supporta il RPCT, vigilando sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, controllando periodicamente, i contenuti, il tempestivo aggiornamento e la rimozione dei dati vetusti. In tale attività, si rapporta con i **Responsabili del Procedimento di Pubblicazione (R.P.P.)**, cui l'Amministrazione ha affidato il compito di provvedere alla corretta pubblicazione, ciascuno per le sottosezioni dell'"Amministrazione trasparente" di propria competenza, conformemente a quanto previsto dalle disposizioni nazionali e regolamentari interne.

Accesso civico e registro degli accessi

Il sistema trasparenza di Ateneo è stato ulteriormente rafforzato attraverso l'adozione di altre "misure" per garantire il diritto di "accesso civico", nelle varie forme introdotte dal legislatore.

Sul tema, si rinvia al "[Regolamento per la procedura di accesso civico e accesso documentale](#)" che individua finalità, procedure e uffici competenti a istruire le pratiche di accesso.

Nella sottosezione di Amministrazione trasparente denominata "[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).

Da tale sezione è possibile consultare 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 semestralmente 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.

Ai fini dell'aggiornamento del registro degli accessi, verrà inviata una tantum una comunicazione a tutti i referenti delle strutture per informare della necessità di mettere in conoscenza tutte le richieste di accesso pervenute alla propria struttura, dando contezza dei seguenti dati: data di arrivo richiesta, data risposta, esito.

Per consolidare tali attività, il RPCT, in collaborazione con la UO Anticorruzione e Trasparenza, fornisce di consueto informazioni e indicazioni operative ai soggetti coinvolti a vario titolo, in merito agli adempimenti di pubblicazione, al fine di garantire uniformità, correttezza e completezza dei contenuti.

Attività formative e informative

L'Ateneo non trascura, inoltre, l'importanza della trasparenza interna, dunque verso i propri dipendenti, cuore pulsante di ogni organizzazione; in tale ottica, verranno svolti anche per il 2024 incontri informativi e formativi rivolti al personale, in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di dati, informazioni e documenti richiesti ai sensi della normativa vigente.

Nel 2023 è stato erogato un evento formativo sul tema dell'*Accesso nelle sue forme di accesso documentale, civico semplice e generalizzato*. Inoltre, è stata realizzata, unitamente alla AOU e all'AUSL, la Giornata della Trasparenza, per presentare al personale ma anche agli stakeholders, le strategie intraprese con l'obiettivo di valorizzare il tema della trasparenza e della legittimità dei procedimenti delle rispettive gestioni amministrative, anche in una prospettiva di miglioramento delle *performance*. Un'iniziativa che intende offrire un contributo sostanziale alla promozione della qualità e dell'etica dell'amministrazione pubblica, valori su cui le tre realtà sono impegnate a fondo.

Per le ulteriori azioni previste in materia di Trasparenza, e che verranno intraprese nel prossimo triennio, si rinvia a paragrafo 2.3.5

2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Il tema dell'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo della pianificazione economico finanziaria e di bilancio è da diversi anni oggetto di attenzione da parte del legislatore. Dal D.lgs. 150/2019 secondo cui lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance deve avvenire *“in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio”*, rendendo evidente il *“collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse”* (art. 4) alla legge 124/2015 che ha previsto una *“riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio”* (art. 17, c. 1, lett. r). Da ultimo, il D.lgs. n. 74/2017, a modifica del decreto n. 150/2009, entra ancora più nello specifico e determina che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance debba contenere *“le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”* (art. 5, c. 1, lett. c). Il tema è stato dettagliatamente argomentato anche nelle linee guida ANVUR 2019 *“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane”*, le quali sottolineano come *“Lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance, deve avvenire in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio [...] rendendo evidente il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.”* Questo processo integrato costituisce, anche, la garanzia di un miglioramento continuo dell'efficacia delle scelte di utilizzo delle risorse, incardinando l'allocazione delle stesse in una cornice di obiettivi e priorità ben definiti.

Il sistema di programmazione economico-finanziaria e di bilancio dell'Università rappresenta l'espressione di un complesso processo organizzativo contabile avente come scopo, in fase preventiva, quello di distribuire in modo ottimale le risorse disponibili in relazione al piano strategico e di costruire, in fase consuntiva, un indispensabile parametro di riferimento per verificare l'andamento della gestione e il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati. In sintesi, il budget rappresenta lo strumento fondamentale per garantire la sostenibilità economica degli obiettivi strategici e operativi prefissati.

Il raccordo tra il sistema degli obiettivi e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, è questo il momento in cui l'Ateneo da un lato fissa i propri obiettivi operativi per l'anno successivo, dall'altro predispone un budget coerente con gli stessi.

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 le linee strategiche definite nel Piano Strategico 2022-2024 aggiornamento ottobre 2022 e si integra con i documenti e atti di programmazione dell'Ateneo, in particolare con:

- gli obiettivi operativi da PIAO;
- 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 (<https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/opere-pubbliche/atti-di-programmazione-delle-opere-pubbliche>);

- la Programmazione triennale del Personale e della formazione del personale;
- il Programma triennale 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 (<https://trasparenza.unipr.it/node/730>);

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. Il ricorso alla contabilità analitica per centri di costo permette di migliorare l'impiego delle risorse e rende il bilancio dell'Università coerente con le esigenze della azione amministrativa, sempre più orientata verso l'efficienza nel percorso strategia-risorse-risultati.

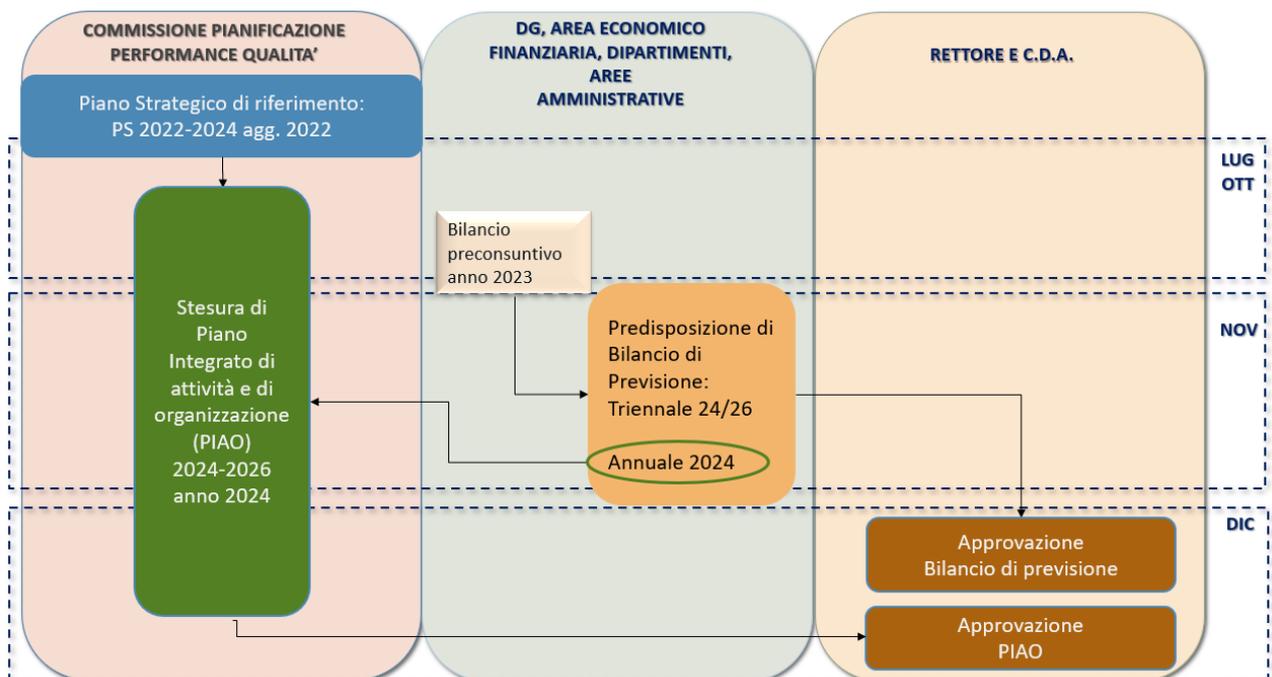


Figura 19 – Flusso di integrazione ciclo performance – pianificazione economico finanziaria

Di seguito si riportano in tabella le previsioni economiche per la realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2024.

Tuttavia, gli obiettivi di seguito indicati, con le relative risorse stanziare, non esauriscono il novero di attività di programmazione dell'Ateneo, rappresentandone solo una parte e, cioè, quella che richiede specifiche risorse aggiuntive o costi. Infatti, il budget di spesa è solo in parte destinato a specifici obiettivi operativi di performance/progetto, la maggior parte degli obiettivi vengono perseguiti senza allocazione di specifiche risorse di bilancio, nell'ambito delle normali attività di funzionamento delle strutture.

RISORSE STANZIATE				
DIDATTICA		2024	2025	2026
Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita				
D4_1_2024	Sostenere l'orientamento in ingresso con azioni specifiche	20.000	20.000	20.000
RICERCA				
Rafforzare il capitale umano				
R1_1f_2024	Realizzare il 2° bootcamp di ateneo dedicato alla presentazione di progetti MSCA-PF	55.000	55.000	55.000
Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca				
R2_1_2024	Garantire il funzionamento e la manutenzione ottimale delle attrezzature scientifiche in carico al CIM	20.000	20.000	20.000
TERZA MISSIONE				
Condividere la conoscenza				
TM1_1_2024	Implementare l'impatto del Public Engagement attraverso l'introduzione di standard di processo e un correlato Fondo di Ateneo regolamentato FAPE	300.000	300.000	300.000
Valorizzare il patrimonio storico				
TM2_1_2024	Riorganizzare il patrimonio scientifico del Sistema Museale di Ateneo	35.000	30.000	30.000
Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale				
TM3_1_2024	Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale	30.000	30.000	30.000
TM3_2_2024	Organizzare interventi psicologici per il benessere di studenti e dipendenti	60.000	60.000	60.000
Sviluppare l'imprenditorialità accademica e i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo				
TM4_1_2024	Implementare e migliorare i processi di brevettazione dei risultati della ricerca dell'Ateneo e di comunicazione degli stessi, sia all'interno, che verso il territorio, cittadinanza e imprese	10.000	5.000	5.000
TM4_2_2024	Potenziare i servizi idonei a favorire la costituzione – crescita – sviluppo degli Spin - off di Ateneo a supporto dell'imprenditorialità giovanile	5.000	5.000	3.000
INTERNAZIONALIZZAZIONE				
Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo				
INT2_1_2024	Rafforzare e consolidare della progettualità all'interno della rete universitaria europea	500.000	500.000	500.000
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI				
Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi				
AMM1_32_2024	Estendere l'apertura delle Biblioteche di Economia e Medicina al sabato e alla domenica durante l'anno 2024	30.000	30.000	-
Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione				
AMM2_2_2024	Individuare iniziative di benessere per il personale	86.000	86.000	86.000
AMM2_3_2024	Rafforzare lo sviluppo della cultura manageriale del personale dirigente e tecnico amministrativo mediante percorsi formativi	50.000	-	-
Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno				
AMM4_1b_2024	Migliorare la conoscenza e l'uso delle risorse bibliografiche	7.000	-	-
Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione				
AMM6_1_2024	Rinnovare l'inventario dei beni mobili di Ateneo con l'utilizzo di tecnologie digitali innovative	4.000	4.000	4.000
AMM6_10_2024	Realizzare uno studio di fattibilità per la progettazione di una attività interattiva in realtà aumentata	12.000	30.000	-
AMM6_6_2024	Completare lo sviluppo dell'Ecosistema web mediante la realizzazione di siti	77.165	20.130	-
AMM6_8_2024	Adeguare delle infrastrutture audiovisive e multimediali per la didattica in presenza e a distanza	200.000	150.000	150.000
AMM6_9_2024	Riorganizzare e aggiornare le piattaforme Elly-Moodle per la didattica digitale	45.000	-	-
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	9.000	-	-
TOTALE		1.555.165	1.345.130	1.263.000

Tabella 15 – Assegnazione budget per obiettivo operativo

RISORSE STANZIATE ANNI PRECEDENTI		
TERZA MISSIONE		
Valorizzare il patrimonio storico		
TM2.1.1a_2022	Ristrutturazione della componente edile e del giardino storico dell'Orto Botanico	11.000.000
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	7.345.216
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI		
Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno		
AMM4_2a_2024	Attuare il programma di messa a norma contro il rischio sismico dei plessi del Campus	29.340.000
Amm4_2b_2024	Attuare il programma di messa a norma contro il rischio incendio dell'edificio dei Paolotti e dell'edificio di Ingegneria Didattica	1.500.000
Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza		
AMM5_1_2024	Ridurre i rischi in accordo con il Sistema di Gestione UniPR	110.000
TOTALE		49.295.216

Tabella 16 – Risorse economiche a disposizione di obiettivi operativi da stanziamenti di budget di anni precedenti

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'Ateneo affianca "le persone" ai tradizionali ambiti strategici: didattica, ricerca e terza missione. Le risorse umane rappresentano infatti una leva strategica fondamentale per il successo delle politiche di Ateneo. Curare la salute organizzativa e professionale delle risorse umane, valorizzandole, rappresenta una "condizione abilitante" per raggiungere l'efficienza e l'efficacia lavorativa e realizzare gli obiettivi operativi e le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo e pertanto al benessere collettivo e al così detto valore pubblico. Per accrescere il benessere del personale e il senso di appartenenza diventa prioritario sviluppare il dialogo, la condivisione e la coesione, non solo tra i diversi organi, ma anche tra personale docente e tecnico-amministrativo e, ancora tra responsabili di struttura o di UO e tutti i collaboratori e collaboratrici. I Dipartimenti, in particolare, verranno realmente coinvolti nel processo decisionale in quanto riferimenti centrali dello sviluppo scientifico e culturale della nostra comunità accademica, e attrici/ori imprescindibili per la progettazione e implementazione della didattica, della ricerca e della terza missione contribuendo con la loro azione allo sviluppo dell'Ateneo.

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..

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 § 3.1.3) come da seguenti specifiche:

- "Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico", per la gestione e il supporto alla attuazione dei programmi e progetti finanziati da fondi nazionali, europei e internazionali in materia di efficientamento energetico, per l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse idriche ed energetiche, per l'attuazione e controllo di tutte le attività ed iniziative previste nel Partenariato Pubblico Privato stipulato con Veolia Siram, articolato nelle seguenti UOT:

- ✓ UOT "Monitoraggio Energia";
- ✓ UOT "Monitoraggio prestazioni";
- ✓ UOT "Mobilità" dedicata al monitoraggio e gestione efficiente della mobilità

- Ufficio di management", 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, articolato nelle seguenti UOT:

- ✓ UOT Management;
- ✓ UOT Programmazione e progettazione;
- ✓ UOT Monitoraggio e rendicontazione.

