



UNIVERSITÀ DI PARMA

RAPPORTO

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ANNO 2022

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 218 del 25 maggio 2023

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	VII-1
1. INTERVENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	VII-1
2. IL PERSONALE DOCENTE	VII-1
2.1 azioni realizzate e analisi degli effetti.....	VII-1
2.2 Facoltà assunzionali.....	VII-3
2.2.1 personale docente – cessazioni 2022	VII-9
3. IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO.....	VII-12
3.1 Personale con qualifica dirigenziale	VII-13
3.2 Personale Tecnico Amministrativo - PTA.....	VII-13
3.2.1 Collaboratori Esperti Linguistici - CEL.....	VII-18
3.2.2 Assunzioni PNRR.....	VII-18
3.2.3 Progressioni Economiche Verticali.....	VII-19
3.2.4 Assunzioni effettuate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022.....	VII-20
4. IL LAVORO AGILE	VII-23
5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	VII-25
5.1 Rendicontazione delle attività e degli obiettivi di formazione Anno 2022	VII-25
5.1.1 La formazione in house	VII-25
5.1.2 INPS Valore PA.....	VII-26
5.1.3 La partecipazione a Comunità di Pratica.....	VII-27
5.1.4 La Formazione sul SYLLABUS.....	VII-28
5.1.5 Master e Alta Formazione.....	VII-28
5.1.6 I numeri della formazione in riferimento agli ambiti del Piano della Formazione 2022	VII-29
5.1.7 Le azioni di formazione correlate ad obiettivi operativi in attuazione di obiettivi e azioni strategiche	VII-30
5.1.8 La Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	VII-32
6. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	VII-36
7. IL WELFARE	VII-37
Allegato 1 – Procedure di reclutamento espletate nel corso dell’anno 2022	VII-37

PRESENTAZIONE

Lo stato delle risorse, in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della performance. A consuntivo, una corretta analisi delle risorse, con particolare riferimento alle risorse umane, consente all'amministrazione di valutare il grado di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate, ciò anche al fine di ricalibrare, eventualmente, risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della performance come importante elemento di input per l'aggiornamento piano triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3 del PIAO).

1. INTERVENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

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

- Ufficio di management sotto articolato in tre Unità Organizzative Temporanee (UOT):

1. UOT "Management" dedicata alla programmazione delle risorse e al supporto al coordinamento delle attività dei progetti PNRR M4C2;

2. UOT "Progettazione e programmazione" dedicata al supporto allo sviluppo e all'attuazione delle nuove iniziative progettuali con particolare riferimento all'avanzamento fisico delle attività dei progetti del PNRR M4C2;

3. UOT "Monitoraggio e rendicontazione" dedicata alle attività di monitoraggio della spesa e alla rendicontazione dei costi sostenuti dei progetti del PNRR M4C2.

- L'Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico) sotto articolato nelle seguenti UOT:

1. UOT "Monitoraggio Energia" dedicata in particolare al monitoraggio e alla gestione efficiente dell'energia e delle risorse idriche dell'Ateneo;

2. UOT "Monitoraggio prestazioni" dedicata al monitoraggio delle prestazioni energetiche;

3. UOT "Mobilità" dedicata al monitoraggio e gestione efficiente della mobilità.

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

2. IL PERSONALE DOCENTE

2.1 azioni realizzate e analisi degli effetti

Le azioni poste in essere dall'Università di Parma, nell'anno 2022 in relazione al capitale umano, si collocano nell'ambito delle azioni e degli indicatori previsti dal "Piano Strategico 2022-2024", approvato con delibera n. 340 del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2021, con il parere favorevole del Senato

Accademico, reso con delibera n. 98 del 20 luglio 2021, nel quale sono state descritte le linee strategiche fondamentali su cui l'Ateneo intende investire fino al 2024 e sono contemplate e sviluppate anche le azioni individuate dall'Ateneo, nella propria programmazione triennale, ai sensi del D.M. n. 289 del 25 marzo 2021 recante *“Linee generali d’indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”*.

Anche nel corso dell’anno 2022 la vita e le azioni dell’Ateneo sono purtroppo state influenzate, in parte, dalla recente pandemia da COVID rendendo con ciò necessario, far tesoro degli insegnamenti appresi nel corso degli anni 2020 e 2021, per rilanciare, con ancora maggiore intensità, linee strategiche e obiettivi concreti in grado di cogliere appieno le urgenze e le necessità del tempo che stiamo vivendo.

Fra gli ambiti strategici principali a cui tutta l’azione dell’Ateneo è stata orientata, nel corso dell’anno 2022, nel rispetto degli equilibri economico, finanziario e patrimoniale complessivi ed in linea con gli assunti di base che devono pervadere l’intera pianificazione strategica dei diversi ambiti, fra i quali la centralità del *“capitale umano”*, lo sviluppo sostenibile dell’Ateneo e la collaborazione e integrazione territoriale, compaiono, senza ombra di dubbio, lo sviluppo ed il continuo miglioramento dell’ **attività Didattica**, nelle sue diverse forme previste, sempre più in grado di promuovere la cultura, il sapere scientifico e l’acquisizione di nuove competenze, attenta a promuovere l’internazionalizzazione, attraverso una accresciuta penetrazione nelle reti internazionali della ricerca e della formazione superiore, con ciò aumentando sempre di più l’attrattività dell’Ateneo; **dell’attività di Ricerca**, svolta in un ambiente permeato dalla tensione all’innovazione che deve essere in grado di contribuire al progresso delle conoscenze; **dell’attività di Terza Missione** in costante dialogo con la Società, partner prioritario per lo sviluppo economico-sociale che si realizza in virtù del trasferimento delle conoscenze all’esterno dell’ambito universitario.

Particolare attenzione è stata rivolta ai temi dello sviluppo sostenibile, delle pari opportunità, della digitalizzazione dei processi amministrativi, delle politiche di *welfare*, per le diverse componenti la Comunità universitaria, obiettivi fondamentali e trasversali di Ateneo perseguibili attraverso l’adozione di opportune politiche e pratiche operative che rappresentano, nel loro complesso, non solo una necessità ma anche un’opportunità di crescita e innovazione. Questa prospettiva è stata adottata anche in considerazione del particolare momento storico che ha visto impegnata l’Università di Parma, nell’anno 2022, analogamente all’intero sistema universitario, nella convinta e decisa realizzazione delle azioni conseguenti all’adozione delle misure previste nel Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Piano Strategico sopra citato ha previsto, nell’ambito **dell’Obiettivo R1 “Rafforzamento del capitale umano”** le seguenti azioni ed obiettivi:

- **Azione strategica R 1.1** *“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”* –

Obiettivo operativo R1.1.1 *“Attuare le procedure amministrative finalizzate al reclutamento di nuovo personale docente e tecnico-amministrativo addetto alla ricerca”*;

- **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.”*

L’orientamento quindi, dell’ateneo per l’anno 2022 ha assunto un indirizzo teso a rafforzare il capitale umano, non solo sotto il profilo quantitativo, in termini di consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *“mission”* dell’Ateneo, ma anche e, soprattutto, in termini qualitativi, sulla base di tipologie di profili e competenze professionali che rispondano al meglio alle esigenze dell’Amministrazione tenuto anche conto di professionalità emergenti, in ragione dell’evoluzione normativa, di organizzazione e obiettivi da realizzare, con particolare riferimento al reclutamento di giovani ricercatori di qualità che abbiano una forte propensione al confronto internazionale e che, con la loro intraprendenza e voglia di innovare, possano

competere a livello nazionale ed internazionale, migliorando le prestazioni complessive in termini di prodotti della ricerca e possano favorire il ricambio generazionale in atto, rendendo possibile il rafforzamento di tutte le discipline necessarie per mantenere la vocazione multidisciplinare del nostro Ateneo, sia attraverso la chiamata di professori di altissimo profilo, provenienti dall'estero, ma anche attraverso la qualificazione e lo sviluppo delle competenze del personale, 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.

A tal fine l'Ateneo, seguendo il percorso già intrapreso negli ultimi anni, ha agito su due fronti, anche e soprattutto sfruttando al meglio le opportunità offerte, per lo sviluppo della ricerca, dalle risorse straordinarie del PNRR:

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

In particolare si è messa in atto la volontà di aumentare il personale addetto alla ricerca attraverso il reclutamento di Ricercatori, (sia nell'ambito delle risorse del PNRR che compatibilmente con le risorse di bilancio in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo e ampliamento dell'offerta formativa) e a 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 programmi di ricerca di alta qualificazione, finanziati dall'Unione Europea o dal MUR di cui all'art. 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni di cui al recente DM 919 del 22 luglio 2022. L'impronta internazionale del nostro Ateneo sarà resa più marcata accrescendo il contributo di docenti internazionali all'interno dei corsi d'insegnamento, attraverso un utilizzo diffuso e sistematico della modalità telematica o mista, coinvolgendo in primo luogo docenti stranieri delle Università partner nonché incrementando e diversificando la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.

2.2 Facoltà assunzionali

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, per l'anno 2022, sono state definite dalla assegnazione dei punti organico anno 2021, pari a 31,40, effettuata con DM n. 1096 del 24 settembre 2021, dalle assegnazioni PNRR che hanno consentito l'emanazione di n. 40 procedure di reclutamento per RTD a) e n. 126 Assegni di Ricerca nonché dalle assegnazioni di cui al DM 6 maggio 2022, n. 445 – *"Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026"*.

Con il suddetto DM, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono state assegnate all'Ateneo, per la realizzazione del Piano Straordinario A – Intervallo temporale reclutamento 1 ottobre 2022 – 31 ottobre 2024, n. 42 punti organico e relative risorse finanziarie.

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 comma 4 del medesimo art. 18, per il reclutamento ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 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 con riferimento in particolare alle aree scientifico tecnologiche.