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 20 – 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

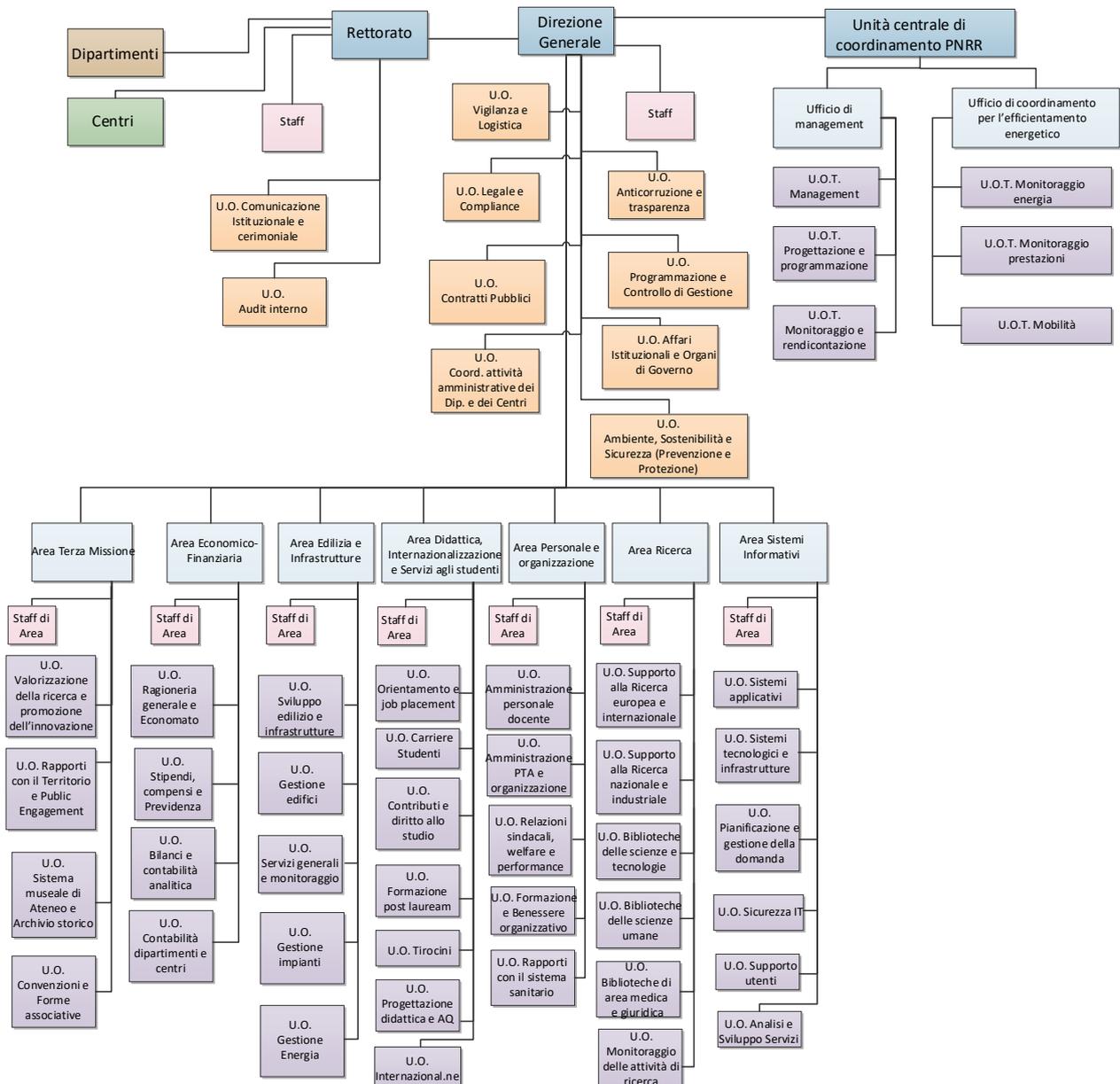


Figura 21 – Organigramma dell'Ateneo

In relazione alle Linee generali di e alla correlata struttura organizzativa, si evidenzia che nel 2023 si è concluso l'ultimo processo di revisione organizzativa che ha visto la soppressione della UO Welfare e Previdenza presso l'Area Personale e Organizzazione, con la conseguente attribuzione delle funzioni inerente la previdenza alla UO Stipendi e Compensi dell'Area Economico Finanziaria e delle funzioni riconducibili al Welfare alla UO Relazioni Sindacali e Performance dell'Area Personale e Organizzazione.

Per l'effetto le precitate UO hanno assunto la nuova denominazione, rispettivamente di UO Stipendi, compensi e Previdenza e UO Relazioni Sindacali, Welfare e Performance.

A livello organizzativo, al fine di ottimizzare l'efficienza delle attività indirizzate al raggiungimento di obiettivi comuni, nel rispetto del principio di economicità, **la U.O. Gestione Energia, afferente all'Area Edilizia e Infrastrutture, pur rimanendo costituita, è stata temporaneamente disattivata** e le rispettive funzioni, così come individuate nel funzionigramma di Ateneo, sono state attribuite all'Ufficio di Coordinamento per l'efficientamento energetico, articolazione dell'Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR, istituita a tempo determinato; ciò con decorrenza a far data dal 17.04.2023 e sino a quando quest'ultima rimarrà in essere.

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 17 – Elenco Dipartimenti – strutture didattiche e scientifiche

Ogni dipartimento si articola nel modo seguente.

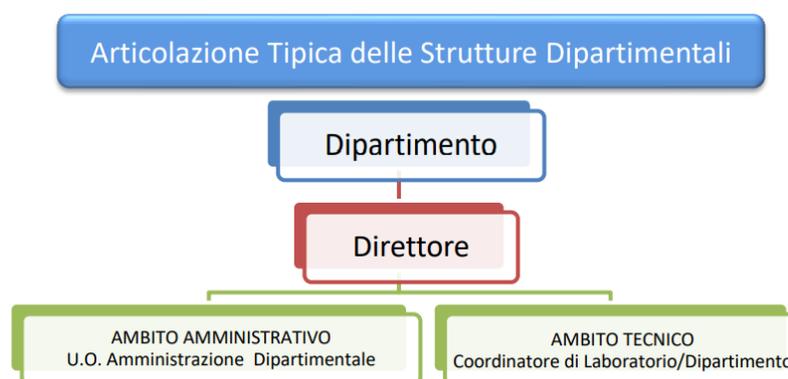


Figura 22 – Struttura tipica delle Strutture dipartimentali

Sotto il profilo delle attività funzionali amministrative e tecniche di supporto alla didattica e alla ricerca i Dipartimenti si articolano in due macroambiti: 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
Centro Multidisciplinare per la Formazione degli insegnanti e l'innovazione didattica

Tabella 18 – Scuole di Studi Superiori

CENTRI con personale afferente al 31/12/2023
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 19 – 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 considerazioni 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'efficiamento 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	9,84	Rapporto tra il n. di personale afferente a strutture equivalenti* (522) e il n. strutture equivalenti (53)
Ambito Tecnico dei Dipartimenti	27	n. Tecnici afferenti agli Ambiti Tecnici Dipartimentali (243) e il n. totale di Ambiti Tecnici Dipartimentali (9)
Ampiezza media Ambito Amministrativo	15,55	n. personale amministrativo afferente all'ambito amministrativo dipartimentale (140) 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 20 – Ampiezza media delle unità organizzative

3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo

Per ultimo, si evidenzia che è in fieri, da parte del Consiglio di Amministrazione, l'approvazione di una ulteriore modifica delle Linee generali e dell'assetto organizzativo di Ateneo, che comporta la soppressione della UO Contratti Pubblici, istituita presso la Direzione Generale, e la costituzione di un nuovo Ufficio dirigenziale di livello non generale, nel contesto dell'Unità Centrale di Coordinamento PNRR.

A tale proposito, come noto il Consiglio di Amministrazione di questo Ateneo, nella seduta del 29 settembre 2022 ha approvato l'istituzione dell'unità di missione denominata *"Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR"* di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del Piano di Ripresa e Resilienza, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 8, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021 n. 108 e dell'articolo 1 comma 15 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80.

In tale contesto, in fase di prima attuazione, sono stati istituiti due uffici dirigenziali, rispetto ai tre consentiti dalla normativa, per la ottimale organizzazione necessaria in quella fase iniziale del PNRR. Decorso il primo anno di attuazione del Piano, risulta necessario potenziare l'Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR istituendo il terzo ufficio dirigenziale per il coordinamento di tutte le attività di approvvigionamento per lavori, servizi e forniture, nonché per l'esecuzione degli adempimenti connessi alla gestione dei cosiddetti bandi a cascata che impegnano l'ateneo per l'erogazione a soggetti terzi (organismi di ricerca e imprese) di finanziamenti per oltre 10 milioni di euro al fine di accelerare la spesa, coordinare e uniformare le necessarie attività di monitoraggio e controllo delle procedure e garantire il raggiungimento dei target di spesa previsti dai cronoprogrammi dei progetti.

Il costituendo terzo Ufficio denominato *"Ufficio Area acquisti"* si articolerà nelle seguenti Unità organizzative temporanee:

- ✓ UO *"Acquisti lavori e servizi tecnici"*;
- ✓ UO *"Acquisti e forniture sopra soglia comunitaria"*;
- ✓ UO *"Acquisti e forniture sotto soglia"*.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel 2023 l'Ateneo ha proseguito il percorso di consolidamento del lavoro agile e del telelavoro.

Già nel 2022, in coerenza con quanto indicato nel proprio [Piano Organizzativo del Lavoro Agile](#) (allegato n. 7 al PIAO 2022-2024, anno 2022), l'Amministrazione aveva superato i concetti di temporaneità ed eccezionalità che hanno caratterizzato il ricorso all'istituto del lavoro agile nel periodo pandemico e aveva introdotto le nuove regolamentazioni per il **lavoro agile** e il **telelavoro** in Ateneo.

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, era entrato in vigore il 1° luglio 2022; il primo semestre di applicazione, in accordo con la componente sindacale, era stato considerato sperimentale e le parti avevano concordato di revisionarlo all'inizio del 2023, per risolvere le eventuali criticità emerse in prima applicazione. Contestualmente, nel medesimo periodo, sono state sperimentate anche le nuove Politiche orarie di lavoro, adottate sempre previo accordo sindacale, che costituiscono un assetto organizzativo prodromico alla nuova regolamentazione del lavoro agile in via ordinaria.

Ciò premesso, in data 04.07.2023 è stato sottoscritto, fra l'Amministrazione e la Delegazione di parte sindacale, un aggiornamento del testo relativo [all'Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile - Biennio 2022-2023](#) che avrà scadenza al 31 dicembre 2023 e che apporta talune variazioni migliorative: aumento dei giorni fruibili su base settimanale e mensile, possibilità di fruizione anche per i lavoratori in regime di part time verticale, facilitazioni per dipendenti con disabilità e a coloro che prestano assistenza ai sensi della Legge n. 104/92. Per i lavoratori "fragili" e i genitori di figli fino a 14 anni sono invece applicate le tutele in materia di lavoro agile previste dalla normativa vigente.

La regolamentazione aggiornata conferma la volontà dell'Amministrazione 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* 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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 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.

La regolamentazione del telelavoro è disciplinata nelle "[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, con decorrenza dalla data del provvedimento Direttoriale di assegnazione ed effettivo avvio delle attività.

Per l'anno 2023, in coerenza con tale regolamentazione, è stato emanato con Determina Direttoriale Rep. n. 1828/2023 prot. n. 18755 del 03.07.2023 il [bando](#) annuale per l'assegnazione di n. 70 postazioni di telelavoro per l'annualità 2023-24, con un ampliamento di n. 20 postazioni rispetto al 2022. All'esito della procedura, è stato concesso il telelavoro a n. 62 dipendenti.

In linea programmatica lavoro agile e telelavoro potranno essere sviluppati in un'ottica di maggiore flessibilità di utilizzo. In ogni caso, l'Amministrazione adeguerà prontamente la propria disciplina interna a quanto previsto dal rinnovando CCNL di comparto. Nel prendere atto che, ad oggi, il CCNL non è stato ancora sottoscritto in via definitiva, l'Ateneo e le rappresentanze sindacali stanno valutando la proroga dell'efficacia dell'attuale accordo sul lavoro agile.

3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti

Nel corso dell'anno 2023 l'Amministrazione ha proseguito l'impegno di fornire le necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo, consentendo a tutti di operare da remoto con le più idonee strumentazioni. Nel corso del 2023 sono stati distribuiti: n. 160 pc, 200 cuffie e n.80 webcam.

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, di cui si tratterà nei successivi paragrafi inerenti alla formazione.

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 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.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2024 recepisce alcune sollecitazioni emerse in sede a tali workshop e punta a valorizzare, da un lato, la performance organizzativa e, dall'altro, la performance comportamentale con rilievo a comportamenti organizzativi volti alla pianificazione delle attività e rispetto delle scadenze, orientamento al risultato, organizzazione del lavoro per obiettivi, autonomia, *problem solving*. (AMM2_3_2024 – Rafforzare lo sviluppo della cultura manageriale del personale dirigente e tecnico amministrativo mediante percorsi formativi)

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](#).

Proprio in un'ottica di incentivare il lavoro agile quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro, tuttavia, il suo contributo al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza, va analizzato nel più ampio contesto di una amministrazione pubblica che per il futuro è chiamata riconoscere, sviluppare e, infine, valutare le competenze delle proprie risorse.

Si veda, tra tutti, l'indirizzo che il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha voluto fornire con le ["Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" del 14.09.2022](#).

Lo stesso PNRR ha poi tra le sue principali finalità: rendere la Pubblica Amministrazione la migliore alleata di cittadini e imprese, con un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili, attraverso infrastrutture digitali, migrazione su cloud, interoperabilità, snellimento procedure (principio *"once only"*; inoltre rafforzamento delle competenze del capitale umano nella PA e una drastica semplificazione burocratica.

Pertanto, si ritiene che vada già superata la concezione post pandemica per la quale il lavoro agile poteva/doveva essere una delle soluzioni per il miglioramento delle performance. Le performance debbono essere migliorate con un più ampio lavoro di digitalizzazione, semplificazione dei processi, potenziamento delle competenze. Azioni sulle quali l'Amministrazione certamente agirà e per le quali sono previsti specifici obiettivi organizzativi, con particolare riferimento agli obiettivi collegati al progetto a finalità comune *"Mappatura e ottimizzazione dei processi"*. Il lavoro agile in questo più ampio e prospettico quadro è uno

degli strumenti organizzativi utili a raggiungere e accompagnare il cambiamento e a migliorare il benessere organizzativo.

QUALITÀ PERCEPITA DEL LAVORO AGILE

L'ultima indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo aprile 2022, che includeva il lavoro agile, è stata svolta attraverso la somministrazione di un questionario online in forma anonima.

L'Amministrazione tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 effettuerà un'indagine interna avente ad oggetto esclusivamente 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 attraverso la somministrazione di due brevi questionari anonimi: il primo questionario sarà rivolto a tutto il personale in qualità di fruitori del lavoro agile; ai responsabili apicali e di unità organizzative sarà rivolto anche un secondo questionario.

Le risposte ottenute permetteranno all'Amministrazione di conoscere il grado di soddisfazione del personale e contemporaneamente le eventuali criticità sorte nella gestione organizzativa delle strutture da parte dei responsabili, ai fini di un aggiornamento della regolamentazione.

RIDUZIONE DEI TASSI DI ASSENZA

Il consolidarsi del ricorso al lavoro agile può influire sui tassi di assenza, di seguito i dati relativi al periodo 2020-2023 rappresentati mediante il seguente grafico e distinti per tipologia di assenza:

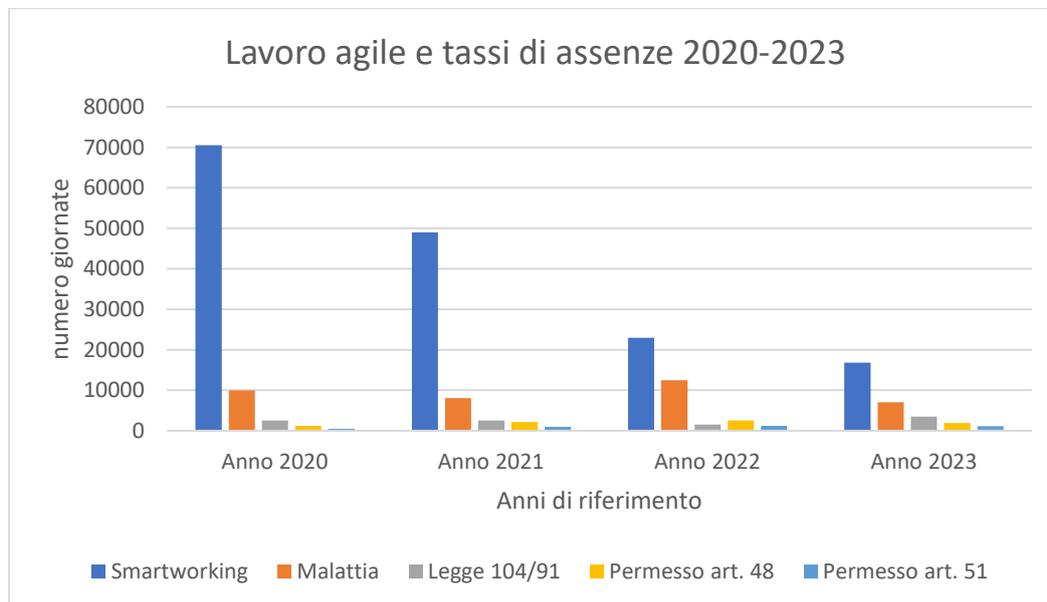


Figura 23 – Tassi delle assenze periodo 2020-2023

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 annuale 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)/RTT	0,50	categoria D	0,30
Ricercatore tipo a)	-*	categoria C	0,25
		categoria B	0,20

Tabella 21 – 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	2020	2021	2022
IP – indicatore della spesa di personale	68,69	66,09	67,67
ISEF – indicatore di sostenibilità economico-finanziaria	1,19	1,23	1,20
IDEB – indicatore di indebitamento	0,71	0,47	0,48

Tabella 22 – Tabella indicatori di bilancio ex D.lgs. 49/2012

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, **per l'anno 2023**, sono state definite dalle seguenti assegnazioni:

- **30,11 punti organico** da DM n. 1106 del 24 settembre 2022;
- **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;

- **Assegnazioni PNRR;**
- **Assegnazioni PRIN;**
- contributo della regione Emilia-Romagna nell'ambito del finanziamento di azioni triennali di sistema per la qualificazione e il rafforzamento dell'offerta di corsi di laurea a orientamento professionale;

che hanno consentito l'indizione delle seguenti procedure di reclutamento:

- **21 procedure di reclutamento per RTD b);**
- **14 procedure di reclutamento per RTT per n. 15 posti;**
- **22 procedure di reclutamento per RTD a) di cui 7 a gravare su finanziamenti PNRR e 4 sul contributo della regione Emilia-Romagna nell'ambito del finanziamento di azioni triennali di sistema per la qualificazione e il rafforzamento dell'offerta di corsi di laurea a orientamento professionale;**
- **272 Assegni di Ricerca di cui 84, finanziati dal PNRR e 119 finanziati dal PRIN;**
- **23 procedure di I fascia;**
- **42 procedure di II Fascia.**

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, **per l'anno 2023 e anche per l'anno 2024**, allo stato, e nelle more dell'assegnazione dei punti organico *"programmazione 2023"*, sono definite dalle seguenti assegnazioni:

- **46,5 punti organico** da DM 26 giugno 2023 n. 795 – *"Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2024"* per la realizzazione del Piano Straordinario B – Intervallo temporale reclutamento dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2025. 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 e, con riferimento al reclutamento dei ricercatori, le Università possono utilizzare le risorse per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 della legge n. 240/2010 ma anche di ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, c.3, lettera b) del testo previgente della legge n. 240/2010 (in entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5 e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia), 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;

DECRETO MINISTERIALE	ANNO DI UTILIZZO	NUMERO P.O.
1106/2022	2023 e 2024	30,11
445/2022	2023	42,00
795/2023	2024 e 2025	46,50
TOTALE		118,61

Tabella 23 – Riepilogo punti organico assegnati

La contabilizzazione PROPER, puntualizzata al 31 dicembre 2022, alla quale occorre aggiungere le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2023, 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 2024, porta a definire al 31 dicembre 2023, una disponibilità di punti organico così come sotto riportata:

Totale **Punti Organico da programmazione 2022 e programmazioni pregresse** pari a 65,48 p.o., per il personale docente, suddiviso come sotto riportato:

- I Fascia p.o. 26,40;
- II Fascia p.o. 15,88;
- Ricercatori p.o. 23,20;

a cui si aggiungono n. 10,24 p.o. PTA (disponibili ma impegnati per le procedure di reclutamento già effettuate o in corso di svolgimento nel 2023, come da delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 9.11.2022).

Considerando i n. 46,5 p.o. da DM 795/23 si arriva a un totale complessivo di p.o. disponibili al 31/12/2023 pari a 111,98 +10,24 del PTA

PROGRAMMAZIONI	PUNTI ORGANICO
Residuo programmazione 2022 e pregresse	65,48
DM 795/2023 - "Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026"	46,5
vincolati per PTA	10,24
Totale al 31/12/23	122,22

Tabella 24 – Residuo totale dei punti organico al 31/12/2023

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 di cui 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 al 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 corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio.
- 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*);
- vincolare le risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula di contratti di RTT, in favore di candidati che per almeno 36 mesi anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi,

escluse le attività a titolo gratuito, presso Atenei o Istituti di Ricerca italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando;

- riservare le risorse di cui al DM 445/2022 destinate al reclutamento di Professori, esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo di almeno un quinto per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010.
- riservare le risorse di cui al DM 795/2023 al reclutamento, nel periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2025, destinate al reclutamento di Professori di I e II fascia, ai sensi del comma 1 dell'art. 18 della legge n. 240/2010 nonché Ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 della legge 240/2010 nonché ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lett. b) del testo previgente alla legge 240/2010. In entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5 e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia.
- riservare, fino al 31 dicembre 2026, una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di cui all'[articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240](#), come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'[articolo 24, comma 3, lettera a\), della legge 30 dicembre 2010, n. 240](#), o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'[articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240](#), nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

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 31/12/2023

Qualifica/Ruolo giuridico	Genere		Totale
	F	M	
Personale docente al 03/11/2023	406	608	1014 + (1) ¹
Personale docente al 31/12/2023	417	614	1031 + (2) ²

1. Professore in convenzione legge 240 art. 6 comma 11

2. Professore straordinario ai sensi della legge 23/2005 art. 1 comma 12 e Professore a gravare su convenzione con AUSLPC legge 240 art. 6 comma 11

Tabella 25 – Consistenza personale docente per genere (previsione al 31/12/2023)

Ruolo Giuridico	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			
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
DIRIGENTE												1	3	1	1							6
PTA	3	3	13	13	38	17	36	21	60	24	101	43	106	80	117	70	95	41	16	14	901	
CEL					1				6		1		1		5		2	1			17	
Totale	3	3	13	13	38	18	36	21	66	24	102	43	108	83	123	71	97	42	16	4	924	

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

Ruolo Giuridico	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		
	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
PTA T.D.		1	2	4	2	2		2	1		2		1	1							18
CEL T.D.			1		1	2	1	3		2	1	2	1	1							15
TECNOLOGI			3	1	2	1	1	1	1	1	1		1								12
Totale	1	1	6	5	2	5	3	4	5	1	5	1	3	3	1	1	1	1	16	4	47
Tot. compl.vo	3	4	19	18	40	23	39	25	71	25	107	44	111	86	124	72	97	43	16	4	971

Tabella 26 – 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*		
Area - Personale e Organizzazione	1	seconda fascia
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	

*Direttore Generale ad interim dal 01/12/2023

Tabella 27 – 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	RTT	Totale DOC	Totale com.vo
Rettorato	1	13	11	1			26	2,70%								26
Direzione Generale	16	30	21	10		1	78	8,10%								78
Area - Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	9	51	37	8			105	10,90%								105
Area - Economico Finanziaria	3	35	21	2			61	6,33%								61
Area - Edilizia e Infrastrutture	1	16	9	5			31	3,22%								31
Area - Personale e Organizzazione	4	24	11	5			44	4,57%								44
Area - Ricerca	11	40	20	7			78	8,10%								78
Area - Sistemi Informativi	1	20	31	8			60	6,23%								60
Area - Terza Missione	3	14	14	3		1	35	3,63%								35
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo (CAPAS)		1	1				2	0,21%								2
Centro Accoglienza e Inclusione (CAI)		4	3	1			8	0,83%								8
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)			3				3	0,31%								3
Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC)	1	6	4	2			13	1,35%								13
Centro di Medicina del Sonno			2				2	0,21%								2
Centro Linguistico di Ateneo (CLA.)		1	3	1	8		13	1,35%								13
Centro Serv. per Salute, Igiene Sicurezza sui luoghi di lavoro		4	4	1			9	0,93%								9
Centro Servizi E- Learning		4	2				6	0,62%								6
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare (SITEIA)		1					1	0,10%								1
Centro Universitario di Odontoiatria		8	5				13	1,35%								13

STRUTTURA	B	C	D	EP	CEL	TECN.GI	Totale PTA	% su TOT	PO	PA	RUC	RTD /a	RTD /b	RTT	Totale DOC	Totale com.vo
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	5	13	8	1	22		49	5,09%	16	57	4	13	19	0	109	158
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	1	6	4	1			12	1,25%	20	18	6	5	8	0	57	69
Dip. Ingegneria e Architettura	3	23	6	1	1	4	38	3,95%	46	59	3	42	15	0	165	203
Dip. Medicina e Chirurgia	2	39	43	6	1		91	9,45%	50 (+1)*	97 (+1)**	24	34	19	5	229 (+2)	320 (+2)
Dip. Sc. Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	2	23	28	5		1	59	6,13%	31	72	8	15	11	5	142	201
Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco	1	21	11	2		1	36	3,74%	18	46	4	14	13	1	96	132
Dip. Scienze Economiche e Aziendali	2	9	3	1			15	1,56%	30	28	8	5	13	2	86	101
Dip. Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1	15	4	1			21	2,18%	24	33	5	18	9	0	89	110
Dip. Scienze Medico-Veterinarie	6	17	14	5			42	4,36%	16	26	6	5	4	1	58	100
Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR	1	3	2			4	10	1,04%								10
COMANDO in altre strutture diverse dall'Ateneo				2			2	0,21%								2
Totale complessivo	74	441	325	79	32	12	963	100 %	251 (+1)*	436 (+1)**	68	151	111	14	1.031 (+2)	1994 (+2)

*Professore straordinario ai sensi della legge 23/2005 art. 1 comma 12

** Professore in convenzione legge 240/10 art. 6 comma 11

Tabella 28 – Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali (previsione al 31/12/23)

	Personale in servizio al 31/12/2021				Personale in servizio al 31/12/2022				Previsione Personale in servizio al 31/12/2023
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
PO	241	4	3	-1	240	-16	+27	+11	250 + (1) ¹
PA	408	18	50	+32	440	-32	+28	-4	436 + (1) ²
RUC	96	24	1	-23	73	-5	+0	-5	68
RTD A	102	18	29	+11	113	-9	+47	+38	151
RTD B	100	29	32	+3	103	-15	+23	+8	111
RTT	0	0	0	0	0	0	+15	+15	15
TOTALI	947	-93	115	+22	969	-76	+139	63	1031 + (2)^{1/2}

1. Professore straordinario ai sensi della legge 23/2005 art. 1 comma 12 a gravare su convenzione con AUSLPC

2. Professore in convenzione legge 240 art. 6 comma 11

Tabella 29 – Variazioni annuali del personale docente

	Personale in servizio al 31/12/2021				Personale in servizio al 31/12/2022				Previsione Personale in servizio al 31/12/2023
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
Dirigenti	4	0	1	1	5	0	1	1	6
EP	72	2	5	3	75	4	7	3	78
D	276	23	18	-5	271	12	45	33	323
C	400	18	47	29	429	63	72	9	438
B	78	2	2	0	78	17	3	-14	62
CEL	10	3	0	-3	7	1	11	10	17
TOTALI	840	48	73	25	865	97	139	42	924

Tabella 30 – Variazioni annuali del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato

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*” con 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.

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, anche 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, sia alla **sostenibilità** delle **Scuole di Specializzazione**, che richiedono almeno due docenti dei SSD caratterizzanti per potere essere accreditate sia 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	2024	2025	2026	Totale Cessazioni
Professori di I Fascia	6	11	12	29
Professori di II Fascia	5	5	10	20
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	5	3	5	13
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	58	46	45	149
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	62	27	14	103
Tot.	136	92	86	314

Tabella 31 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni del personale docente

Nel triennio 2024-2026 si prevedono circa 314 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	2024	2025	2026
I fascia	7	11	11
II fascia	4	4	8
Ricercatori	8	2	3
Ricercatori TD	90	46	20

Tabella 32 – Cessazioni e previsioni delle cessazioni di docenti di riferimento

Le sopra citate "Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022 – 2024" approvate in data 31 marzo 2022, con delibera CDA n. 106, 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 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 Dipartimenti può essere riassunta nella tabella sotto riportata:

	CDA 10/05/2022	CDA 26/05/2022	CDA 29/09/2022	TOTALE 2022
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	1,75	0,80	1,30	3,85
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	0,85		0,55	1,4
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	2		1,50	3,5
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	3		1,90	4,9
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	1,8	0,40	1,30	3,5
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 33 – 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" e n. 2 docenti di II fascia a seguito di procedure ex art. 18 della legge n. 240/2010.

Nell'anno 2023 sono stati assunti: 5 docenti di II fascia e 2 docenti di I fascia, stabilmente impegnati all'estero, mediante procedura di "Chiamata Diretta"; n. 10 Professori di II fascia non già incardinati nei ruoli dell'Ateneo; n. 4 Professori di I fascia non già incardinati nei ruoli dell'Ateneo; n. 47 RTD a) di cui 30 su fondi PNRR; n. 23 RTD b). L'Ateneo inoltre ha già effettuato n. 14 procedure per RTT per l'assunzione di n. 15 Ricercatori Tenure Track.

Le procedure di reclutamento effettuate nell'anno 2023, sono state effettuate a gravare sia su fondi PNRR, sia su fondi di cui al DM 445/2022 ed in parte su bilancio di ateneo nell'ambito delle assegnazioni effettuate nell'anno 2022.

Si evidenzia sotto il rapporto percentuale tra le diverse qualifiche delle procedure di reclutamento del personale docente per l'anno 2023, ivi comprese quelle ancora in corso di svolgimento i cui vincitori assumeranno servizio nei primi mesi del 2024.