Con il recente DM n. 1106 del 24 settembre 2022, sono inoltre state assegnati all'Ateneo n. 30,11 punti organico – assegnazioni 2022.

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). L'Ateneo, per il quinquennio 2023-2027, vede candidati 4 Dipartimenti (GIURI, DUSIC, SCVSA, ALIFAR). Nei progetti presentati al MUR sono previste numerose procedure di reclutamento per diverse figure di personale docente che potrebbero comportare, con finanziamento a carico MUR ed in parte con cofinanziamento Ateneo, il reclutamento di circa 54 unità di personale fra Ricercatori a tempo determinato (RTD a), RTD b) e RTT), contrattisti di ricerca, docenti di I e II Fascia e personale Tecnico amministrativo.

L'Ateneo in data 31 marzo 2022, con delibera CDA n. 106 in pari data, ha approvato le *"Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022 – 2024"* con cui è stato ribadito quanto già affermato attraverso le *"Linee guida sul reclutamento del personale docente 2019-2021"* ed in particolare che il mantenimento del carattere multidisciplinare dell'Ateneo, di un'offerta formativa di qualità e del necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca richiede un attento e lungimirante impiego dei Punti Organico (P.O.) che dovrà essere improntato, in maniera armonica con il Piano Strategico di Ateneo ed i Piani Strategici Dipartimentali relativi al triennio 2022-2024, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **garantire il consolidamento dell'offerta formativa e il miglioramento della qualità nei servizi erogati dall'Ateneo**, attraverso la verifica e il monitoraggio delle consistenze del personale docente e tecnico amministrativo, con l'intento di bilanciare le stesse con una politica assunzionale idonea ad assicurare il rafforzamento armonico dell'organico del personale;
- **garantire la sostenibilità economica di lungo termine delle politiche di reclutamento**, tenuto conto dei vincoli di bilancio;
- **garantire la sostenibilità dell'Offerta Didattica di Ateneo**, con l'intento di migliorare la performance dei Corsi di Studio e il diritto allo studio;
- **garantire l'accreditamento delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria**;
- **garantire il rafforzamento e le funzionalità dei gruppi di ricerca**, allo scopo di migliorare la qualità della ricerca, anche in relazione ai risultati della VQR;
- dare continuità alle politiche di reclutamento di giovani ricercatori;
- **sostenere le strategie e le politiche definite nel Piano Strategico di Ateneo e nei Piani Strategici Dipartimentali relativi al triennio 2022-2024.**

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede l'adozione di adeguate strategie per l'assegnazione delle risorse ai Dipartimenti, cui compete la proposta della relativa programmazione. L'approvazione di tali motivate proposte dovrà essere altresì coerente con i sopra richiamati obiettivi.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31 marzo 2022 CDA/31-3-2022/107, ha deliberato la ripartizione fra le diverse qualifiche del personale, i punti organico 2021 così come da sottototata tabella:

QUALIFICHE	A Totale Programmazione 2021
I Fascia	10,16
II fascia	5,5
Ricercatore	5,5
Dirigente e PTA	10,24
Totale	31,4

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

In data 26 maggio il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'assegnazione di una quota, pari a n. 2 P.O., ai Dipartimenti di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali (n. 0,8 P.O.) , di Scienze Economiche e Aziendali (n. 0,8 P.O.) e di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale (n. 0,40 P.O.) per le esigenze dagli stessi manifestate tese ad implementare i processi di internazionalizzazione non solo a livello dipartimentale ma anche di Ateneo, attraverso una intensa attività organizzativo-gestionale, di raccordo sistematico e di coordinamento con Atenei stranieri in sintonia con i processi di internazionalizzazione degli Atenei Europei e al fine di permettere all'Ateneo di Parma di assumere un ruolo di sempre maggior rilievo nella comunità scientifica internazionale e nello spazio europeo della ricerca, dell'istruzione e della formazione, alla luce del Piano strategico 2022-2024 che ha elevato l'internazionalizzazione a priorità attraverso la realizzazione di molteplici attività, sia in ambito strettamente europeo sia aprendosi al resto del mondo.

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 PO a carico del bilancio di Ateneo e 27 PO 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:
 - o 10 P.O. per la programmazione dipartimentale;
 - o 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;
 - o 1,6 P.O., a disposizione di questo Consiglio per esigenze particolari e/o chiamate dirette;
- di invitare i Dipartimenti a compiere un'analisi puntuale dei propri fabbisogni di personale docente e ricercatore che pongano a sistema le diverse azioni disponibili e che mettano in luce i benefici attesi dal piano assunzionale.

I Dipartimenti, a seguito di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione in data 5 settembre 2022, sono stati invitati a predisporre una approfondita relazione che evidenzi, anche attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori, con riferimento a tutte le azioni poste in essere (utilizzo punti organico per programmazione dipartimentale, chiamate dirette, progetti PNRR, progetti di cui al DM 247/2022, procedure art. 18, c. 4.):

il quadro complessivo delle politiche di reclutamento e la loro coerenza con il Piano Strategico;

le ricadute attese in termini di efficacia e qualità delle politiche di reclutamento in relazione ai parametri fissati dai criteri di assegnazione del FFO;

la coerenza delle politiche di reclutamento per il consolidamento e lo sviluppo dell'offerta formativa dipartimentale in un arco temporale almeno triennale, tenendo in considerazione anche gli obiettivi della recente programmazione triennale (PRO3);

i benefici attesi sul piano della ricerca, sia in termini di miglioramento degli indicatori di qualità della stessa, sia per quanto attiene al rafforzamento e ampliamento delle aree scientifiche indispensabili per la caratterizzazione dipartimentale;

i benefici attesi sulle attività di terza missione che contraddistinguono il Dipartimento;

il contributo atteso per il rafforzamento e lo sviluppo delle politiche di internazionalizzazione di Ateneo (EU Green) e dipartimentale (nuovi corsi in lingua inglese, doppi titoli, programmi Erasmus e Overworld, ecc.).

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) secondo la seguente tabella riassuntiva, 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, come da tabella sotto riportata:

Punti Organico in distribuzione: 24	45%	25%				
	Parametro A (componenti legate a FFO)	Parametro B (quota base e Turnover)	TOTALE	P.TI ORGANICO DELIBERA CDA 201	ASSEGNAZIONE	ASSEGNAZIONE ARROTONDATA
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	2,116	0,907	3,023	1,75	1,273	1,30
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	0,901	0,493	1,394	0,85	0,544	0,55
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	2,178	1,326	3,504	2,00	1,504	1,50
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	3,058	1,861	4,919	3,00	1,919	1,90
<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	1,935	1,168	3,103	1,80	1,303	1,30

Punti Organico in distribuzione: 24	45%	25%				
	Parametro A (componenti legate a FFO)	Parametro B (quota base e Turnover)	TOTALE	P.TI ORGANICO DELIBERA CDA 201	ASSEGNAZIONE	ASSEGNAZIONE ARROTONDATA
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	1,605	0,81	2,415	1,40	1,015	1,00
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	1,782	0,755	2,537	1,40	1,137	1,15
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1,018	0,734	1,752	1,05	0,702	0,70
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	0,842	0,521	1,363	0,75	0,613	0,60
TOTALI	15,44	8,575	24,01	14	10,010	10

Fatte queste considerazioni l'Ateneo, nell'anno 2022 ha reclutato:

29 RTD a) di cui 16 PNRR; 5 chiamate dirette RTD a) PNRR; 32 RTD b); 1 docente di I fascia stabilmente impegnato all'estero mediante procedura di "Chiamata Diretta"; 1 up-grade da PA a PO ex art. 18 comma 1 legge 240/2010; 1 assunzione di I fascia di docente esterno quale vincitore di procedura selettiva ex art. 18 comma 1 legge 240/2010; 1 up-grade da RUC a PA, ex art. 18 comma 1 legge 240/2010; 20 up-grade da RUC a PA ex art. 24 comma 6 legge 240/2010 a gravare sul Piano Straordinario riservato ai Ricercatori a tempo determinato; 25 nomine di II fascia di RTD b) nel terzo anno di contratto ex art. 24 comma 5 della legge n. 240/2010; 1 nomina di II fascia di RTD b) dopo il primo anno di contratto ex art. 24 comma 5bis della legge n. 240/2010; 2 nomine di II fascia di esterni a seguito di procedura ex art. 18 comma 1 della legge n. 240/2010 a gravare su convenzione; 1 scambio contestuale fra l'Ateneo di Parma e l'Università di Roma "La Sapienza", di docenti di II fascia; n. 143 Assegnisti di ricerca. Le assunzioni di personale di I, II fascia e RTD contribuiscono alla riduzione della spesa per professori a contratto dell'anno accademico 2022/23.

Di seguito si evidenzia il rapporto percentuale tra le diverse qualifiche delle procedure di reclutamento del personale docente per l'anno 2022:

Procedure	%
Prima fascia	7%
Seconda fascia	25%
Ricercatori	68%

Per quanto attiene al **Personale docente**, nel biennio 31 dicembre 2020-31 dicembre 2022, vi sono state **226 uscite** di personale docente di cui n. 20 di I fascia; n. 55 di II fascia; n. 40 RUC; n. 49 RTD a) e 62 RTD b)

mentre vi sono state **318 entrate** così suddivise: n. 38 di I fascia; n. 98 di II fascia; n. 1 RUC per trasferimento; n. 86 RTD a) e n. 95 RTD b). Quanto detto ha portato la consistenza numerica del personale da n. 877 unità al 31 dicembre 2020 a n. 969 unità al 31 dicembre 2022, con un incremento netto di n. 92 unità. Nel triennio 2022 – 2024 si prevedono circa 281 cessazioni così suddivise: 16 di I fascia, 29 di II fascia, 35 RUC, 95 RTD a), 106 RTD b), per raggiunti limiti di età, per dimissioni volontarie o per termine del contratto a tempo determinato. Per sopperire in parte a questo fenomeno, occorre nuovamente mettere in campo nuovi investimenti, come del resto già effettuato dal 2019 ad oggi e che hanno consentito, sempre secondo criteri rigorosamente rispettosi della sostenibilità economica degli interventi, l'ingresso di nuove unità di Personale docente.