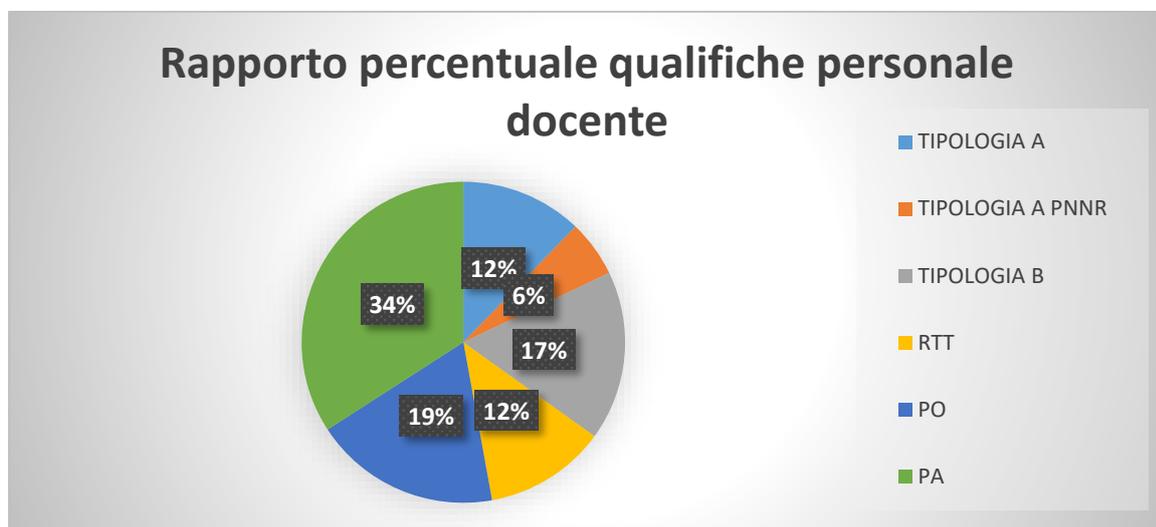


Figura 24 – Reclutamento personale docente anno 2023 per ruolo (%)

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo

Il potenziamento del capitale umano costituisce un elemento di fondamentale importanza, non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche sotto l'aspetto qualitativo. Tale potenziamento si realizza attraverso lo sviluppo delle competenze, delle professionalità e l'ottimizzazione dell'efficienza amministrativa. Ciò rappresenta una condizione imprescindibile e abilitante per il successo delle strategie dell'Ateneo, contribuendo al miglioramento complessivo del valore pubblico.

Ulteriore condizione imprescindibile è rappresentata da un'ampia analisi e revisione relativa ai processi gestionali dell'Ateneo.

Un'attenzione particolare è rivolta alle competenze del Personale Tecnico Amministrativo (PTA), soprattutto per quanto riguarda il supporto ai processi amministrativi e tecnici. In questo contesto, assumono particolare rilevanza le attività di supporto alla didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, nonché l'erogazione dei servizi verso l'utenza sia esterna che interna.

Le competenze necessarie per svolgere in modo ottimale le attività assegnate, unitamente a competenze trasversali quali lo sviluppo sostenibile, le pari opportunità e la digitalizzazione dei processi amministrativi, sono acquisibili mediante politiche assunzionali mirate e un continuo investimento nella crescita delle conoscenze del personale già in servizio.

La pianificazione del fabbisogno si propone di ripristinare le risorse necessarie per garantire la funzionalità di attività e servizi rimasti scoperti a causa delle cessazioni (turnover), tra cui talune impreviste e imprevedibili. Al contempo, si intende promuovere il potenziamento di settori strategici per l'Ateneo.

Nonostante le numerose procedure concorsuali indette dall'Ateneo, si è registrata una partecipazione nettamente inferiore alla media degli ultimi anni, fenomeno comune anche ad altre pubbliche amministrazioni. Questo ha comportato, in alcuni casi, esiti negativi delle procedure e, in altri, l'approvazione di graduatorie con un numero molto limitato di candidati idonei. È importante considerare che le assunzioni di personale tecnico-amministrativo nel 2023, avvenute a seguito di esiti positivi di concorsi pubblici, o mediante scorrimento di graduatorie vigenti, hanno coinvolto, in alcuni casi, personale già dipendente dell'Università di Parma, talvolta appartenente alla stessa struttura carente di risorse umane disponibili. Ciò ha comportato, da un lato, la valorizzazione del personale esistente, ma, dall'altro, ha limitato il reale potenziamento numerico dell'organico di alcune strutture dell'Ateneo.

Anche per quanto concerne il personale tecnico-amministrativo, si prevede di proseguire negli investimenti con l'obiettivo di potenziare le risorse umane e valorizzare l'apporto dei lavoratori. Parallelamente, si mira a promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, promuovendo la salute organizzativa e professionale. Queste iniziative sono in sintonia con gli obiettivi delineati nel "Piano Strategico di Ateneo 2022-2024" e mirano a garantire una gestione sempre più efficace ed efficiente, tenendo conto della centralità della figura del lavoratore come persona.

In particolare, l'azione amministrativa si fonda sull'intenzione di poter realizzare le seguenti azioni:

- **Nuovi modelli di lavoro:** proseguirà l'attuazione di interventi formativi e informativi volti a promuovere un nuovo approccio alle attività lavorative. L'obiettivo è di instillare a tutti i livelli la volontà di partecipare attivamente alla vita dell'Ateneo, riaffermando la cultura del servizio alla didattica, ricerca e terza missione.
- **Valorizzazione delle competenze:** Sarà implementato un piano di formazione continua e personalizzata a tutti i livelli, basato sull'analisi dei bisogni formativi presenti e futuri, considerando le continue trasformazioni del contesto lavorativo. Questo contribuirà alla creazione di una comunità di apprendimento.
- **Benessere fisico e psicologico:** Si adotteranno iniziative organizzative e gestionali per accrescere il benessere fisico e psicologico dei dipendenti. Ciò includerà azioni mirate a migliorare la conciliazione vita/lavoro, anche con il ricorso al lavoro agile e la creazione di ambienti di lavoro più idonei.
- **Servizi a favore del personale:** Si garantirà un adeguato livello di servizi, consolidando gli interventi esistenti e valutando la possibile implementazione di ulteriori benefici per incrementare il benessere organizzativo dei dipendenti.
- **Supporto amministrativo e tecnico:** Si attueranno azioni volte a garantire un efficace supporto alle crescenti incombenze amministrative e tecniche dei docenti coinvolti nella direzione o coordinamento di strutture operative.
- **Digitalizzazione dei processi amministrativi:** Si promuoverà il progressivo e continuo sviluppo della digitalizzazione dei processi amministrativi, in linea con le strategie dell'Ateneo, al fine di ridurre i tempi di gestione e migliorare gli standard di qualità dei servizi.
- **Comunicazione interna:** Si svilupperanno strategie per potenziare la comunicazione interna tra le varie strutture dell'Ateneo e il relativo personale, favorendo una maggiore consapevolezza della complementarità d'azione tra di esse.

Nell'ottica, inoltre, di ottimizzare l'efficienza e la sinergia all'interno dei teams di lavoro, è imperativo concentrarsi sull'organizzazione con una particolare attenzione allo sviluppo delle capacità di leadership, team building e team working. Una leadership efficace è fondamentale per guidare il gruppo verso il successo, ispirando fiducia e motivazione. Il team building, d'altra parte, implica la creazione di un ambiente collaborativo e positivo, promuovendo la comprensione reciproca e la fiducia tra i membri. Il team working, infine, enfatizza l'importanza di lavorare insieme in modo coeso e coordinato per raggiungere obiettivi comuni. Per potenziare queste competenze, è essenziale adottare anche azioni formative mirate, come workshop, sessioni di coaching e programmi di sviluppo personale. Investire nelle competenze di leadership e nell'efficacia del team contribuirà significativamente al successo e alla crescita sostenibile della nostra organizzazione (v. §3.3.6 Formazione del personale – progetto di Ateneo “Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane).

Le suddette azioni sono guidate da politiche di benessere organizzativo che mirano a migliorare la qualità della vita lavorativa, l'efficienza, la motivazione e l'attaccamento al contesto lavorativo. Inoltre, si ribadisce l'impegno per la promozione della parità e delle pari opportunità, come evidenziato nel Piano di Azioni Positive. Non da ultimo, si ritiene di poter potenziare gli istituti premiali per le performance individuali e organizzative, come già realizzato negli anni precedenti.

Le azioni da mettere in atto per il 2024 e seguenti, nell'ambito della presente programmazione relativa al fabbisogno del personale tecnico amministrativo, riguardano:

- indizione di nuove procedure concorsuali per le posizioni che, nel corso del 2023, sono state oggetto di altrettante procedure dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei o che hanno determinato una copertura parziale dei posti previsti¹³
- il completamento delle procedure assunzionali, in corso di svolgimento, per la copertura delle posizioni già inserite nell'ambito della programmazione relativa al 2023;
- la previsione di una nuova posizione dirigenziale, tenuto conto sia della costituzione, nel contesto dell'Unità di coordinamento PNRR, come illustrato nella sezione relativa alla Organizzazione, di un nuovo Ufficio dirigenziale di secondo livello (articolato in diverse Unità organizzative Temporanee) sia della cessazione del rapporto di lavoro di un dirigente con contratto a tempo determinato, in data 30 novembre u.s., sia della) che determina la vacanza di una posizione dirigenziale;
- la previsione del potenziamento, in termini di risorse umane, di specifici ruoli apicali e di elevate professionalità, anche tenuto conto delle cessazioni, intervenute nel 2023 e programmate per il prossimo triennio, riservando ulteriori e più dettagliate esigenze, in prosieguo di tempo, per far fronte alle necessità minime ed inderogabili per assicurare l'attuale livello di efficienza della macchina tecnico-amministrativa, riconducibili a posizioni organizzative attualmente vacanti o coperte da personale, attualmente in comando presso altre PA e la cui definitiva afferenza è in fase di definizione; quanto sopra, anche eventualmente a seguito di up grade, nelle forme di legge, di personale già dipendente dell'Ateneo;
- la previsione del potenziamento degli ambiti tecnici e amministrativi di alcune strutture di Ateneo, mediante la programmazione di assunzioni di personale tecnico amministrativo, con specifico riferimento alla crescente necessità di assicurare il presidio alla sovrintendenza e gestione delle attività correlate agli adempimenti e alla realizzazione di progetti del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e dall'altro il potenziamento strutturale dell'Amministrazione per renderla più idonea a cogliere le opportunità offerte dal PNRR e quindi meglio strutturata e rafforzata per affrontare a

¹³ 2 posizioni di funzionario tecnico per attività correlate al controllo di gestione, un tecnico socio-sanitario presso il Centro Odontotecnico e n. 1 CEL di lingua inglese, un funzionario tecnico per attività correlate alla sostenibilità e un funzionario amministrativo per le esigenze dell'area edilizia

regime le missioni istituzionali dell'Ateneo; potenziamento che avrà anche cura di assicurare il necessario presidio alle attività tecniche dei dipartimenti e amministrative delle strutture in generale, con particolare attenzione anche alle esigenze dei 3 Dipartimenti di Eccellenza di Ateneo ammessi al finanziamento;

- personale tecnico qualificato per consolidare le strutture che supportano la realizzazione degli strumenti didattici multimediali;
- lo sviluppo, inoltre, di una organica azione istituzionale orientata alla sostenibilità che riguarda la conduzione e l'ammmodernamento degli impianti ma anche il coordinamento e la promozione di tutte le azioni che interessano la sostenibilità quali, a titolo meramente esemplificativo, il programma degli spostamenti casa lavoro e la mobilità degli studenti, l'ottimizzazione ed il riuso di risorse naturali come ad esempio le acque piovane o il minor utilizzo delle autovetture per l'espletamento delle funzioni lavorative con conseguente tangibile riduzione del parco auto, curando anche la raccolta delle informazioni necessarie per la redazione del *"Rapporto di Sostenibilità"* di Ateneo e delle altre azioni di rendicontazione, comporta il potenziamento anche di tale ambito;
- per attuare pienamente la previsione normativa della legge 150/2000 ma principalmente per un'ottimale e più efficace gestione dell'intera attività comunicativa, è necessario inoltre rafforzare l'ambito delle competenze trasversali su tutta la comunicazione e la trasparenza oltre le competenze relative alle attività di anticorruzione e trasparenza nonché di comunicazione istituzionale attraverso tutti i canali di informazione, nonché dell'ufficio stampa di Ateneo;
- azione di consolidamento finalizzata al mantenimento di un numero adeguato di unità di collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato, che trova fondamento sulla base di specifiche linee progettuali di Ateneo e di Dipartimento, volte a garantire un significativo miglioramento dei servizi didattici offerti alle studentesse e agli studenti della nostra Università; quanto sopra sulla base di progettualità 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;
- al fine di valorizzare le professionalità del personale in servizio, si prevede la possibilità di attivazione di procedure per le Progressioni verticali di carriera (PEV), secondo le priorità individuate dalla Direzione Generale di concerto con l'Area Personale e Organizzazione, attualmente disciplinate dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il quale, nell'attuale versione, prevede che *«(...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente»*;
- sarà inoltre cura dell'Ateneo garantire il rispetto delle quote d'obbligo, qualora dai prospetti annuali da redigere entro il 31 gennaio 2023, 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;
- si demanda ad una approfondita analisi del Direttore Generale la eventuale necessità di proseguire in un adeguato ricambio generazionale senza creare nocumento ai servizi erogati da strutture che hanno subito e subiranno cessazioni, se del caso anche attraverso una proposta di modifica dei vigenti criteri

in materia di applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL o, addirittura, l'abbandono del medesimo.

Come chiarito dalla nota MUR prot. n. 12441 del 11.10.2023 recante *“Piano straordinario reclutamento personale universitario ex articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e relativi decreti attuativi”*, in relazione alle unità di personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL, secondo quanto previsto dal D.M. 795/2023 all'articolo 1, comma 5, qualora il Consiglio di Amministrazione deliberasse di finanziare le nuove assunzioni con risorse straordinarie, una quota delle predette risorse aggiuntive potrà essere utilizzata ai fini di integrare i fondi per il salario accessorio, in deroga al limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Più precisamente, nel caso di assunzione di personale tecnico-amministrativo aggiuntivo con le risorse finanziate dall'articolo 1, comma 297, della legge di bilancio 2022 in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, le Istituzioni universitarie statali possono impiegare parte delle risorse assunzionali straordinarie per integrare la quota variabile dei fondi per il salario accessorio del personale (fondo BCD, fondo EP) in misura non superiore al valore medio risultante dall'applicazione delle percentuali del punto organico, distinte per categoria di inquadramento, come indicato nella richiamata nota ministeriale.

Il valore medio del trattamento accessorio in termini finanziari delle singole categorie si ricava moltiplicando la quota di punto organico - Trattamento Accessorio (colonna b) per il valore finanziario del punto organico (coefficiente stipendiale del Professore di I fascia) indicato in ciascun Piano straordinario.

Al valore percentuale del punto organico destinato alle nuove assunzioni effettuate dall'Ateneo potrà essere aggiunto un valore finalizzato all'incremento del fondo per le risorse decentrate coerente con le risultanze della singola amministrazione e comunque non superiore a quello indicato nella colonna b della tabella sopra riportata.

Le Istituzioni universitarie statali, incluse le Istituzioni a ordinamento speciale, in caso di assunzioni di personale con qualifica dirigenziale, aggiuntive rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2022, effettuate a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234 assegnate dal Ministero dell'Università e della ricerca, possono incrementare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza in misura non superiore all'importo corrispondente a 0,56 punto organico.

Anche con riferimento alle predette risorse aggiuntive non opera il limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, qualora l'incremento delle unità di personale dirigenziale non determini il superamento dei valori medi approssimati del numero dei dirigenti previsti per fascia dimensionale.

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	2024	2025	2026	Totale cessazioni triennio 2023-2025
Dirigenti	0	0	0	0
EP	2	7	4	13
D	7	9	17	33
C	6	3	7	16
B	5	1	1	7
Cel.	0	0	0	0
Tot.	20	20	29	69

Tabella 34 – 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:

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 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	5	2	1	2
TOTALE AREE 2024: 10				

2025	Amm.vi	Tecnici	Bibl.
Direzione Generale			
U.O. Contratti Pubblici	1 D		
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti			
U.O. Tirocini	1 EP		
U.O. Orientamento e job placement	1 EP		
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		1 D
U.O. Biblioteca di area medica e giuridica	1 B		
Area Terza Missione			
U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico			
Area sistemi informativi			
U.O. Supporto utenti		1 D	
TOTALE	9	10	1
TOTALE AREE 2025: 20			

2026		Amm.vi	Tecnici	Bibl.	
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti					
U.O. Tirocini		1 D			
U.O. Orientamento e Job Placement		1 D	1 C		
U.O. Contributi e diritto allo studio		1 EP			
U.O. Progettazione didattica e assicurazione della qualità		2 D			
U.O. Carriere studenti		1 D			
Area Terza Missione					
U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico			1 D	1 EP	
Area Economico finanziaria					
U.O. Contabilità dipartimenti e centri		1 D; 1 D			
U.O. Stipendi, compensi e previdenza		1 D			
U.O. Ragioneria generale ed economato		1 C			
Area Sistemi informativi					
U.O. Analisi e sviluppo servizi			1 D		
Area Edilizia e infrastrutture					
U.O. Servizi generali e monitoraggio		1 D			
U.O. Gestione edifici			1 C		
TOTALE		11	4	1	
TOTALE AREE 2026: 16					
Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Socio San.	Dirigenti
25	2	15	4	0	0
TOTALE CESSAZIONI 2024 – 2025 - 2026: 46					

Tabella 35 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo del Rettorato, Direzione, Aree dirigenziali, triennio 2024 – 2026

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	1D		1 D
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	1 B		
Centro Studi e Archivio della Comunicazione			
U.O. Archivistico - Museale		1 D; 1 C	
Centro Universitario di Odontoiatria		1 C	
Centro Accoglienza e Inclusione (C.A.I)	1D		
TOTALE	4	5	1
TOT. DIPARTIMENTI - CENTRI 2024: 10			

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	2EP; 1 C	1 D	1 D
Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali	1 EP		
Centro di servizi per la salute, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.			
Servizio fisica sanitaria		1 D	
Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione			
U.O. Archivistico - Museale		1 D	
TOTALE	6	4	1
TOT. DIPARTIMENTI - CENTRI 2025: 11			

2026	Amm.vi	Tecnici	Socio-San.
Dipartimento di Ingegneria e Architettura			
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale		1 D; 1 C	
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1EP; 1 D	2 D; 1 C	1 C
Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali			
Dipartimento di scienze degli alimenti e del farmaco	1 EP		
Dipartimento di scienze matematiche, fisica e informatica	1 C	1 B	
Centro di servizi e misure G.Casnati (CIM)		1 D	
Centro universitario di odontoiatria			1 D
U.O. Archivistico - Museale			
TOTALE	4	7	2
TOT. DIPARTIMENTI - CENTRI 2026: 13			

Amm.vi 24-26	Tecnici	Socio San.
14	16	4
TOTALE CESSAZIONI DIPARTIMENTI - CENTRI 2024 – 2025 – 2026: 34		

Tabella 36 – Dettagli previsioni cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo delle Strutture dipartimentali e dei Centri, triennio 2024 – 2026

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno del personale

L'Ateneo nel 2023 ha utilizzato le risorse assegnate nell'anno 2022 con le delibera CDA sopra indicate. Per quanto attiene il personale docente sono altresì stati utilizzati i punti organico messi a disposizione dal DM 445/2022 e in particolare n. 27 punti organico.

DELIBERE CDA 2022 UTILIZZO PUNTI ORGANICO NEL CORSO DELL'ANNO 2023			PUNTI ORGANICO
PERSONALE DOCENTE	PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE		24,00
	PROCEDURE ART.18 c.4 L.240/10		5,40
	CDA	DIPARTIMENTI BISOGNOSI	2,00
		CHIAMATE DIRETTE	4,00
		DA RIPARTIRE (a disposizione CDA per esigenze particolari e/o chiamate dirette)	1,60
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PTA (concorsi, mobilità, stabilizzazioni, scorrimenti di idonei collocati in graduatorie)		26,65
	PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI (PEV)		2,35
TOTALE			66,00

Tabella 37 – 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, anche per l'anno 2024, saranno 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 RTT** ai sensi della legge n. 79/2022 e, nei termini consentiti dalla legge, di **tipo a) e di tipo b)**;
- **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. (Marie Skłodowska Curie Action)

Occorre altresì evidenziare l'attività svolta, nell'anno 2023 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 (2024-2025-2026), 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.
- infine un altro Accordo, in via di definizione, individua le seguenti strutture come sedi ulteriori rispetto all’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, per esigenze di essenziale integrazione delle attività assistenziali con le funzioni di didattica e di ricerca presso l’Azienda USL di Piacenza: U.O.C. di Anestesia e Rianimazione; Medicina Interna; Otorinolaringoiatria.

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE IN CORSO al 31 dicembre								
	ART. 18, c.1,4 l.240/2010	ART. 24, c. 6 l. 240/2010	ART. 24, c. 5 l. 240/2010	RTD a)	RT D b)	RTT	Trasf. RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
PO	1	8	0	0	0	0	0		0
PA	7	2	14	0	0	0	0		0
RUC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RTD A	0	0	0	6	0	0	0	0	1
RTD B	0	0	0	0	8	0	0	0	0
RTT	0	0	0	0	0	9	0	0	0
TOTALI	8	10	14	6	8	9	0		1
56 unità (pari a 20,4 punti organico impegnati)									

Tabella 38 – 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 2024:

DIPARTIMENTO	INCREMENTO DIDATTICA POTENZIALE
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	240
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	120
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	120
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	840
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	180
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	60
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	120
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	0
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	120
Totale ore stimate	1800

Tabella 39 – Totale stimato di ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni

Nell'allegato 4 sono riportati i dettagli delle procedure di reclutamento dei docenti per l'anno 2023.

PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO-AMMINISTRATIVO, CEL E TECNOLOGI DI RICERCA

Nella presente sezione sono riportate le politiche messe in atto, già a partire dagli ultimi mesi dell'anno 2022, per il reclutamento delle seguenti figure professionali:

- Dirigenti;
- Personale Tecnico Amministrativo;
- Collaboratori Esperti Linguistici – CEL
- Tecnologi di Ricerca ex art. 24 *bis* della L. 240/2010;

sulla base delle esigenze declinate nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – PTFP, redatto ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, rilevate per l'attuazione dei progetti "Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027", nonché per necessità legate alla realizzazione delle azioni previste nell'ambito del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR.

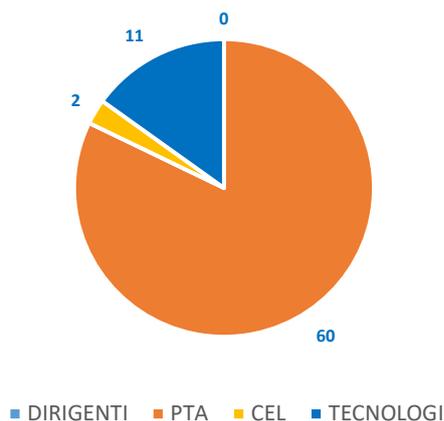
Nel dettaglio, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – PTFP, di cui alle delibere n. CDA/09-11-2022/457 del 09 novembre 2022 e n. n. CDA/21-12-2022/537 del 21 dicembre 2022 del Consiglio di Amministrazione, prevedeva sia il potenziamento in termini quantitativi, mediante la previsione di assunzione di nuove unità di personale, sia in termini qualitativi mediante l'attivazione di procedure finalizzate alla valorizzazione del personale interno, c.d. "*progressioni verticali*". Inoltre, la flessibilità che caratterizza tale strumento di programmazione ha permesso, nel rispetto dei vincoli sia finanziari che assunzionali, di rimodulare alcune esigenze di personale in considerazione delle sopravvenute e particolari necessità di potenziamento, determinatesi in specifiche strutture quali ad esempio l'Ospedale Veterinario Universitario Didattico e il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale.

Infine, considerati, gli obblighi, previsti dall'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti hanno l'obbligo di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 della norma in parola, nella misura del 7% dei lavoratori occupati è stata stipulata, in data 31.08.2023, tra l'Università di Parma e l'Agenzia Regionale per il Lavoro, Ufficio per il Collocamento Mirato, Ambito territoriale di Parma, una Convenzione ai sensi dell'art. 11 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, avente ad oggetto la determinazione di un programma finalizzato al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla stessa Legge.

Nello specifico, le procedure di reclutamento, relative al Piano Assunzionale 2023, attivate già a partire dagli ultimi mesi del 2022 e da attivare entro il 31.12.2023, sono in **totale n. 73** ed hanno interessato le seguenti figure professionali:

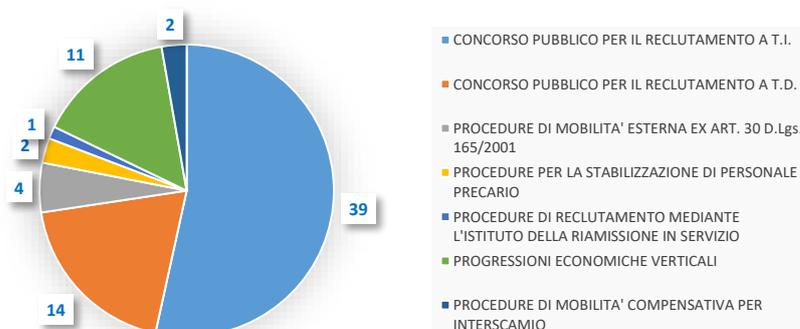
- Personale Tecnico Amministrativo
- Collaboratori Esperti Linguistici
- Tecnologi di Ricerca a tempo determinato.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE ATTIVATE IN CORSO DI ATTIVAZIONE NEL 2023: SUDDIVISIONE PER FIGURA PROF.LE



Tali procedure sono state attivate mediante il ricorso a diversi istituti. Di seguito, si riporta un grafico a fini riepilogativi mentre, per il dettaglio, si rimanda alle specifiche sezioni.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE ATTIVATE IN CORSO DI ATTIVAZIONE NEL 2023: TIPOLOGIA



Procedure di reclutamento di personale dirigenziale

Nel corso del 2023 sono approvati gli atti del *“Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 1 Dirigente di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, per le esigenze dell’Università di Parma [COD. RIF. 2022dir001]”*. L’assunzione del vincitore è avvenuta in data 01.03.2023 con contestuale affidamento dell’incarico di direzione dell’Area Personale e Organizzazione, prima di allora vacante.

Procedure di reclutamento di personale tecnico amministrativo

Da un punto di vista potenziamento in termini quantitativi, il reclutamento di **personale tecnico amministrativo**, appartenente a diverse categorie e aree di inquadramento, è stato attuato *in primis* mediante l'assunzione di personale idoneo inserito in vigenti graduatorie, in essere presso l'Ateneo, e, in via secondaria, mediante il ricorso a diversi istituti e, in particolare, mediante l'attivazione, nel corso del 2023, di:

- n. 39 concorsi pubblici per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, di cui n. 4 per le finalità legate all'attuazione dei progetti "Dipartimenti di Eccellenza" per le cui specifiche si fa rinvio alla specifica sezione;
- n. 2 concorsi pubblici per il reclutamento di personale a tempo determinato per le finalità legate alla rendicontazione dei progetti PNRR;
- n. 1 procedura di stabilizzazione del personale precario, attuata ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017;
- n. 4 procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.lgs. 165/2001
- n. 1 procedura di mobilità compensativa per interscambio;
- n. 1 procedura di riammissione in servizio di cui all'art. 132 del D.P.R. 3/1957.

Di seguito si riporta il dettaglio delle **procedure concorsuali pubbliche indette per il reclutamento di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato**:

- **n. 17 procedure attivate e concluse con approvazione della graduatoria dei vincitori e degli idonei:**

Codice	Procedura
2023ptaD002	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Terza Missione
2023ptaD003	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Centro Interfacoltà Misure (CIM)
2023ptaD006	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Socio-Sanitaria, per le esigenze del Dipartimento di Medicina e Chirurgia
2023ptaD007	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Sistemi Informativi
2023ptaD008	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Sistemi Informativi
2023ptaD010	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze dell'Area Ricerca
2023ptaD011	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze della U.O. Contratti Pubblici c/o la Direzione Generale
2023ptaD012	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze della U.O. Vigilanza e Logistica c/o la Direzione Generale
2023ptaC001	procedura per il reclutamento di n. 25 unità di personale di Categoria C , Area Amministrativa, per le esigenze di Ateneo
2023ptaC003	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Edilizia e Infrastrutture
2023ptaC005	procedura per il reclutamento di n. 5 unità di personale di Categoria C , Area Biblioteche, per le esigenze dell'Area Ricerca

Codice	Procedura
2023ptaC007	procedura per il reclutamento di n. 4 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
2023ptaC008	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze della U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza (Prevenzione e Protezione) c/o Direzione Generale
2023ptaC009	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
2023ptaC010	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Socio Sanitaria, per le esigenze del Centro Universitario di Odontoiatria
2023ptaC011	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale

- n. 4 procedure attivate e dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei:**

Codice	Procedura
2023ptaD004	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze della U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione c/o Direzione Generale
2023ptaD005	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze della U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione c/o Direzione Generale
2023ptaC004	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Edilizia e Infrastrutture
2023ptaC006	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Socio Sanitaria, per le esigenze del Centro Universitario di Odontoiatria

- n. 15 procedure attivate e in espletamento:**

Codice	Procedura
2023ptaEP001	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria EP , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze dell'Area Terza Missione
2023ptaEP002	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria EP , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze del Dipartimento di Medicina e Chirurgia
2023ptaEP003	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria EP , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze dell'Area Ricerca
2023ptaD009	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Edilizia e Infrastrutture
2023ptaD013	procedura per il reclutamento di n. 2 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
2023ptaD014*	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco

Codice	Procedura
2023ptaD015*	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze Chimiche della Vita e della Sostenibilità Ambientale
2023ptaD016*	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Socio-Sanitaria, per le esigenze del Dipartimento di Medicina e Chirurgia
2023ptaD017	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC013	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC014	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC015	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC016	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC017	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023ptaC019	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico

* procedure indette per le finalità dei progetti "Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027"

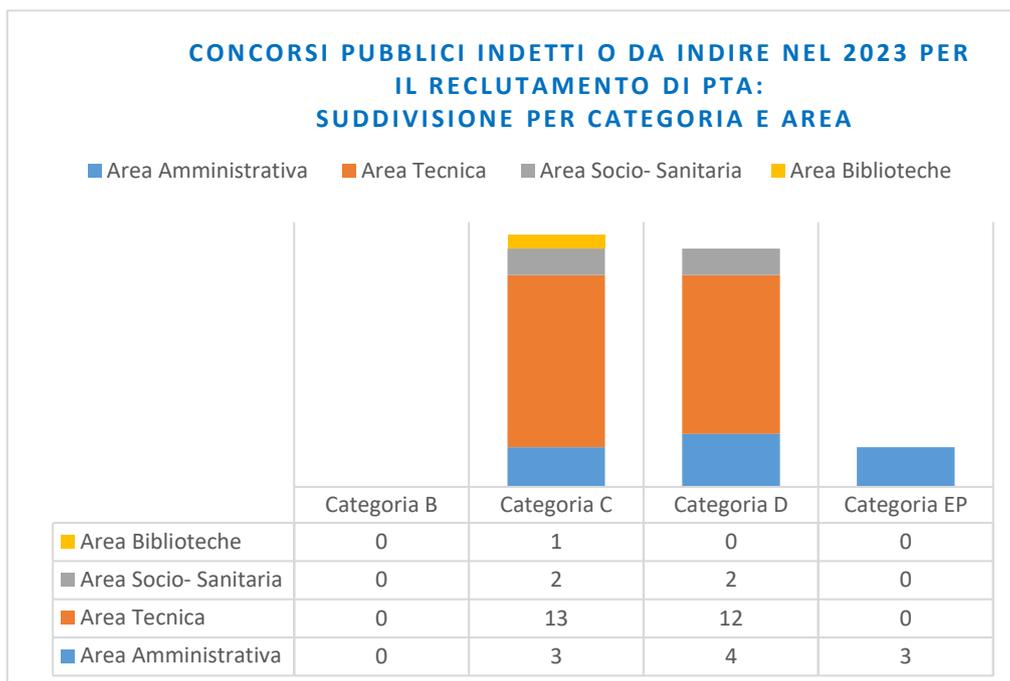
• **n. 2 procedure la cui attivazione è prevista entro il 31.12.2023:**