Si riporta di seguito la tabella del personale docente in servizio rispettivamente al 31 dicembre 2020, 2021 e 2022 e la tabella delle procedure di reclutamento in atto del personale docente:

	Personale in servizio al 31/12/2020				Personale in servizio al 31/12/2021				Personale in servizio al 31/12/2022
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
PO	222	16	35	+19	241	4	3	-1	240
PA	397	37	48	+11	408	18	50	+32	440
RUC	112	16	0	-16	96	24	1	-23	73
RTD A	76	31	57	+26	102	18	29	+11	113
RTD B	70	33	63	+30	100	29	32	+3	103
TOTALI DOCENTI	877	133	203	70	947	93	115	22	969

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE IN ATTO al 31 dicembre 2022

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE IN CORSO						
	ART. 18, c. 1 o 4 legge 240/2010	ART. 24, c.5 legge 240/2010	RTD a)	RTD b)	Trasferimenti RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
PO	10					2	
PA	3	26				5	
RUC							
RTD A			N. 31 DI CUI N. 24 PNRR				6
RTD B				4			
TOTALI	13	26	31	4	0	7	6
Tot. Compl.	81						

2.2.1 personale docente – cessazioni 2022

Qualifica	2022
Professori di I Fascia	4
Professori di II Fascia	18
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	24
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	18
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	29

PRIMA FASCIA

Nell'anno 2022 sono cessati n. 4 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2022/2023, non ha determinato nel corrente anno accademico conseguenze in termini di accreditamento dei corsi di studio. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):

- n. 1 professore sul S.S.D. MED/41 Anestesiologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Infermieristica (chiamata presso altra sede);

SECONDA FASCIA

- nell'anno 2022 sono cessati n. 18 docenti di cui n. 4 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
- n. 1 professore sul S.S.D. L-FIL-LET/04 Lingua e letteratura latina - Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea in Beni Artistici e dello Spettacolo (raggiunti limiti di età);
- n. 1 professore sul S.S.D. MED/39 Neuropsichiatria infantile - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (trasferimento presso altra sede);
- n. 1 professore sul S.S.D. M-EDF/02 Metodi e didattiche delle attività sportive - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate (volontarie dimissioni);
- n. 1 professore sul S.S.D. M-STO/02 Storia moderna - Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea Magistrale in Giornalismo, Cultura Editoriale, Comunicazione Ambientale e Multimediale (scambio contestuale);

RICERCATORI

- nell'anno 2022 sono cessati n. 24 docenti di cui n. 0 docente di riferimento;

RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO

- nell'anno 2022 cesseranno n. 5 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
- n. 1 ricercatore sul S.S.D. BIO/13 Biologia applicata - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea in Sistema Alimentare: Sostenibilità, Management e Tecnologie (cessazione contratto);

- n. 1 ricercatore sul S.S.D. FIS/02 Fisica teorica modelli e metodi matematici - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea in Scienze Geologiche (cessazione contratto);
- n. 1 ricercatore sul S.S.D. M-PSI/03 Psicometria - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Psicobiologia e Neuroscienze Cognitive (volontarie dimissioni);
- n. 1 ricercatore sul S.S.D. SECS-P/01 Economia politica - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea in Economia e Management (volontarie dimissioni);
- n. 1 ricercatore sul S.S.D. SECS-P/01 Economia politica - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea Magistrale in Finanza e Risk Management (volontarie dimissioni).

Nell'anno accademico 2022/2023, conformemente al D.M. 1154/2021, il numero minimo di docenti di riferimento appartenente ai settori scientifico-disciplinari di base, caratterizzanti o affini e integrativi, relativamente ai corsi già accreditati presenti presso l'Università di Parma, è il seguente:

Corsi di studio	Docenza di riferimento (<i>minimo</i>)	Professori a tempo indeterminato (<i>minimo</i>)	Ricercatori	Docenti in convenzione art. 6, c. 11, L. 240/2010, oppure docenti art. 1, c. 12, L. 230/2005, oppure docenti a contratto art. 23, L. 240/2010 (<i>massimo</i>)		Docenti di università straniere per CdS interateneo (art. 6, c. 11; art. 23, c. 3, L. 240/2010)
				Tot.	di cui docenti a contratto	
LT	9	5	4	3	2	4
LM	6	4	2	2	1	3
LMCU 5 anni	15	8	7	5	3	7
LMCU 6 anni	18	10	8	6	4	9
LT Servizio Sociale LT Scienze Motorie	5	3	2	2	1	2
LT Prof. sanitarie LT a orient. profess. LM Servizio Sociale LM Scienze Motorie	4	2	2	1	1	2
LM Infermieristica	3	1	2	1	1	1

Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della Legge 240/2010, con Università anche straniere ed enti pubblici di ricerca (art.3, comma 1 del D.M. n. 24786 del 27 novembre 2012);

Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della Legge n. 240/2010;

Professori a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 12, della Legge 230/2005, con incarichi di durata triennale;

Non sono previste regole incrementali per eventuali curriculum attivati all'interno dei corsi di studio. Nel caso in cui il numero di immatricolati a ciascun corso di studio superi le numerosità massime teoriche riportate nel D.M. 1154/2021, il numero di docenti di riferimento/anno viene incrementato in misura proporzionale al superamento di tali soglie, in base alla seguente formula:

$$D_{tot} = D_r \times (1 + W)$$

$$W = 0 \quad \text{se immatricolati} \leq \text{numerosità massima}$$

$$W = (\text{immatricolati} / \text{numerosità massima immatricolati}) - 1 \quad \text{se immatricolati} > \text{numerosità massima}$$

D_{tot} = numero di docenti di riferimento necessari

D_r = numero di docenti di riferimento/anno

Da quanto più sopra indicato si rileva che le cessazioni incidenti sui docenti di riferimento ("garanti") dei corsi di studio sono le seguenti:

Docente	2022
I fascia	1
II fascia	4
Ricercatori	0
Ricercatori TD	5

Occorre altresì evidenziare l'attività svolta, nell'anno 2022 e negli anni scorsi, in modo sinergico con il Sistema Sanitario e, in particolare, con le Aziende Sanitarie, nella consapevolezza della sempre maggiore rilevanza del tema della ricerca clinica, che ha avuto, fra l'altro, come effetto positivo per l'Ateneo, la stipula di convenzioni per l'attivazione di procedure di reclutamento sia di personale docente di I, II Fascia che di Ricercatore a tempo determinato, con finanziamento interamente a carico delle Aziende Sanitarie stesse.

In particolare, sono stati completamente finanziati dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma:

- n. 2 posti di professore di II Fascia s.s.d. MED/09 – Medicina interna (uno è stato ricoperto e il docente ha preso servizio in data 1/10/2022, per l'altro è in corso la procedura di reclutamento);
- n. 1 posto di professore di II Fascia s.s.d. MED/40 – Ginecologia e ostetricia (per il quale è in corso la procedura di reclutamento).

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): 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.

Infine, in corso d'anno, è stato sottoscritto un 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:

- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/06 Oncologia medica;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/07 Microbiologia e microbiologia clinica;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/15 Malattie del sangue;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/16 Reumatologia;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/18 Chirurgia generale;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/26 Neurologia;
- N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/42 Igiene generale e applicata;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/15 Malattie del sangue;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/18 Chirurgia generale;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/26 Neurologia;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/38 Pediatria generale e specialistica;
- N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/34 Medicina Fisica e Riabilitativa.

3. IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

Di seguito si riporta una breve relazione che illustra lo stato di attuazione delle politiche di reclutamento delle seguenti categorie di personale:

- personale dirigenziale;
- personale tecnico amministrativo;
- collaboratori esperti linguistici;
- tecnologi;

definite nell'ambito del Piano Triennale di Programmazione del personale 2021-2023, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/23-12-2021/601 del 23 dicembre 2021, inserito, altresì, quale “**allegato 5**” del “Piano Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024” anno 2022.

Inoltre, viene riportata l'analisi quantitativa e qualitativa delle assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale, appartenente alle categorie sopra menzionate, effettuate nel periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

3.1 Personale con qualifica dirigenziale

Nel corso del 2022 è stata indetta la procedura concorsuale 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], finalizzata alla copertura della posizione vacante inserita nel Piano Triennale del Fabbisogno Personale, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/23-12-2021/601 del 23 dicembre 2021 avente ad oggetto *“Provvedimenti relativi al “Piano triennale di programmazione del personale 2021–2023”, aggiornamento con scorrimento al 2023”*.

La procedura si è conclusa con l'approvazione dei relativi atti, nel mese di gennaio 2023, e la successiva assunzione del vincitore, al quale è stato assegnato, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, l'incarico di direzione dell'Area Personale e Organizzazione.