Codice	Procedura
2023ptaD018	procedura per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
2023ptaC018*	procedura per il reclutamento di n. 4 unità di personale di Categoria C , Area Amministrativa, per le esigenze del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, nonché del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale

* procedura indetta per le finalità dei progetti "Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027"

Nel corso del 2023 sono state, inoltre, indette e concluse con approvazione della graduatoria dei vincitori e degli idonei le procedure concorsuali per il **reclutamento, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, per attività nell'ambito dei progetti PNRR:**

Codice	Procedura
2023ptaD001	procedura per il reclutamento di n. 2 unità di personale di Categoria D , Area Amministrativa-Gestionale, a tempo determinato e a tempo pieno, della durata di 24 mesi, per le attività sul progetto dal titolo “POINT 2 KTM - PROMOTION OF INNOVATION AND TRANSFER OF TECHNOLOGY THROUGH 2 KNOWLEDGE TRANSFER MANAGERS” presso la U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell’Innovazione dell’Area Dirigenziale Terza Missione
2023ptaC002	procedura per il reclutamento di n. 4 unità di personale di Categoria C , Area Amministrativa, a tempo determinato e a tempo pieno, della durata di 12 mesi, per le attività di supporto alla gestione e rendicontazione dei progetti PNRR presso le strutture amministrative di Ateneo



In attuazione di quanto autorizzato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. CDA/19-09-2023/447 del 19.09.2023, nel corso del 2023, inoltre si sono conclusi gli accordi tra il nostro Ateneo e l’Università di Ferrara, finalizzati all’attivazione di una **procedura di mobilità compensativa per interscambio** per il reclutamento di **n. 1 unità di personale inquadrata nella categoria EP**, Area Amministrativa-Gestionale, che prevederà l’uscita dai ruoli dell’Università di Parma di n. 1 unità di personale inquadrata nella categoria D, Area Amministrativa-Gestionale, subordinatamente alla prevista autorizzazione da parte della Direzione Generale delle istituzioni della formazione superiore del Ministero dell’Università e della Ricerca.

Inoltre, nonostante la deroga prevista dall’art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dall’ art. 1, comma 14-ter, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, quest’ultimo convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, sono state attivate **n. 3 procedure di mobilità c.d. “esterna”, ai sensi dell’art. 30 del D.lgs. 165/2001**. Ciò ha riguardato profili professionali fungibili, presenti anche in Pubbliche Amministrazioni di diverso comparto. Di seguito il dettaglio:

Codice	Procedura
2023ptaMEST001	procedura di mobilità volontaria, compartimentale e intercompartimentale, per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria C , Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati, per le esigenze dell'Area Edilizia e Infrastrutture
2023ptaMEST002	procedura di mobilità volontaria, compartimentale e intercompartimentale, per il reclutamento di n. 2 unità di personale di Categoria C , Area Amministrativa, per le esigenze delle strutture di Ateneo
2023ptaMEST003	procedura di mobilità volontaria, compartimentale e intercompartimentale, per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria D , Area Amministrativa-Gestionale, per le esigenze dell'Area Personale e Organizzazione

Tutte le suindicate procedure si sono concluse con l'approvazione dell'elenco di idonei.

Entro il 31.12.2023 verrà indetta un'ulteriore procedura di mobilità esterna per il reclutamento di **n. 4 unità di personale di Categoria C**, Area Amministrativa, per le esigenze del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, nonché del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale [COD. RIF. **2023ptaMEST004**].

Un altro istituto cui l'Ateneo ha fatto ricorso è quello della c.d. "**stabilizzazione**" di cui all'**art. 20, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, finalizzata al superamento del precariato e alla valorizzazione dell'esperienza professionale**, in ragione della preesistenza, in determinati ambiti, di incarichi, conferiti con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche non universitaria, rilevata a seguito di opportuna ricognizione interna, e nel rispetto dei vincoli percentuali previsti per legge. Nell'ambito del personale tecnico amministrativo è stata attuata ed è attualmente in atto la seguente procedura:

Codice	Procedura
2023stab002	procedura, riservata al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, per il reclutamento di n. 1 unità di personale di Categoria EP , Area Medica-Odontoiatrica e Socio-Sanitaria, ai fini del potenziamento dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico – OVUD

Nel corso del 2023, ai sensi dell'art. 132 del D.P.R. 3/1957, è stata attuata, inoltre, previo parere del Consiglio di Amministrazione reso con delibera n. CDA/30-03-2023/148 del 30.03.2023, la **riammissione in servizio di n. 1 unità di personale di Categoria C**, Area Amministrativa.

Il reclutamento di personale tecnico amministrativo è avvenuto anche mediante **scorrimento di vigenti graduatorie di concorso**, in essere presso l'Università di Parma, autorizzato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. CDA/19-09-2023/447 del 19.09.2023. Nel dettaglio, l'assunzione ha riguardato **n. 7 unità di personale inquadrato nella categoria C**, posizione economica C1, Area Amministrativa, mediante scorrimento ed esaurimento della graduatoria approvata con Determina Direttoriale Rep. Rep. DRD n. 2186/2023, prot. n. 221026 del 09.08.2023 per il potenziamento dell'Area Ricerca e della U.O. Comunicazione Istituzionale, afferente al Rettorato

Da un punto di vista potenziamento in termini qualitativi, in attuazione di quanto disposto dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ateneo di Parma, con le seguenti 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*";

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,

ha indetto le **procedure per la progressione economica verticale del personale interno**, conclusesi nel corso del 2023:

- **n. 9 procedure attivate e concluse con approvazione della graduatoria dei vincitori, in alcuni casi con copertura parziale:**

Codice	N. POSTI, CATEGORIA e AREA DI INQUADRAMENTO
2022pevEP003	n. 2 posti di CATEGORIA EP, Area Amministrativa-Gestionale
2022pevEP004	n. 1 posto di CATEGORIA EP, Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati
2022pevEP005	n. 1 posto di CATEGORIA EP, Area Medico-odontoiatrica e Socio Sanitaria
2022pevD006	n. 9 posti di CATEGORIA D, Area Amministrativa-Gestionale
2022pevD007	n. 7 posti di CATEGORIA D, Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati
2022pevD008	n. 2 posti di CATEGORIA D, Area Socio Sanitaria
2022pevD009	n. 1 posto di CATEGORIA D, Area Biblioteche
2022pevC010	n. 11 posti di CATEGORIA C, Area Amministrativa
2022pevC011	n. 7 posti di CATEGORIA C, Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati

- **n. 2 procedure attivate e dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei:**

Codice	N. POSTI, CATEGORIA e AREA DI INQUADRAMENTO
2022pevC012	n. 1 posto di CATEGORIA C, con inquadramento nell'Area Biblioteche
2022pevC013	n. 1 posto di CATEGORIA C, con inquadramento nell'Area Socio-Sanitaria

Altra procedura attuata è quella per il **reclutamento di personale disabile**.

L'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, prevede, infatti, che i datori di lavoro pubblici con più di 50 dipendenti, qual è il caso dell'Università di Parma, hanno l'obbligo di avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 della norma in parola, nella misura del 7% dei lavoratori occupati.

La rilevazione dei lavoratori in servizio alla data del 31/12/22 ha evidenziato una situazione occupazionale per cui la quota di riserva è pari a n. 10 unità di lavoratori disabili (comma 1, art.1, Legge 12 marzo 1999 n. 68). In considerazione di tali obblighi assunzionali, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/30-06-2023/301 del 30.06.2023 ha autorizzato la stipula della convenzione stipulata, avvenuta in 31.08.2023, tra l'Università di Parma e l'Agenzia Regionale per il Lavoro, Ufficio per il Collocamento Mirato, Ambito territoriale di Parma, ai sensi dell'art. 11 della Legge 12 marzo 1999 n.68, per la determinazione di un programma, finalizzato al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla stessa Legge.

Per la copertura della suddetta quota, nel corso del 2023, sono state attivate le seguenti procedure:

- n. 1 procedura di mobilità compensativa per interscambio tra l'Università di Parma e l'Università di Bologna, in esito alla quale è stata assunta **n. 1 unità di Categoria B, Area Amministrativa**, appartenente alla categoria protetta di cui all'art. 1 comma 1, della L. 68/1999;
- n. 1 concorso pubblico, per esami, interamente riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della legge 68/1999, per il reclutamento di **n. 9 unità di Categoria C, Area Amministrativa**, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, per le esigenze dell'Università di Parma [COF. RIF. **2023ptaC012**], attualmente in fase di svolgimento.

Procedure di reclutamento di Collaboratori Esperti Linguistici - CEL

Con riferimento a tali particolari figure professionali, nel corso del 2023, in attuazione delle delibere del Consiglio di Amministrazione n. CDA/27-07-2023/356 del 27 luglio 2023, e n. CDA/19-09-2023/446 del 19.09.2023, sono state attivate n. 2 procedure assunzionali e, in particolare:

- procedura, riservata al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, c.d. di "stabilizzazione", per il reclutamento, a tempo indeterminato e impegno orario pari a 750 ore su base annua, di **n. 15 Collaboratori ed Esperti Linguistici** per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo, nonché del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali dell'Università di Parma [COD. RIF. **2023stab001**], già conclusa;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di **n. 8 Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)**, con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato della durata di 12 mesi, rinnovabile nei limiti di quanto disposto dalle normative vigenti, per le esigenze del Centro Linguistico di Ateneo, nonché del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali dell'Università di Parma [COD. RIF. **2023cel001**], in corso al 31.12.2023;

Procedure di reclutamento di Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della Legge n. 240/2010

Alla data del 31.12.2023 saranno n. 11 le procedure già indette o in fase di indizione, finalizzate al reclutamento, con contratto a tempo determinato, di Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della Legge n. 240/2010 e, in particolare:

- **n. 7 procedure attivate e concluse con approvazione della graduatoria dei vincitori e degli idonei:**

Codice	Procedura
2023tec002 *	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 22 mesi, nell'ambito del progetto " <i>Strengthening of the italian research infrastructure for Metrology and open access data in support to the agrifood</i> " / " <i>Realizzazione dell'infrastruttura di ricerca nazionale per la metrologia e i dati open access a supporto del settore agroalimentare</i> " - (Metrofood-it), presso il Dipartimento di Ingegneria e Architettura
2023tec003* <i>Copertura parziale dei posti banditi</i>	procedura per il reclutamento di n. 6 tecnologi ex art. 24bis legge n. 240/2010 di I livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 26 mesi, nell'ambito del progetto " <i>ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA-ROMAGNA (ECOSISTER)</i> ", presso l'ufficio di Management - Unità Centrale per il Coordinamento del PNRR
2023tec004*	procedura per il reclutamento di n. 2 tecnologi ex art. 24bis legge n. 240/2010 di I livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 26 mesi, nell'ambito del progetto " <i>ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA-ROMAGNA (ECOSISTER)</i> ", presso l'ufficio di Management - Unità Centrale per il Coordinamento del PNRR
2023tec005	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 26 mesi, presso la U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione dell'Area Terza Missione, nell'ambito del progetto " <i>IL TECNOPOLO PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGETICA E DIGITALE DEL TERRITORIO PARMENSE - ATTIVITÀ DI GESTIONE E SVILUPPO DEL TECNOPOLO DI PARMA 2023-2025</i> "
2023tec006	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 26 mesi, presso la U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione dell'Area Terza Missione, nell'ambito del progetto " <i>IL TECNOPOLO PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGETICA E DIGITALE DEL TERRITORIO PARMENSE - ATTIVITÀ DI GESTIONE E SVILUPPO DEL TECNOPOLO DI PARMA 2023-2025</i> "
2023tec007*	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 36 mesi, presso il dipartimento di scienze degli alimenti e del farmaco nell'ambito del

Codice	Procedura
	progetto <i>"ON FOODS - RESEARCH AND INNOVATION NETWORK ON FOOD AND NUTRITION SUSTAINABILITY, SAFETY AND SECURITY – WORKING ON FOODS"</i>
2023tec008*	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 20 mesi, nell'ambito del progetto <i>"STRENGTHENING OF THE ITALIAN RESEARCH INFRASTRUCTURE FOR METROLOGY AND OPEN ACCESS DATA IN SUPPORT TO THE AGRIFOOD" / "REALIZZAZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI RICERCA NAZIONALE PER LA METROLOGIA E I DATI OPEN ACCESS A SUPPORTO DEL SETTORE AGROALIMENTARE"</i> - (METROFOOD-IT), presso il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale

* procedure indette per le finalità dei progetti PNRR

- **n.2 procedure attivate e dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei:**

Codice	Procedura
2023tec001*	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 24 mesi, nell'ambito del progetto <i>"Strengthening of the italian research infrastructure for Metrology and open access data in support to the agrifood" / "Realizzazione dell'infrastruttura di ricerca nazionale per la metrologia e i dati open access a supporto del settore agroalimentare"</i> - (Metrofood-it), presso il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
2023tec009	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 26 mesi, presso la U.O. Supporto alla Ricerca Europea e Internazionale dell'Area Ricerca nell'ambito del progetto <i>"MUR_DM737_HORIZON_EUROPE"</i> - profilo <i>"RESEARCH MANAGER"</i>

* procedura indetta per le finalità dei progetti PNRR

- **n. 2 procedura la cui attivazione è prevista entro il 31.12.2023**

Codice	Procedura
2023tec010	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 18 mesi, presso il Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche nell'ambito del progetto <i>"TEORIA DI CAMPO SU RETICOLO: SIMULAZIONI NUMERICHE, FISICA DELLE PARTICELLE ED OLTRE"</i>
2023tec011	procedura per il reclutamento di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 26 mesi, presso la U.O. Supporto alla Ricerca Europea e Internazionale dell'Area Ricerca nell'ambito del progetto <i>"MUR_DM737_HORIZON_EUROPE"</i> - profilo <i>"RESEARCH MANAGER"</i>

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 finanziamento 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	1,00
	Cofin. Ateneo	1	PO	03/D1	1,00
	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/E2;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 40 – 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 41 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – PTA

3.3.6 Formazione del personale

La formazione del personale rappresenta una leva strategica fondamentale per la salute organizzativa e professionale dell'Ateneo, in ottica di benessere e creazione di valore pubblico. **La formazione coinvolge tutto il personale dell'Ateneo**: docenti, dirigenti e personale tecnico amministrativo, tenendo conto delle caratteristiche e delle professionalità di ciascuna tipologia.

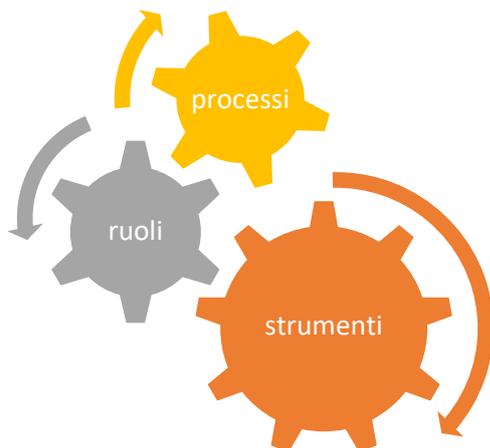
Nell'ambito dell'Ateneo le **strutture** dedicate alla gestione della Formazione sono **l'Unità Organizzativa Formazione e Benessere Organizzativo** che organizza e gestisce la formazione per i Dirigenti e il Personale Tecnico Amministrativo, nonché quella per il Personale Docente per quanto riguarda le tematiche obbligatorie di legge: anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica, antidiscriminazione e antiviolenza, privacy e sicurezza informatica e il **Servizio Formazione del Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro** che organizza e gestisce la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

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.

Il processo di pianificazione della formazione, organizzato e gestito dalla U.O. Formazione e Benessere Organizzativo, 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 ELEMENTI HARD DELLA FORMAZIONE



GLI ELEMENTI SOFT DELLA FORMAZIONE



Figura 25 – Gli elementi hard e soft della formazione

GLI OBIETTIVI FORMATIVI

La formazione del Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo per il triennio 2024-2026, con riferimento alle priorità strategiche ed operative dell’Ateneo e in coerenza con la programmazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà incentrata sulla necessità di aggiornare e riqualificare le competenze del personale tecnico amministrativo nella maniera seguente:

- progettare percorsi formativi che sviluppino competenze funzionali all’attuazione degli obiettivi istituzionali, strategici e di creazione del valore pubblico in un’ottica di breve periodo;
- potenziare lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche ed organizzative (soft skill) funzionali a processi di innovazione, crescita e creazione di valore pubblico;
- valorizzare i risultati delle attività di formazione ai fini di una più efficace politica di gestione e sviluppo delle risorse umane, con particolare riferimento alle progressioni di carriera, ai sistemi di premialità e di valutazione delle performance.

Le **priorità strategiche/di investimento in formazione**, promosse dal **PNRR**, vengono sintetizzate nella sottostante figura:

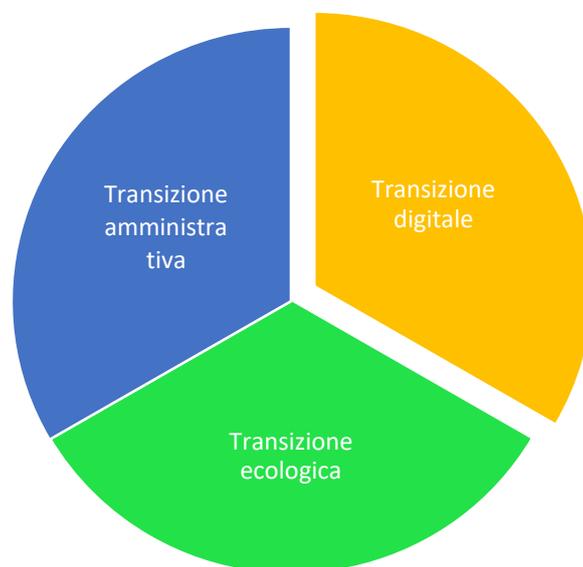


Figura 26 – Competenze promosse dal PNRR

Nel triennio di riferimento, si proseguirà con il completamento delle **competenze digitali**, in riferimento ai target previsti nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, a cui si aggiungeranno gli ulteriori moduli formativi del catalogo Syllabus.

Per quanto riguarda la **transizione ecologica**, fermo restando il percorso Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, verrà avviato un percorso formativo interno, in e-learning, strutturato in pillole formative e differenziato per target di riferimento, sulla transizione energetica e l’economia circolare.

In merito alla **transizione amministrativa**, ai dipendenti coinvolti nella gestione degli appalti verrà assegnata la formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici, già disponibile nel catalogo Syllabus della formazione del Dipartimento della Funzione Pubblica a cui si aggiungeranno momenti formativi specifici e altri in collaborazione con Enti del territorio, anche al fine di sviluppare la competenza specialistica necessaria per mantenere la qualificazione acquisita ai sensi dell’art. 62 del nuovo codice appalti.

Nel triennio di riferimento proseguirà lo sviluppo delle **soft skills**. L’obiettivo di breve periodo è quello di diffondere quella cultura organizzativa a supporto del lavoro in autonomia, dell’empowerment, della delega decisionale, della collaborazione e condivisione delle informazioni a favore di specifici processi di innovazione.

Questo percorso iniziato già nel 2022 con il progetto di Ateneo “Sviluppo del modello Organizzativo e valorizzazione delle risorse umane, nel triennio di riferimento verrà implementato sia con i percorsi disponibili nel Syllabus, sia con programmi formativi *in house*, workshop di gruppo e percorsi individuali di coaching.

Particolare attenzione sarà dedicata a percorsi di gestione dei gruppi – membership nella logica di implementare un metodo di lavoro volto a rilevare le competenze delle risorse secondo le logiche di *diversity management*, nonché della *change agility*, ossia della capacità di saper coniugare pianificazione, organizzazione e orientamento al risultato con un approccio agile.

Nel 2024 proseguirà la formazione sull'**internazionalizzazione**, anche per quanto riguarda l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e l'internazionalizzazione nel sistema di assicurazione della qualità. In riferimento alla gestione dei **finanziamenti europei**, in continuità con il triennio precedente, verranno svolti eventi, preferibilmente nella modalità *in house*, sugli strumenti e le tecniche di progettazione, gestione e rendicontazione per la ricerca europea e internazionale.

Per la **formazione dei neoassunti** verrà ulteriormente implementata la piattaforma dei corsi in e-learning, che accoglie già corsi di formazione su tematiche di carattere trasversale (privacy, sicurezza informatica, violenza di genere, anticorruzione e trasparenza) con pillole sugli applicativi in uso. L'affiancamento con un coaching/tutor potrà ancora di più sviluppare l'accoglienza del personale in ingresso, nello spirito del “Wellcome kit e training on the job”.

L'**accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale** verrà perseguito con la promozione di “PA 110 e lode”, riserva in sovrannumero di posti sull'offerta formativa di Ateneo relativa a Master e Corsi di Alta formazione, agevolazioni per iscrizioni ai corsi singoli attivati all'interno dell'offerta formativa annuale di Ateneo.

In materia di **anticorruzione e Trasparenza** si proseguirà con attività di formazione a carattere generale per tutto il Personale, preferibilmente nella modalità del *microlearning*, e specifica per determinati ruoli e competenze, per cui, viceversa, verrà adottata la procedura in presenza. Gli ambiti di interesse riguarderanno: anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza, whistleblowing, inconfiribilità, incompatibilità e conflitto di interessi, etica e legalità. Punto di forza e di confronto con altri Enti del territorio, quale evento ormai consolidato, è la “Giornata annuale sulla Trasparenza”. Nel 2024, in particolare, verranno trattate le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il *pantouflage*.

Per quanto riguarda le iniziative formative in ambito **inclusione e accoglienza, pari opportunità e uguaglianza di genere**, nel breve periodo, la formazione sarà orientata verso le tematiche della violenza e del linguaggio di genere con una attenzione, altresì, all'accessibilità intesa come possibilità per tutte le tipologie di cittadini e di utenti, anche i più deboli, di poter raggiungere i luoghi e avere accesso alle funzioni in modo indipendente. L'Ateneo ha appena aderito al corso “RIFORMA MENTIS” sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, quale percorso rivolto al rafforzamento delle competenze individuali per raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata.

Lo sviluppo delle **competenze linguistiche** del personale continuerà prevalentemente per quanto riguarda i vari livelli della lingua inglese con un approccio alle soft skills.

Una particolare attenzione verrà dedicata alla formazione in materia di **sicurezza informatica e di privacy** anche all'ausilio della formazione del Syllabus. Nel 2024 verrà erogato un percorso sul *Data Breach*, in e-learning che, a vari livelli, coinvolgerà tutto il Personale di Ateneo.

Verrà mantenuto il presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su **tematiche fiscali e tributarie** e l'aggiornamento delle competenze in riferimento **all'utilizzo degli applicativi gestionali**. Nel 2024 l'Ateneo adotterà Titulus 5 e verranno coinvolti in percorsi di formazione oltre 500 dipendenti.

Occasioni di apprendimento e di scambio saranno favorite, altresì, dalla partecipazione a “**comunità di pratica**”. L’Ateneo partecipa da anni ai seguenti gruppi:

- 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.
- Procedamus - 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.

IL PROGETTO DI ATENEO “SVILUPPO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE”

Alla fine del 2022, la Governance di Ateneo, ai fini del miglioramento della cultura organizzativa, ha promosso il progetto “*Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane*” di durata biennale (2023-2024) in cui sono coinvolti i Dirigenti di Ateneo e i Responsabili di Unità Organizzativa (Cat. EP), per un totale di 54 dipendenti.

Il percorso, in presenza, guidato da psicologi del lavoro, è strutturato in workshop, e in momenti di condivisione con un “Tavolo di Lavoro” di supporto, ed ha la finalità di sviluppare competenze di **leadership** fondamentali per la gestione delle performance e la gestione del personale.

Ad oggi si sono svolti incontri, organizzati per **Dirigenti** e per **Responsabili di Unità Organizzative**, suddivisi in gruppi di circa 15 componenti ciascuno, per un totale di **36 ore di formazione** già erogate nel 2023, sui seguenti aspetti:

- Il Sistema di valutazione della prestazione;
- La Definizione e condivisione degli obiettivi;
- Le Aspettative comportamentali;
- La Valutazione dei comportamenti di ruolo.

L’attività proseguirà nel 2024, con momenti di comunicazione a tutto il Personale Tecnico Amministrativo del percorso realizzato e dei cambiamenti e novità introdotte.

L’impostazione data al progetto si è rivelata perfettamente coerente e in linea con la [direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici](#) “ del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28 novembre 2023.

IL PROGETTO DI ATENEO “LA MAPPATURA E OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI”

Per migliorare l’efficienza dell’azione amministrativa, strettamente collegata all’obiettivo strategico “AMM1-Sviluppare l’innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi”, è in fase di programmazione un percorso di formazione che riguarderà la trattazione dei metodi e delle tecniche per una corretta analisi, mappatura e monitoraggio dei processi aziendali. Tale percorso si inserisce nelle fasi del progetto a finalità comune “La mappatura e ottimizzazione dei processi” (v. Scheda Progetto a finalità

comune "Mappatura e ottimizzazione dei processi" §2.2.2. La finalità comune) ed è rivolto ai gruppi che parteciperanno alla fase sperimentale del progetto.

LA STRATEGIA DI ATTUAZIONE DELLA FORMAZIONE E IL RUOLO DEI DIRIGENTI

Per quanto riguarda l'attuazione si rende necessario garantire una governance della strategia formativa al fine di monitorare l'efficacia dei processi di apprendimento e delle ricadute nell'organizzazione.

Il dirigente ricopre un ruolo fondamentale nella promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse.

Fondamentale è pure il ruolo del dirigente nell'orientamento e nella condivisione del percorso formativo, funzionale agli obiettivi ed al ruolo ricoperto dal dipendente che, a tendere, porterà alla definizione di "Piani formativi individuali" su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, come specificato nella recente [*direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici*](#) " del Ministro per la Pubblica amministrazione del 28 novembre 2023.

Nelle metodologie formative, saranno privilegiati i percorsi che prevedano:

- casi di studio
- laboratori

Un valore importante ha la formazione *in house* che rappresenta una modalità formativa il cui programma didattico viene svolto presso il cliente e progettato "ad hoc" adeguando i contenuti dei corsi alle esigenze interne e concordando il momento migliore in cui svolgere l'attività formativa direttamente presso l'Ente. Questo consente, altresì, di coinvolgere un numero significativo di dipendenti e contenere i costi.

Per favorire la conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari vengono definiti percorsi formativi con una durata adattabile e flessibile. Nell'ultimo triennio, ad esempio, è stata utilizzata la formazione in *microlearning* per strutturare corsi di formazione nei casi di formazione che prevede un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale come nel caso della formazione trasversale. Questa tendenza verrà sviluppata anche nel triennio 2024-2026.

Al personale viene fornito il supporto tecnico-operativo per l'accesso e iscrizione ai percorsi individuati attraverso il programma **Valore PA** gestito da INPS ed ai percorsi di cui al **Piano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"**.

Per favorire la partecipazione dei dipendenti ai percorsi di formazione sarà molto curata l'attività di comunicazione. Per ogni percorso saranno fornite tutte le informazioni relative ai contenuti ed alle modalità di svolgimento dei singoli moduli (durata, giornate di formazione, orari, luogo di svolgimento e modalità di erogazione).

La partecipazione ai percorsi formativi assicura il perseguimento di una attestazione di partecipazione e la restituzione degli esiti della formazione alla dirigenza.

MONITORAGGIO, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI EVENTI FORMATIVI

Per una corretta realizzazione della formazione, risulta di fondamentale importanza costruire un sistema di monitoraggio e valutazione in quanto tutte le azioni formative devono prevedere l'acquisizione di conoscenze e di abilità funzionali alle competenze da esercitare durante l'attività lavorativa.

INDICATORI DI PERFORMANCE DEGLI EVENTI FORMATIVI

Per costruire un impianto efficace, occorre innanzitutto individuare gli indicatori di performance, ovvero i **punti chiave per monitorare e valutare** le conoscenze e le competenze.

Gli indicatori attualmente utilizzati sono:

- **gradimento:** inteso come misurazione della soddisfazione che il programma formativo ha generato nei partecipanti in termini didattici, organizzativi e logistici;
- **apprendimento:** inteso come misurazione delle conoscenze e capacità apprese;

Il monitoraggio viene, pertanto, svolto *in itinere* attraverso un questionario e una relazione.

Nel 2024 si intende inserire un nuovo indicatore:

- **trasferimento sul lavoro:** inteso come **valutazione dei cambiamenti nel comportamento lavorativo.**

MONITORAGGIO ATTIVITÀ FORMATIVA REALIZZATA NELL'ANNO 2023

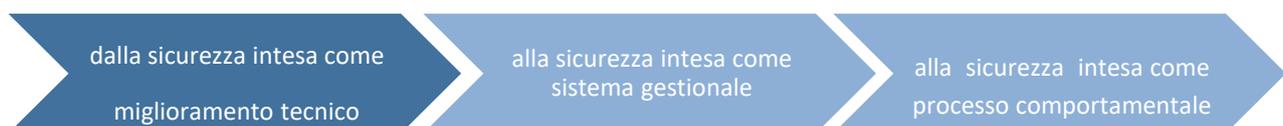
Annualmente, entro la fine del mese di febbraio, viene predisposta e pubblicata una Relazione sull'attività formativa svolta. Il link per la visualizzazione è il seguente: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/personale/piani-formativi>.

PIANO FORMATIVO 2024

Il Piano Formativo Operativo Annuale assume come riferimento gli obiettivi di formazione sopra delineati ed è consultabile al link <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/personale/piani-formativi>

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

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.



La sicurezza sui luoghi di lavoro, dettata da obblighi normativi ma recepita come necessaria condizione di miglioramento delle competenze dei lavoratori, riducendo il rischio che si verifichino incidenti, abbraccia molteplici aspetti: benessere psico-fisico, ambiente salubre, positività diffusa e attività svolta in sicurezza grazie alla dovuta formazione.