3.2 Personale Tecnico Amministrativo - PTA

In merito alle previsioni contenute nella Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/23-12-2021/601 del 23 dicembre 2021 avente ad oggetto *“Provvedimenti relativi al “Piano triennale di programmazione del personale 2021–2023”, aggiornamento con scorrimento al 2023”*, nel corso del 2022:

- sono state indette le seguenti n. 4 procedure concorsuali per le posizioni che, nel corso del 2021, sono state oggetto di altrettante procedure dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei o che hanno determinato una copertura parziale dei posti previsti, già inserite nell'ambito della programmazione relativa al 2020:

PROCEDURA CONCORSUALE						ESITO
2022ptaC001	4 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	profilo geometra	n. 4 unità assunte
2022ptaC002	2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	profilo perito elettrotecnico	n. 1 unità assunta
2022ptaC003	2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	profilo perito idrotermosanitario	n. 1 unità assunta

- è stato attuato il completamento delle seguenti n. 11 procedure assunzionali che, alla data di adozione della delibera del Consiglio di Amministrazione CDA/23-12-2021/601 avente ad oggetto *“Provvedimenti relativi al “Piano Triennale di Programmazione del Personale 2021 – 2023” Aggiornamento con scorrimento al 2023”*, erano in corso di svolgimento o ancora da attuare, per la copertura delle posizioni già inserite nell'ambito della programmazione precedente, di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/1-07-2021/321 del 1° luglio 2021 avente ad oggetto *“Approvazione Integrazione Piano Assunzionale Personale Tecnico Amministrativo - anno 2021”*

PROCEDURA CONCORSUALE						ESITO
2022ptaEP001	1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC	tutela e gestione del patrimonio assegnato al Centro Studi e Archivio della Comunicazione dell’Ateneo	n. 1 unità assunta (upgrade)
2022ptaEP002	1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	presidio e coordinamento di attività altamente specializzate	1 unità assunta (upgrade)
2022ptaD001	3 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Ateneo	comunicazione e informazione istituzionale, relazioni con i media, comunicazione digitale e utilizzo dei social media	n. 3 unità assunte di cui n. 2 upgrade
2022ptaD002	1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC	tutela e gestione del patrimonio assegnato al Centro Studi e Archivio della Comunicazione dell’Ateneo	n. 1 unità assunta
2022ptaD003	1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	supporto alle preparazioni morfologiche per i gruppi di ricerca e per i laboratori didattici	n. 1 unità assunta
2022ptaD004	1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Medicina e Chirurgia	attività correlate all’esecuzione di autopsie	n. 1 unità assunta
2022ptaD006	1 unità	Categoria D	Area Socio-sanitaria	Dipartimento di Medicina e Chirurgia	Profilo ortottista	n. 1 unità assunta
2022ptaD008	1 unità	Categoria D	Area Socio-sanitaria	Dipartimento di Medicina e Chirurgia	Profilo audioprotesista	n. 1 unità assunta (nel 2023)

PROCEDURA CONCORSUALE						ESITO
2021ptaC005	12 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Ateneo	esigenze amministrative	n. 12 unità assunte (di cui n. 2 upgrade)
2022ptaC004	1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC	tutela e gestione del patrimonio assegnato al Centro Studi e Archivio della Comunicazione dell’Ateneo	n. 1 unità assunta
2022ptaC005	2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Ingegneria e Architettura	esigenze dei laboratori di area civile	n. 2 unità assunte (di cui n. 1 interna con medesimo inquad.)
2022ptaC006	1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Ingegneria e Architettura	esigenze correlate alle attività dell’officina meccanica	n. 1 unità assunta
2022ptaC007	2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Dirigenziale Sistemi Informativi	esigenze correlate agli ambiti di analisi, sviluppo e sistemi applicativi	n. 2 unità assunte

➤ è stato attuato il potenziamento, in termini di risorse umane, di specifici ambiti, per far fronte alle necessità minime ed inderogabili specificate nell’atto programmatico, alcune espressamente indicate, mediante:

– l’indizione delle seguenti procedure concorsuali:

PROCEDURA CONCORSUALE						ESITO
2022ptaD007	2 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Area Ricerca	potenziamento delle strutture deputate ad attività di ricerca con competenze inerenti alla scrittura di progetti redatti nel contesto del PNNR	n. 2 unità assunte
2022ptaB001	10 unità a tempo determinato	Categoria B	Area Servizi Generali e Tecnici	Ateneo	realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento di servizi didattici per gli studenti	n. 10 unità assunte

– lo scorrimento di graduatorie in essere presso l’Ateneo, in particolare:

ESIGENZA	GRADUATORIA (oggetto di scorrimento)	ESITO
n. 1 unità di personale, con inquadramento nella Categoria B, Area Servizi Generali e Tecnici, per il potenziamento delle strutture di Ateneo	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 40/2020 prot. n. 4641 del 10.01.2020, relativa alla procedura cod. B1019	n. 1 unità assunta ed assegnata al Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
n. 2 unità di personale, con inquadramento nella Categoria C, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, da destinare al Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo – SELMA”	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 2367/2021, prot. n. 224480 del 08.09.2021, relativa alla procedura cod. 2020ptaC003	n. 2 unità assunte
n. 5 unità di personale, con inquadramento nella Categoria D, Area Amministrativa-Gestionale, per far fronte alle esigenze delle strutture che operano negli ambiti dell’approvvigionamento di beni e servizio e della contrattualistica pubblica, nonché per la gestione dei progetti che verranno attuati con riferimento al PNNR	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 1909/2021, prot. n. 189341 del 15.07.2021, relativa alla procedura cod. 2020ptaD003	n. 5 unità assunte (di cui n. 2 upgrade)
n. 4 unità di personale, con inquadramento nella Categoria D, Area Biblioteche	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 37/2020 prot. n. 4617 del 10.01.2020, relativa alla procedura cod. D0619	n. 4 unità assunta (di cui n. 2 upgrade)
n. 1 unità di personale, con inquadramento nella Categoria D, Area Socio-Sanitaria, per il potenziamento del Centro di Medicina del Sonno	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 41/2020 prot. n. 4647 del 10.01.2020, relativa alla procedura cod. D0519	n. 1 unità assunta

La mancata definizione del passaggio, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di n. 1 unità di personale dipendente di altra Pubblica Amministrazione, in itinere durante la fase di indizione del bando relativo al reclutamento di n. 12 unità di personale di Categoria C dell’area amministrativa [cod. rif. 2021ptaC005], ha permesso lo scorrimento di n. 1 posizione della graduatoria approvata con riferimento alla medesima procedura e determinato, in tal modo, la copertura dei n. 13 posti previsti dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/1-07-2021/321 del 1° luglio 2021 in sede di programmazione del personale. Inoltre, il residuo di P.O. determinatosi in seguito all’assunzione, in categorie funzionali superiori, di personale già inserito nei ruoli dell’Ateneo, quali vincitori di concorsi indetti o candidati idonei utilmente collocati in vigenti graduatorie (c.d. *upgrade*) ha consentito lo scorrimento della precitata graduatoria per l’assunzione di ulteriori n. 10 unità di personale, ciò al fine di realizzare un effettivo potenziamento delle strutture interessate.

Con successiva Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/26-05-2022/241 del 26 maggio 2022, al fine di potenziare alcune strutture di Ateneo per meglio fronteggiare gli adempimenti amministrativi, è stato autorizzato l'avvio del processo volto all'assunzione di ulteriori n. 10 unità di personale tecnico amministrativo mediante lo scorrimento delle seguenti graduatorie:

ESIGENZA	GRADUATORIA (oggetto di scorrimento)	ESITO
n. 3 unità di personale, con inquadramento nella Categoria D, Area Amministrativa-Gestionale	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 2658/2021, prot. n. 253032 del 12.10.2021, relativa alla procedura cod. 2020ptaD007	n. 3 unità assunte (di cui n. 3 upgrade)
n. 7 unità di personale, con inquadramento nella Categoria C, Area Amministrativa	scorrimento della graduatoria di merito approvata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 632/2022, prot. 79943 del 18.03.2022, relativa alla procedura cod. 2021ptaC005	n. 7 unità assunte

Inoltre, nel corso del 2022, è stato disposto il potenziamento, in termini di risorse umane, dell'Area Edilizia e Infrastrutture, al fine di garantire il coordinamento e la gestione degli adempimenti derivanti dalla stipula, avvenuta in data 20.05.2021, del Contratto di Partenariato Pubblico Privato (PPP) per l'affidamento dei servizi energetici e multiservizio tecnologico, presso gli edifici di proprietà e/o in uso della medesima, mediante "EPC", secondo la Direttiva 2012/27/CE e il D.Lgs. n. 102/2014, ai sensi dell'art. 183, comma 15 del D.Lgs. 50/2016.

Con Decreto Rettoriale Rep. n. 1356/2022, prot. n. 212146 del 11.08.2022, successivamente ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/29-09-2022/373 del 29 settembre 2022, è stata autorizzata l'indizione delle seguenti procedure concorsuali:

PROCEDURA CONCORSALE						ESITO
2022ptaEP004	1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	gestione e coordinamento della progettazione e direzione lavori delle opere impiantistiche meccaniche, elettriche e speciali, gas tecnici	n. 1 unità assunta (upgrade)
2022ptaD009	1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	progettazione e direzione lavori delle opere impiantistiche meccaniche, elettriche e speciali, gas tecnici, con particolare	n. 1 unità assunta (nel 2023)
2022ptaD010	1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Area Edilizia e Infrastrutture	gestione efficiente dell'energia dell'Ateneo	n. 1 unità assunta (nel 2023)

Per esigenze eccezionali straordinarie, inerenti, principalmente, la logistica di Ateneo per il necessario presidio delle lezioni in presenza sia nella fase pandemica che post pandemica, nonché per garantire un efficiente servizio dell'infopoint, quale punti di riferimento per cittadini e studenti, oltre al potenziamento operato mediante l'assunzione di n. 10 unità di categoria B, vincitori del concorso identificato con il codice 2022ptaB001, sono state assunte, con contratto di lavoro a tempo determinato, ulteriori n. 6 unità di personale tecnico amministrativo, appartenenti alla medesima categoria e area funzionale di inquadramento.