La Legge 215 del 2021 ha inserito nel Testo Unico sulla Sicurezza nuove previsioni al fine di ridurre gli incidenti sul lavoro: fra queste la formazione obbligatoria del datore di lavoro e la formazione in presenza con cadenza biennale delle figure dei preposti, così come definite dal D. Lgs. 81 del 2008. In attesa dell'emanazione dei decreti attuativi, che definiranno durata e contenuti dei nuovi percorsi formativi,

l'Ateneo ha posto come prioritaria la **formazione rivolta alle figure apicali** (datore di lavoro e dirigenti per la sicurezza) e ai preposti, intesi come coloro che sovrintendono le attività di altri lavoratori, con specifico riferimento ai laboratori scientifici (responsabili delle attività di ricerca e didattica in laboratorio).

Prioritaria sarà anche la formazione sui rischi connessi all'impiego di sorgenti o apparecchiature che emettono radiazioni ionizzanti, in ottemperanza al Decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, rivolta in particolare a coloro che frequentano i laboratori dove sono presenti tali rischi.

Sarà considerata basilare la puntuale erogazione della **formazione in materia di salute e sicurezza ai neoassunti**, diventati nell'ultimo periodo una quota importante e sempre più numerosa del personale che opera in Ateneo.

Per favorire l'accesso ai corsi sulla sicurezza del **personale e degli studenti stranieri**, in un contesto di mobilità internazionale sempre crescente, sarà allestito un corso e-learning in lingua inglese, con l'ausilio di docenti con competenze specifiche in materia di sicurezza, a sostituzione dell'attuale corso disponibile.

Proseguirà l'erogazione in modalità e-learning del corso di aggiornamento obbligatorio sulla sicurezza, che comprenderà moduli volti ad illustrare le novità sui rischi sulla salute e sicurezza presenti in Ateneo e moduli volti all'acquisizione di corretti stili di vita.

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>

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE IN SERVIZIO

Le Università, nel contesto del processo di Bologna e della Strategie Europa 2020, si trovano dinnanzi alla sfida del continuo cambiamento e della necessità di migliorare e sviluppare l'offerta formativa rivolta alle nuove generazioni, nell'ambito di un panorama accademico con studenti "nuovi" e diversificati, giovani e adulti, in presenza e a distanza, con un respiro sempre più internazionale e con un sempre maggiore dialogo con le organizzazioni del mondo del lavoro.

In tale contesto assume un'importanza rilevante il tema della formazione in servizio dei docenti, nella consapevolezza del ruolo strategico che riveste l'impiego di metodologie e tecnologie didattiche innovative a sostegno della formazione dei docenti, al fine di mantenere la didattica ad un livello in grado di soddisfare le aspettative e le necessità degli studenti, considerato che l'Ateneo, nel porre in primo piano lo studente, è tenuto ad adottare ogni strumento possibile per consentire allo stesso un più agevole percorso di studi, non solo legato alle attività di tutoring previste dalla normativa vigente, ma anche attraverso l'aggiornamento dei docenti.

L'Agenzia Nazionale per la Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) pone particolare attenzione alle politiche volte a realizzare la qualità della formazione, nell'ambito di un sistema di autovalutazione, valutazione e accreditamento che mira ad assicurare che le Istituzioni di formazione superiore operanti in Italia erogano uniformemente un servizio di qualità adeguata ai propri utenti e alla società nel suo complesso; più specificatamente, uno dei punti di attenzione dell'ANVUR è basato sull'Assicurazione della Qualità dei corsi di studio con focus rivolto alle competenze nella didattica e alla presenza di strumenti che consentano la formazione del personale docente, in un contesto di miglioramento complessivo della qualità delle attività formative e di ricerca.

L'Ateneo di Parma ha quindi ritenuto opportuno porre le basi per la realizzazione di corsi di formazione destinati a docenti sugli aspetti prettamente pedagogici dell'insegnamento universitario che contemplino gli aspetti docimologici e l'utilizzo di nuove tecnologie a sostegno dell'apprendimento, tenendo conto della possibilità di raccordare e valorizzare le numerose esperienze di spessore già presenti in Ateneo e avviando,

al tempo stesso, un intenso lavoro di progettazione della ricerca-formazione sui bisogni formativi dei docenti universitari che si è concretizzato nelle attività rese evidenti al link https://www.unipr.it/www.unipr.it/AQ/qualita_didattica

Nel corso dell'ultimo biennio, in particolare, è stata programmata una serie di attività volte al costante miglioramento della qualità della formazione offerta agli studenti, con una proposta articolata nel seguente ciclo di incontri dal titolo "**Percorsi, sguardi, questioni per una didattica universitaria di qualità – Una proposta formativa**", rivolto a tutto il personale docente, in particolare i docenti di nuova e recente nomina. Le iniziative formative si sono svolte presso l'Università di Parma e sono state registrate.

Si intende pertanto proseguire il lavoro intrapreso, rafforzando ulteriormente la formazione dei docenti nella direzione di sviluppare una didattica universitaria di qualità e con l'obiettivo di dotare tutti i docenti, tenendo conto dell'eterogeneità dei medesimi, degli strumenti necessari per costruire un ambiente di apprendimento adeguato e innovativo, nella certezza che le competenze dei docenti universitari, oltre che disciplinari e teoriche, debbano essere rivolte all'ambito pedagogico e didattico di promozione di metodologie di insegnamento, all'apprendimento e alla valutazione, nonché di tipo organizzativo, di comunicazione, di scambio e di costruzione di comunità di pratiche a livello nazionale e internazionale, in un contesto di miglioramento e apprendimento continui. È parimenti importante, unitamente alla proposta di metodologie didattiche che possano costituire il repertorio del docente, supportare i professori nella presa di consapevolezza delle proprie concezioni sull'insegnamento, congiuntamente alla capacità di leggere il contesto e l'influenza che esso esercita nelle scelte didattiche e valutative.

Gli stessi *Teaching and Learning Centre* e *Digital Education Hubs* previsti dal PNRR per migliorare le competenze didattico-pedagogiche e digitali dei docenti universitari possono evolvere verso l'adozione di pratiche didattiche innovative, oltre che per la formazione iniziale e continua degli insegnanti della scuola, garantendo la crescita professionale del personale richiesta dalle nuove sfide, in primis quelle dell'internazionalizzazione, della digitalizzazione e dell'innovazione attraverso adeguati piani di formazione. L'investimento sulla formazione dei docenti dovrà riguardare soprattutto coloro con minor esperienza e, in generale, chi intenda mettersi in gioco per migliorare le proprie competenze didattiche.

Del resto lo stesso Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, in particolare l'obiettivo strategico **D2 "Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio"**, contempla l'impiego di metodologie e tecnologie didattiche a sostegno della formazione dei docenti, al fine di mantenere la didattica ad un livello in grado di soddisfare le aspettative e le necessità degli studenti, nonché di sviluppare competenze di carattere pedagogico, di insegnamento e apprendimento.

Da questo punto di vista il ruolo di alta responsabilità dei docenti universitari consiste anche nel rendere gli studenti autonomi e artefici del proprio progetto personale e professionale, senza prescindere dalla necessità di considerare la valutazione delle *performance* di insegnamento, favorendo il riconoscimento e la valorizzazione dei docenti che contribuiscono, in modo virtuoso, all'innalzamento della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento; inoltre è di rilievo l'impatto della didattica sull'andamento e sui traguardi dell'Università, dal momento che rappresenta una leva strategica per il contributo universitario al progresso sociale.

È pertanto necessario dare continuità e nuovo impulso alle attività in essere sulle tematiche riferite alla progettazione formativa, alla comprensione della differenza tra approccio formativo basato su credenze e approccio formativo basato su evidenze, all'autovalutazione della coerenza tra metodo didattico adottato e obiettivi di apprendimento attesi dagli studenti, all'efficacia didattica, alla compilazione di programmi degli insegnamenti che si basino anche su scelte qualitative e alla costruzione delle competenze docimologiche dei docenti.

RISORSE DISPONIBILI

Nell'anno 2024, si mantiene la previsione delle risorse che saranno attivate, rispetto al PIAO 2023-2025, pari ad € 200.000,00, che rappresenta la disponibilità di budget utilizzabile dalla U.O. Formazione e Benessere Organizzativo. Alle risorse interne, si aggiungono le opportunità di formazione fornite da Enti esterni.

Risorse interne/esterne	Descrizione	Ammontare
Università degli Studi di Parma	Acquisto di corsi tramite procedure ad evidenza pubblica e compensi ai formatori interni o di altra amministrazione o di esperti	200.000 €
Syllabus – Dipartimento della Funzione Pubblica	Corsi del catalogo Syllabus	Senza costi di partecipazione
SELF - Il Sistema di E-Learning Federato per la PA in Emilia-Romagna (in convenzione)	Corsi selezionati dal catalogo sulla base della coerenza dei contenuti con i percorsi formativi	Senza costi di partecipazione
INPS VALORE PA (adesione al bando annuale)	Corsi di formazione erogati da università	Senza costi di partecipazione

Le risorse per la **formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** saranno quasi esclusivamente interne: formatori per la sicurezza e docenti di Ateneo con competenze sugli argomenti specifici. Il Budget per l'anno 2024 è pari ad € 15.000,00.

Le risorse per la **formazione didattica dei docenti**, ossia quella formazione per cui l'Ateneo favorisce la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e delle professionalità del personale docente, anche per il 2024 ammonteranno a circa € 2.800,00.

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 2.1.6 - 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 sei 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 in modo puntuale nell'ambito della [Relazione Unica di Ateneo](#) che rendiconta i risultati del Piano strategico per la creazione di valore pubblico con riferimento all'annualità conclusa e attraverso la Relazione sulla Performance, compresa nella Relazione Unica, 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 già menzionate attività di rispettiva competenza.

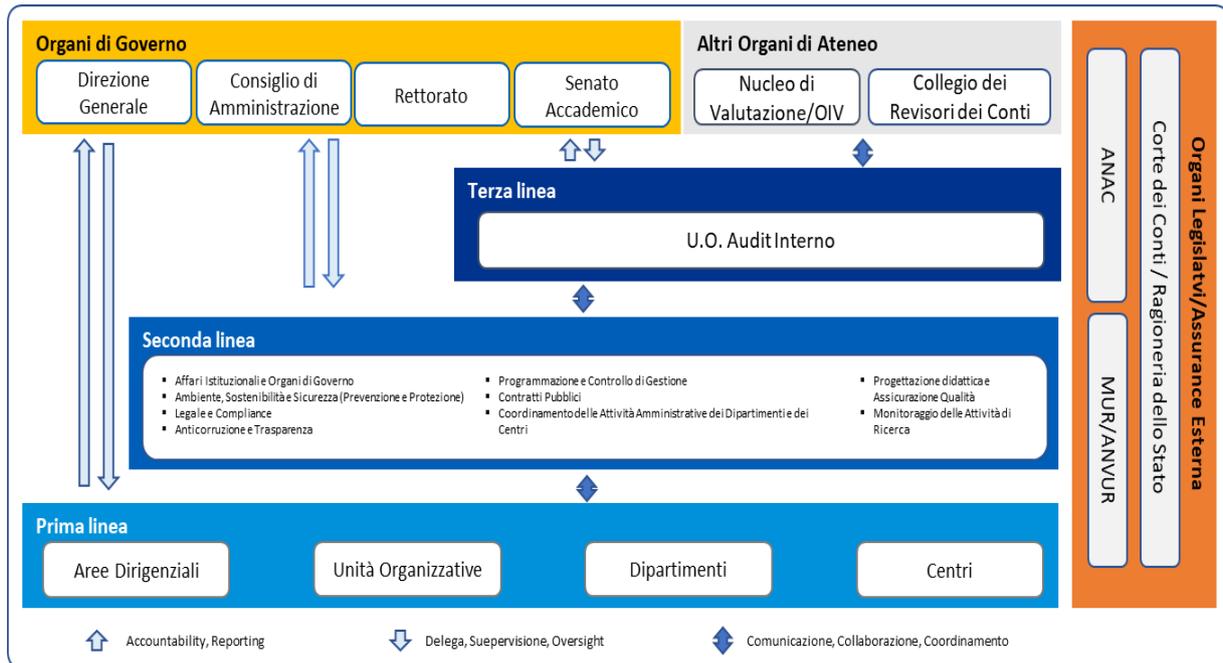


Figura 27 – Architettura del SCIGR di Ateneo con i c.d. “controlli di linea”

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 macroargomenti 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.

Dal punto di vista metodologico, entro il mese di 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.

Per rendere maggiormente efficace il monitoraggio annuale, per l'anno 2023, è stato condiviso uno schema tipo di relazione con i referenti delle aree dirigenziali e un questionario con i referenti delle strutture decentrate.

Tutte le strutture hanno dato riscontro nel termine indicato.

Per le risultanze di tali attività si rinvia alla relazione annuale del RPCT che, di norma, viene pubblicata entro il 31 gennaio al seguente link <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

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 2023, 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. Al fine di rafforzare l'attività di monitoraggio, il RPCT in accordo con i vari componenti del Team ha deciso di assegnare l'attività di controllo delle varie sezioni di AT suddividendole tra i vari colleghi del team, in modo che almeno trimestralmente ognuno controlli le pubblicazioni e in caso di criticità le segnali alla U.O. Anticorruzione e Trasparenza che provvederà a contattare gli uffici per superarle.

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 2023, il Nucleo di Valutazione ha positivamente attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.A.C. n. 203 del 17 maggio 2023, 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». Tuttavia, per la parte dei "Bandi di gara e contratti", il Nucleo ha segnalato che alcuni dati (atti fase esecutiva, resoconti gestione finanziaria contratti al termine della loro esecuzione, dati sui progetti di investimento pubblico) non sono completamente pubblicati anche in considerazione della recente normativa (fine 2021) che ha introdotto tale obbligo e dell'elevata mole dei dati di riferimento; gli uffici competenti si sono impegnati ad adempiere entro la fine di novembre, data fissata dall'ANAC per il monitoraggio.

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 2024, essendosi dimostrate efficaci e funzionali ad assicurare un coinvolgimento a 360 gradi del personale.

Per gli approfondimenti si rimanda al paragrafo 1.1.5 – 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 2024** (v. Allegato 5), 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 2024 rappresenta una parte di un ambizioso progetto, da realizzarsi in un ampio arco temporale che abbraccerà certamente anche il 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 2024

Prestazioni odontoiatriche Il servizio fornisce ai cittadini un insieme di prestazioni odontoiatriche garantendone, al contempo, la totale presa in carico sotto il profilo odontoiatrico. (AQ4_1a_VP_2024 e AQ4_1b_VP_2024)

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.



Sezione 5. ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Elenco dei progetti PNRR

ALLEGATO 2 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico

ALLEGATO 3 – Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2024

ALLEGATO 3 BIS – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2024

ALLEGATO 4 – Procedure di reclutamento di personale docente – anno 2023

ALLEGATO 5 – Piano delle customer satisfaction di Ateneo

Il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2024-2026, annualità 2024, 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 da due team, istituiti con determina del Direttore Generale n. 2717/2022 del 21/10/2022 e s.m.i.: il Team direttivo PIAO, in cui sono presenti il Direttore Generale e i dirigenti, e il Team operativo PIAO, composto da dipendenti esperti delle varie tematiche esplicitate nel documento di programmazione

Il Piano viene approvato contestualmente al Bilancio di Previsione 2024 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 7 dicembre 2023.

Il **Consiglio di Amministrazione ha approvato con delibera n. 574 del 21 dicembre 2023**, con parere favorevole del Senato Accademico espresso con delibera n. 126 del 21 dicembre 2023.