3.2.1 Collaboratori Esperti Linguistici - CEL

Il combinato disposto delle Delibere del Consiglio di Amministrazione n. CDA/29-06-2020/234 del 29 giugno 2020 e n. CDA/29-09-2022/373 del 29 settembre 2022, con cui è stato ratificato il Decreto Rettorale Rep. n. 1355/2022, prot. 212145 dell'11.08.2022, ha permesso di indire, nel mese di dicembre 2022, una selezione pubblica, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 10 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 linguistiche di ateneo [COD. RIF. 2022cel001] e, nello specifico:

PROCEDURA			ESITO
2022cel001-ING	2 unità	Lingua inglese	n. 1 unità assunta (unica in graduatoria)
2022cel002-FRA	2 unità	Lingua francese	n. 1 unità assunta e n. 1 in fase di assunzione
2022cel003-TED	2 unità	Lingua tedesca	n. 1 unità assunta (rinuncia di uno dei due vincitori e assenza di altri idonei in graduatoria)
2022cel004-ITA	1 unità	Lingua italiana	n. 1 unità assunta
2022cel005-RUS	1 unità	Lingua russa	n. 1 unità assunta
2022cel006-GIA	1 unità	Lingua giapponese	n. 1 unità assunta
2022cel007-CIN	1 unità	Lingua cinese	n. 1 unità assunta

3.2.2 Assunzioni PNRR

Al fine di dare attuazione alle misure previste dal PNRR, nel corso del 2022:

- sono state indette n. 5 procedure di reclutamento straordinario e semplificato di personale a tempo determinato il cui costo grava sui progetti del PNRR (art. 1, c. 1 e 4 D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 06.08.2021, n. 113):

Personale Tecnico Amministrativo							
2022ptaEP003	1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Progetto METROFOOD-IT	Durata contratto 28 MESI	procedura deserta
2022ptaEP005	1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Progetto METROFOOD-IT	Durata contratto 26 mesi	n. 1 unità assunta

Tecnologi (art. 24 bis L. 240/2010)						
2022tecT001	1 unità	Tecnologo	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Progetto METROFOOD-IT	Durata contratto 24 mesi	procedura deserta
2022tecT002	1 unità	Tecnologo	Dipartimento di Ingegneria e Architettura	Progetto METROFOOD-IT	Durata contratto 22 mesi	n. 1 unità assunta
2022tecT003	1 unità	Tecnologo	Dipartimento di Ingegneria e Architettura	Progetto METROFOOD-IT	Durata contratto 22 mesi	n. 1 unità assunta

- è stata assunta, con contratto di lavoro a tempo determinato, n. 1 unità di personale, con qualifica dirigenziale - per il presidio dell'Ufficio di Coordinamento per l'efficientamento energetico, inserito nell'ambito dell'Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR - mediante scorrimento della graduatoria approvata con Determina Direttoriale n. 1483/2021, prot. 125067 del 28.05.2021.

3.2.3 Progressioni Economiche Verticali

Come indicato nel PIAO 2022, con il combinato disposto delle proprie delibere n. CDA/16-12-2020/470 del 16.12.2020, recante *“Provvedimenti relativi al “Piano triennale di programmazione del personale 2020 – 2022” Aggiornamento con scorrimento al 2022”* e n. CDA/24-09-2021/474 del 24.09.2021, recante *“Autorizzazione modifica e integrazione Piano Assunzionale personale tecnico amministrativo – anno 2021”*, è stata manifestata l'intenzione dell'Ateneo di valorizzare la professionalità del personale in servizio mediante il ricorso all'istituto, come disciplinato dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, della progressione economica verticale., autorizzando l'attivazione di procedure per le Progressioni Economiche Verticali – PEV, per un totale di n. 7 posti e, in particolare:

- n. 1 passaggio da B a C;
- n. 5 passaggi da C a D;
- n. 1 passaggio da D ad EP.

Al fine di dare attuazione a quanto sopra, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/28-07/2022/336 del 28 luglio 2022 è stato approvato il *“Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie, riservate al personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università di Parma, in applicazione dell'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75”*, successivamente emanato con Decreto Rettoriale Rep. D.R.D. n. 1354/2022, prot. n. 212144 dell'11.08.2022.

In seguito, si è provveduto con la copertura di parte dei n. 7 posti destinati alle Progressioni Economiche Verticali – PEV, mediante indizione, con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 2190/2022, prot. n. 221215 del 05.09.2022, di specifiche procedure selettive, riservate al personale in servizio presso l'Ateneo e in possesso di determinati requisiti, in quanto già previste nell'ambito del progetto per i Dipartimenti di Eccellenza; nello specifico, tali procedure hanno determinato la copertura delle seguenti posizioni:

- n. 1 posto di CATEGORIA D, posizione economica D1, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, per il supporto alle attività sperimentali e alla gestione della sicurezza;
- n. 1 posto di CATEGORIA C, posizione economica C1, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, per il supporto alla gestione del magazzino;

presso il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale-SCVSA.

In seguito ad una ricognizione effettuata con riferimento al numero di posti previsti nei piani dei fabbisogni, con successiva Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09.11.2022, è stata autorizzato l'espletamento delle procedure selettive per la copertura di n. 43 posti, nel rispetto del limite numerico massimo previsto per legge, destinati alle Progressioni Economiche Verticali – PEV, con riferimento ai quali sono state, altresì, individuate Categoria e Area funzionale di inquadramento contrattuale.

In tale computo sono stati conglobati i restanti n. 5 posti, previsti dal combinato disposto delle delibere del Consiglio di Amministrazione n. CDA/16-12-2020/470 del 16.12.2020 e n. CDA/24-09-2021/474 del 24.09.2021, con riferimento ai quali non era stata attivata alcuna procedura selettiva per la relativa copertura.

3.2.4 Assunzioni effettuate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022

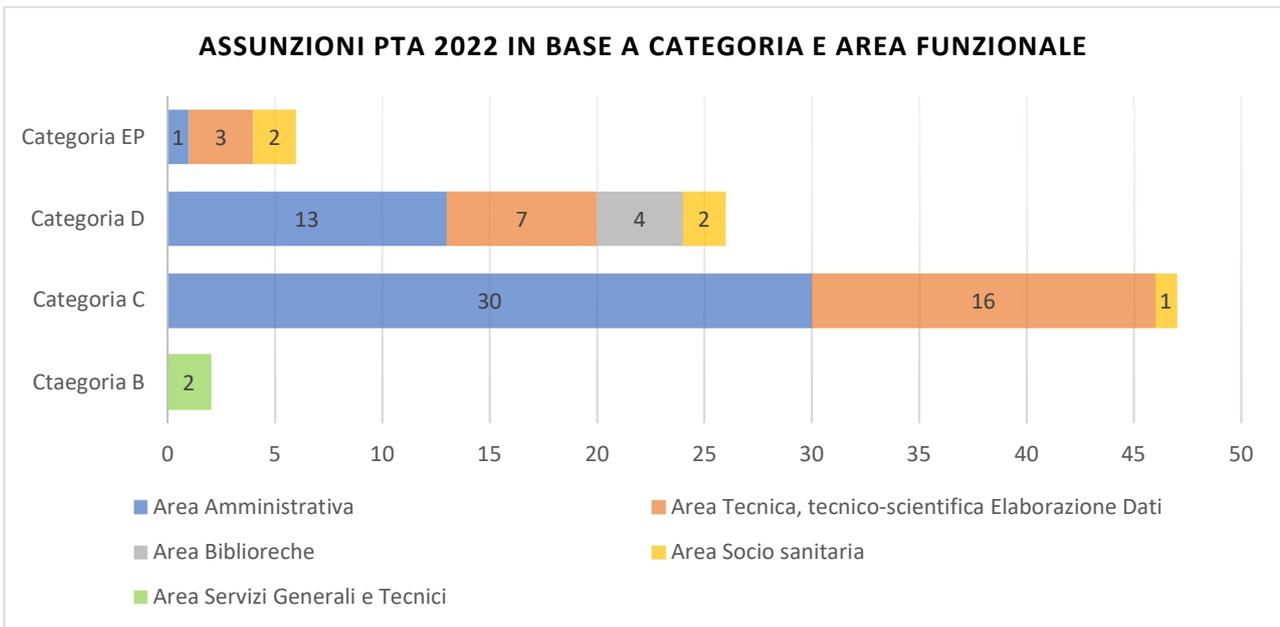
Le assunzioni di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato effettuate, nel periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022, sulla base delle politiche di reclutamento attuate in coerenza con le programmazioni del fabbisogno relative all'anno 2021 e agli anni precedenti, hanno determinato un potenziamento in termini di risorse umane, sia da un punto di vista funzionale (mediante i c.d. *upgrade*) che da un punto di vista strutturale (mediante l'assunzione di nuove unità di personale).

Le unità di personale tecnico amministrativo assunte nell'anno solare in esame, che hanno determinato un effettivo potenziamento, sono n. 81 di cui:

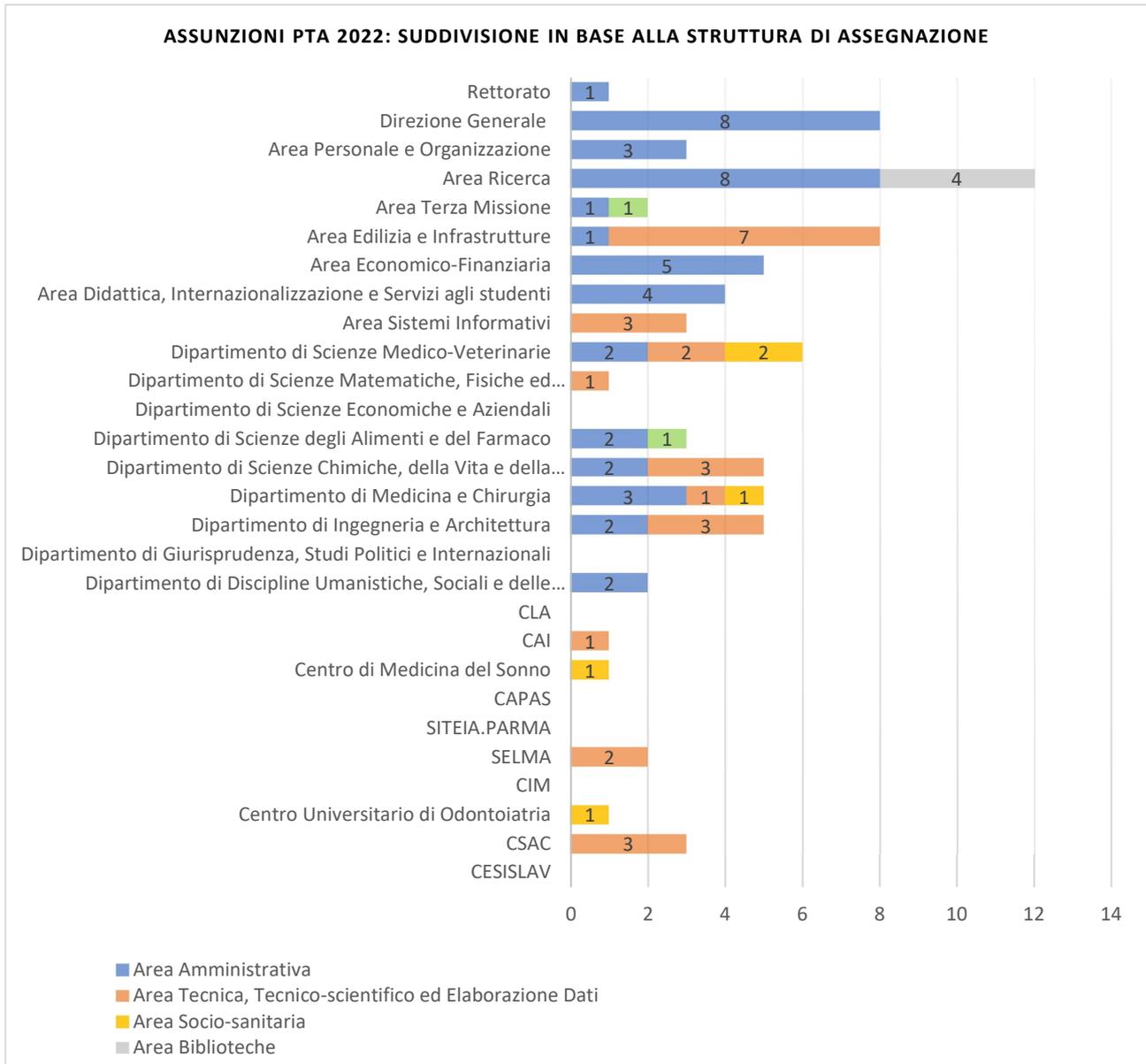
- n. 13 *upgrade* di personale già inserito nei ruoli dell'Ateneo, in seguito a chiamata quale vincitore di concorso o in quanto utilmente collocato in vigenti graduatorie oggetto di scorrimento;
- n. 68 nuove unità di personale;

con riferimento alle quali si riporta di seguito la suddivisione per categoria e area funzionale di inquadramento:

	Area Amministrativa	Area Tecnica	Area Socio-San.	Area Biblioteche	Area Servizi Gen. e Tec.	Totale per categoria
Categoria EP	1	3	2			6
Categoria D	13	7	2	4		26
Categoria C	30	16	1			47
Categoria B					2	2
Totale per Area	44	26	5	4	2	81



Le unità di personale assunte, tenuto conto altresì dell'esito delle procedure di mobilità interna, sono state assegnate a diverse strutture di Ateneo, come si evince dal grafico sotto riportato.



Al contingente delle assunzioni effettuate nel corso del 2022, sopra descritto, sono da aggiungere:

- l'assunzione di n. 1 unità con qualifica dirigenziale, in seguito ad esperimento, con esito positivo, di una procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001. A tale unità è stato conferito l'incarico dirigenziale di direzione dell'Area Ricerca;
- l'assunzione nella categoria immediatamente superiore di n. 2 unità di personale tecnico amministrativo, già inserito nei ruoli dell'Ateneo, quali vincitori delle Progressioni Economiche Verticali – PEV indette nel 2021 nell'ambito del progetto per i Dipartimenti di Eccellenza e, in particolare:
 - n. 1 unità di personale di Categoria D, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati;
 - n. 1 unità di personale di Categoria C, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati;
 entrambe assegnate al Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale-SCVSA.

In ultimo, si aggiunge che, nel corso del 2022, si è provveduto al rinnovo dei contratti, stipulati a tempo determinato, con riferimento alle seguenti unità di personale:

- n. 2 unità con profilo “Tecnologo” (art. 24 bis L. 240/2010);
- n. 1 unità di personale di Categoria D, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, in regime di part time 50%;
- n. 3 unità di personale di Categoria B, Area Servizi Generali e Tecnici;
- n. 17 unità con profilo “Collaboratore Esperto Linguistico”.

4. IL LAVORO AGILE

L’organizzazione del lavoro agile nel corso del 2022 è stata relazionata anche nel PIAO 2023/2025, cui si rimanda integralmente.

Nel corso del 2022, in coerenza con quanto indicato nel proprio Piano Organizzativo del Lavoro Agile (allegato n. 7 al PIAO 2022-2024- anno 2022), l’Amministrazione ha superato i concetti di temporaneità ed eccezionalità che hanno caratterizzato il ricorso all’istituto del lavoro agile nel periodo pandemico e ha introdotto le nuove regolamentazioni per il lavoro agile e il telelavoro in Ateneo; tutta la relativa documentazione è reperibile all’indirizzo Smart working e telelavoro | Università degli studi di Parma (unipr.it). L’Amministrazione, ai sensi della L. 81/2017, della Direttiva n. 3/2017 Dip. Funzione Pubblica e del D.M. 08.10.2021, ha scelto di definire le modalità organizzative del lavoro agile ordinario, stipulando l’“Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile – Biennio 2022-2023”, con la delegazione di parte sindacale, accordo che è stato condiviso anche con il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo. La scelta ha soddisfatto l’esigenza di giungere alla definizione di regole attuative e organizzative per il lavoro agile che, come già ampiamente sottolineato, portino al miglioramento dell’attività lavorativa e dei risultati dell’amministrazione cercando la più ampia condivisione con le figure che istituzionalmente rappresentano il personale. L’accordo, cui si rimanda integralmente, è entrato in vigore il 1° luglio 2022 e sarà valido fino al 31 dicembre 2023; in occasione del rinnovo dell’accordo sindacale, le parti rileveranno le eventuali criticità emerse e modificheranno la disciplina contrattuale per meglio rispondere alle esigenze dell’organizzazione e dei dipendenti. Nel medesimo periodo, 1° luglio 2022, sono entrate in vigore 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. Nell’Accordo si è stabilito di non limitare l’accesso al lavoro agile ad una percentuale ridotta di personale, ma di concedere la possibilità di usufruirne al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time orizzontale e che svolga attività lavorative compatibili. Naturalmente ogni responsabile nell’autorizzare lo svolgimento del lavoro agile doveva tenere in considerazione le esigenze di servizio e dell’organizzazione della struttura organizzativa da lui gestita. I dipendenti sono autorizzati sulla base di un accordo individuale sottoscritto con il proprio responsabile, che fissa obiettivi, modalità e tempi di esecuzione della prestazione, modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima in accordo con il SMVP di Ateneo.

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

Successivamente l’Amministrazione ha ampliato in corso d’anno e successivamente fino al 31.05.23 la possibilità di operare in lavoro agile ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time su base verticale, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

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

- lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Legge 05.02.1992, n. 104;
- lavoratrici e lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'art. 1 comma 255, della Legge 27.12.2017, n. 205.

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

Nel complesso in Ateneo usufruiscono di lavoro agile n. 645 dipendenti, di cui n. 61 "fragili". La regolamentazione del telelavoro è stata invece rinnovata con approvazione delle nuove "Linee Guida per il telelavoro" da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera CDA/26-05-2022/243 del 26 maggio 2022. Il Telelavoro è destinato al personale tecnico-amministrativo dell'Università di Parma con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché al personale a tempo determinato in regime di impegno orario a tempo pieno, compatibilmente con la natura delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza. L'Ateneo con il telelavoro intende perseguire le finalità di aumentare il livello di qualità e flessibilità dell'organizzazione del lavoro, nonché di favorire una migliore conciliazione tempo lavoro/tempo famiglia dei dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

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

Tali finalità sono concretizzate attraverso la stipula di contratti di telelavoro annuali, della durata di 12 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione. Successivamente, e in coerenza con tale regolamentazione, è stato emanato con Determina Direttoriale Rep. n. 1640/2022 prot. n. 158844 del 24.06.2022 il bando annuale per l'assegnazione di n. 50 postazioni di telelavoro per l'annualità 2022-23. All'esito della procedura, è stato concesso il telelavoro a n. 44 dipendenti. L'aver esteso in modalità ordinaria il lavoro agile e il telelavoro ha reso possibile nel mese di agosto la chiusura delle strutture universitarie per una ulteriore settimana, durante la quale ai dipendenti è stato concesso operare da remoto, con un notevole risparmio energetico per l'Ateneo. Nel corso dell'anno 2022 l'Amministrazione ha proseguito l'impegno, già intrapreso a partire dall'anno 2020, di fornire le necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo, consentendo a tutti di operare da remoto con le più idonee strumentazioni. In sintesi, le attrezzature fornite alla data del 31/12/2022:

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

5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

5.1 Rendicontazione delle attività e degli obiettivi di formazione Anno 2022

La formazione erogata nel 2022, dalla U.O. Formazione e Benessere Organizzativo, in coerenza ed attuazione del Piano Formativo 2022, viene illustrata nei dati sotto riportati.

Complessivamente, sono stati erogati n. 130 corsi in riferimento ai diversi ambiti formativi, con un significativo impegno nel processo di organizzazione e gestione.

I numeri della formazione

Anno	Unità di Personale convocato	N. Partecipanti	N. ore di formazione svolte	N. corsi interni *	N. corsi esterni	N. corsi totali
2022	6345	4326	21570	54	76	130

* Compresa la formazione *in house*

I costi della formazione

Anno	Costi sostenuti *
2022	134.501,61

*Compresi i costi di missione

Gli ultimi anni, per effetto della pandemia, sono stati caratterizzati da un apprendimento prevalentemente in modalità streaming, e-learning, blended, sia per quanto riguarda i corsi organizzati internamente che per la formazione presso enti esterni. Pertanto, anche nel 2022 i costi di missione sono stati particolarmente contenuti.

Nella formazione in e-learning ha trovato posto il *microlearning* ovvero l'apprendimento "a piccoli bocconi" o in "pillole", che è stato utilizzato per strutturare corsi di formazione rivolti a tutto il personale ed incrementare così le opportunità di formazione.

5.1.1 La formazione in house

Nel 2022 è stata particolarmente incentivata 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'Ateneo. Questo ha consentito di coinvolgere un numero significativo di dipendenti e contenere i costi.

I numeri della formazione *in house*

La formazione <i>in house</i>	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
	350	3670

I percorsi *in house* più significativi

Titolo	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
Percorso di formazione per <i>“Responsabili Acquisti”</i>	46	1196
Percorso di formazione su <i>“Instructional Design”</i>	6	144
Percorso di formazione su <i>“Crowdfunding e Fundraising per gli Atenei e le iniziative di Terza Missione”</i>	11	216
Percorso di formazione su <i>“Rendicontazione e audit dei progetti Horizon Europe e Horizon 2020 - il nuovo Annotated Model Grant Agreement – livello avanzato”</i>	23	268
Percorso di formazione su <i>“Gestione e rendicontazione dei progetti finanziati dai Fondi Strutturali”</i>	26	201
Percorso di formazione su <i>“Principi generali del GDPR e indicazioni operative in Ateneo”</i>	25	258
Percorso di formazione sul Trasferimento Tecnologico – livello avanzato	33	396
Totale	170	2679

5.1.2 INPS Valore PA

Il nostro Ateneo aderisce da diversi anni al “Programma Valore PA” che prevede corsi rivolti ai dipendenti pubblici interessati ad approfondire materie utili per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione ovvero le proprie conoscenze in specifiche tematiche. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello). Nel 2022, l’individuazione dei potenziali candidati è stata effettuata tramite avviso di manifestazione di interesse.

I Corsi INPS VALORE PA	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
Interagire con i cittadini attraverso i social media istituzionali	3	90
Analisi dei processi e Process Mining: nuove tecnologie per il miglioramento dei processi	2	80
Civil Servants: let's speak english! Corso di business english per la Pubblica Amministrazione	4	160
Controllo e organizzazione nella Pubblica Amministrazione: trasparenza, anticorruzione, audit	3	180
Progettare servizi e innovare la P.A.	1	40

I Corsi INPS VALORE PA	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
Come gestire “a norma di legge” l'informazione digitale e digitalizzata nella Pubblica Amministrazione e la sua algoritmizzazione fra prassi ed evoluzioni	4	200
Nuovi modelli di gestione delle risorse umane: valorizzare le differenze, gestire i gruppi e i conflitti	3	120
Progettazione e Gestione dei fondi Europei. Il PNRR per le pubbliche amministrazioni	3	120
Il personale nel Pubblico Impiego: le più recenti normative in materia di concorsi e di capacità assunzionale nella PA e le nuove modalità di gestione, organizzazione e valutazione del rapporto di lavoro, sia in presenza che a distanza	2	100
Gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo	1	60
	26	1180

5.1.3 La partecipazione a Comunità di Pratica

L'Ateneo nel 2022 ha partecipato alle seguenti Comunità di Pratica:

- ✚ 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;
- ✚ SNA - Comunità di pratica Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Gli eventi di formazione	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
54° e 55° Corso ISOIVA e seminari monotematici	148	1223
1° e 3° Corso di formazione Nazionale Procedamus	2	22
1° Forum Nazionale Comenio Didattica & Management (Comenio D&M)	34	221

Gli eventi di formazione	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
6° Coordinamento nazionale delle Segreterie Studenti delle Università italiane (UniSTUD)	11	60
Comunità di pratica - Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) - SNA	1	10
	196	1536

5.1.4 La Formazione sul SYLLABUS

A seguito del *Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione "Ri-formare la PA – Persone qualificate per qualificare il Paese"*, presentato dal Ministro Brunetta il 10 gennaio 2022, e in attuazione, altresì, dell'Obiettivo Strategico: *AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi*, l'Ateneo di Parma, nel mese di febbraio 2022, ha aderito al progetto Syllabus "*Competenze digitali per la PA*" del Dipartimento della Funzione Pubblica che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico, non specialista in ambito IT, per operare in una pubblica amministrazione sempre più digitale. La formazione sul Syllabus è rivolta a tutto il Personale Tecnico Amministrativo ed ha come periodo di riferimento il biennio 2022-2023. L'accesso al *syllabus* avviene attraverso la piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica (DFP).

Anno	Dipendenti abilitati	Corsi completati*
2022	425	3698

*Non si è reso possibile quantificare le ore di formazione svolte in quanto la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite la quale viene erogata la formazione, non è implementata per l'estrapolazione di tale dato.

5.1.5 Master e Alta Formazione

Anno	N. Partecipanti	Master e Alta formazione*
2021/2022	2	Master di II livello - Management dell'Università e della Ricerca (Master SUM)
	1	Master di I livello - Business Intelligence e Big Data Analytics
2022/2023	1	Master di II livello - Auditing e Controllo Interno Enti e Aziende Pubbliche (EAP)
	1	Master di I livello – Gestione della Disabilità e delle Diversità – Disability and Diversity Management
	1	Master di II livello – Innovazione e Management nelle Amministrazioni Pubbliche (MIMAP)
	1	Master di II livello – Management delle pubbliche amministrazioni (MAPA) con percorso in Management delle Università
	1	Corso di perfezionamento in Big Data, Artificial Intelligence e piattaforme

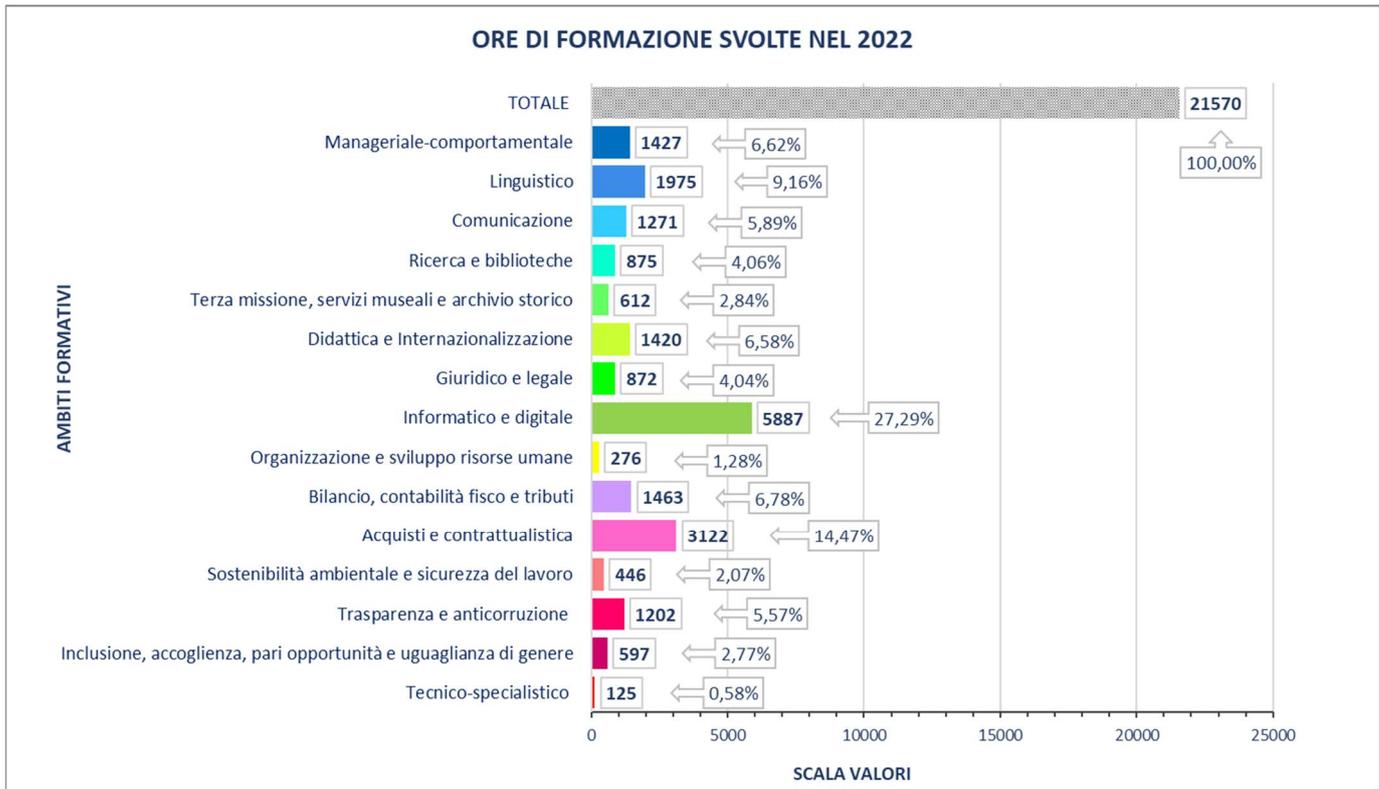
*In relazione ai Master e ai corsi di Alta formazione, l'impegno formativo considerato si riferisce ai percorsi rendicontati nel 2022 ed è stato riepilogato negli ambiti di riferimento del Piano della Formazione.

5.1.6 I numeri della formazione in riferimento agli ambiti del Piano della Formazione 2022

Ambito	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
Manageriale-comportamentale	9	1427
Linguistico	69	1975
Comunicazione	735	1271
Ricerca e biblioteche	85	875
Terza missione, servizi museali e archivio storico	44	612
Didattica e Internazionalizzazione	294	1420
Giuridico e legale*	105	872
Informatico e digitale**	980	5887
Organizzazione e sviluppo risorse umane	17	276
Bilancio, contabilità fisco e tributi	277	1463
Acquisti e contrattualistica	152	3122
Sostenibilità ambientale e sicurezza del lavoro	35	446
Trasparenza e anticorruzione	921	1202
Inclusione, accoglienza, pari opportunità e uguaglianza di genere	597	597
Tecnico-specialistico	6	125
Totale	4326	21570

*Compresa la formazione sulla Privacy

**Compresa la formazione sugli applicativi e sulla gestione documentale

ORE DI FORMAZIONE SVOLTE NEL 2022


5.1.7 Le azioni di formazione correlate ad obiettivi operativi in attuazione di obiettivi e azioni strategiche

Obiettivo strategico	AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi
Azione strategica	AMM1.1 Mappatura, analisi e semplificazione dei processi amministrativi
Obiettivo operativo	AMM1.1.4VP Migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa
Azione strategica	AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi
Obiettivo operativo	AMM1.2.3 Rafforzare le competenze digitali di Ateneo
Obiettivo operativo	AMM1.2.6 Digitalizzare il processo acquisti
Obiettivo strategico	AMM2 Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione
Azione strategica	AMM2.2 Realizzazione di iniziative formative rivolte a rafforzare il senso di appartenenza all'Istituzione, migliorare la cultura e la competenza della valutazione, potenziare specifici profili professionali, nonché a supporto di particolari situazioni di stress lavorativo

Obiettivo operativo	AMM2.2.1 Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio
Obiettivo strategico	AMM3 Potenziare la visibilità di Ateneo
Azione strategica	AMM3.2 Realizzazione del nuovo Portale web di Ateneo, con adeguamento mobile-use, e promozione e sviluppo dello stesso all'interno e all'esterno della comunità universitaria
Obiettivo operativo	AMM3.2.1 Sistematizzare le informazioni legate all'avvio del nuovo portale
Obiettivo strategico	AMM6 Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione
Azione strategica	AMM6.2 Innovazione di processi e servizi
Obiettivo operativo	AMM6.2.3 Implementare un sistema di Discovery tool per la ricerca e la valorizzazione del patrimonio documentale dell'Ateneo
Obiettivo strategico	R4 Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca 294
Azione strategica	R4.5 Eventi periodici di formazione e informazione dedicati in particolare ai nuovi RTD e personale TA della ricerca
Obiettivo operativo	R4.5.1 Organizzare eventi di formazione e informazione dedicati allo sviluppo di progetti di ricerca competitiva e alla disseminazione della produzione scientifica
Obiettivo strategico	TM4 Sviluppare l'imprenditorialità accademica e i rapporti con il tessuto produttivo
Azione strategica	TM4.3 Definizione della strategia di valorizzazione dell'attività brevettuale di Ateneo e sua implementazione, anche mediante formazione specifica ai docenti e al personale tecnico-amministrativo coinvolto
Obiettivo operativo	TM4.3.1 Sottoporre agli Organi un nuovo Regolamento in materia di brevetti e tutela dell'invenzione e attivazione di un percorso di formazione, tramite servizio esterno, di supporto agli uffici nella gestione della proprietà intellettuale e nella contrattualistica di riferimento e formazione specifica ai docenti e al personale tecnico- amministrativo coinvolto
Obiettivo strategico	RPCT1 Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza
Azione strategica	RPCT1.1 Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità
Obiettivo operativo	RPCT1.1.1 Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione per il personale, tecnico amministrativo e docente

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La formazione, quale leva strategica fondamentale per la crescita professionale del personale, per il sostegno e la realizzazione degli obiettivi progettati, per una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, sia nella

pianificazione e attuazione del Piano di Formazione 2022, che nella previsione e attuazione del Piano di Formazione 2023, sta assumendo sempre di più il valore di:

- attività lavorativa fondante, consapevole e di appartenenza;
- investimento organizzativo in termini di ruoli, processi, strumenti;
- proiezione strategica

con percorsi formativi:

- individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenza;
- articolati e differenziati per target di riferimento;
- strutturati per ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti.

5.1.8 La Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Un fondamentale e imprescindibile percorso formativo rivolto al personale ed agli studenti è costituito dalla formazione sulla salute e sicurezza, erogata dal Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro di Ateneo.

La formazione sulla sicurezza, oltre ad un adempimento ai dettami legislativi, 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.

L'importanza che l'Ateneo attribuisce a tale attività si evince anche dalla declinazione nei seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivo strategico	AMM5 Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza
Azione strategica	AMM5.2 Innovazione della comunicazione, formazione e informazione per la sicurezza
Obiettivo operativo	AMM5.2.1 Organizzare iniziative che favoriscono l'apprendimento e l'efficacia della formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Categorie di lavoratori a cui è erogata la formazione e tipologie dei corsi

Tipologia	Destinatari	Modalità di erogazione	Durata e Periodicità
1. Formazione della leadership sulle tematiche della sicurezza - Titolo I del D.Lgs. 81/08	Datore di Lavoro e Dirigenti per la Sicurezza (Dirigenti di Area, Direttori di Dipartimento e di Centro)	modalità e-learning e frontale	Modulo base 16 ore *Aggiornamento 6 ore/5 anni
	Docenti - Responsabili Attività ai sensi del D.M. 363/98		Modulo base 8 ore *Aggiornamento 6 ore/5 anni
2. Formazione di base e specifica sulle tematiche della sicurezza - Titolo I del D.Lgs. 81/08	Docenti	modalità e-learning e frontale	Modulo base da 8 a 16 ore *Aggiornamento 6 ore/5 anni
	Personale Tecnico-Amministrativo		
	Studenti		
	Post-Laurea		
3. Formazione per addetti a mansioni specifiche – Titoli successivi al titolo I del D.Lgs. 81/08	Docenti	modalità frontale	Modulo base da 8 a 16 ore *Aggiornamento 6 ore/5 anni
	Personale Tecnico-Amministrativo		
	Studenti		
	Post-Laurea		
4. Formazione dei lavoratori di nuova assunzione sulle tematiche della sicurezza	Personale Tecnico-Amministrativo	modalità frontale	Modulo di 2 ore
5. Formazione per lavoratori esposti a rischio di radiazioni ionizzanti, ai sensi del DLgs. 101/2020	Docenti	modalità frontale	Modulo base di 2 ore *Aggiornamento ogni 5 anni
	Personale Tecnico-Amministrativo		
	Studenti		
	Post-Laurea		
6. Formazione per Addetti alla gestione emergenze - Antincendio	Docenti	modalità frontale	Modulo base di 16 ore
	Personale Tecnico-Amministrativo		*Aggiornamento 8 ore/5 anni
6. Formazione per Addetti alla gestione emergenze - Primo Soccorso	Docenti	modalità frontale	Modulo base di 12 ore
	Personale Tecnico-Amministrativo		*Aggiornamento 4 ore/3 anni
6. Formazione per Addetti alla gestione emergenze - Defibrillatore	Docenti	modalità frontale	Modulo base di 4 ore
	Personale Tecnico-Amministrativo		*Aggiornamento 2 ore/2 anni

(*) formazione per cui è previsto un aggiornamento periodico

La **formazione di base e specifica** sui rischi connessi alle varie tipologie di lavoro ha carattere obbligatorio, così come la formazione ai lavoratori di **nuova assunzione**, al fine di trasmettere dall'inizio le informazioni sull'organizzazione e procedure specifiche dell'Ateneo; la formazione è obbligatoria anche per coloro che sono individuati dai responsabili come **addetti alla gestione delle emergenze**.

Oltre alla formazione sopra citata si sta ponendo una crescente attenzione all'acquisizione di comportamenti, da assumere nella quotidianità, che incidano in modo significativo sulla salute, intesa come qualità della vita e di benessere percepito. Allo scopo di diffondere fra i dipendenti una **cultura dei corretti stili di vita** sono stati erogati specifici corsi rientranti nell'aggiornamento obbligatorio, quali "alimentazione e lavoro".

L'aggiornamento, iniziato a partire dal 2021, ha visto il modulo sull'alimentazione seguito da un alto numero di lavoratori, che hanno partecipato anche alla parallela indagine (facoltativa) inserita in un progetto di ricerca di Ateneo.

Rientrano nell'obbligo formativo, in quanto equiparati ai lavoratori, anche gli **studenti**, nel momento in cui svolgono attività in laboratori didattici, di ricerca o di servizio che comportano l'uso di macchine, di apparecchi ed attrezzature di lavoro, di impianti, di prototipi o di altri mezzi tecnici, ovvero di agenti chimici, fisici o biologici e necessitano dell'adeguata formazione. La formazione è rivolta anche agli studenti che svolgono attività in campagne archeologiche e geologiche e a coloro che frequentano corsi di dottorato in ambito scientifico, trattando i fattori di rischio connessi alle mansioni svolte nello specifico contesto lavorativo; tale formazione è vincolante all'accesso alle attività sopra descritte. Nell'ambito delle attività a libera scelta dello studente presenti nei corsi di studio, possono essere riconosciuti fino a un massimo di 2 crediti formativi universitari (**CFU**) per la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Rappresentazione della formazione erogata nel 2022 suddivisa per categorie di lavoratori.

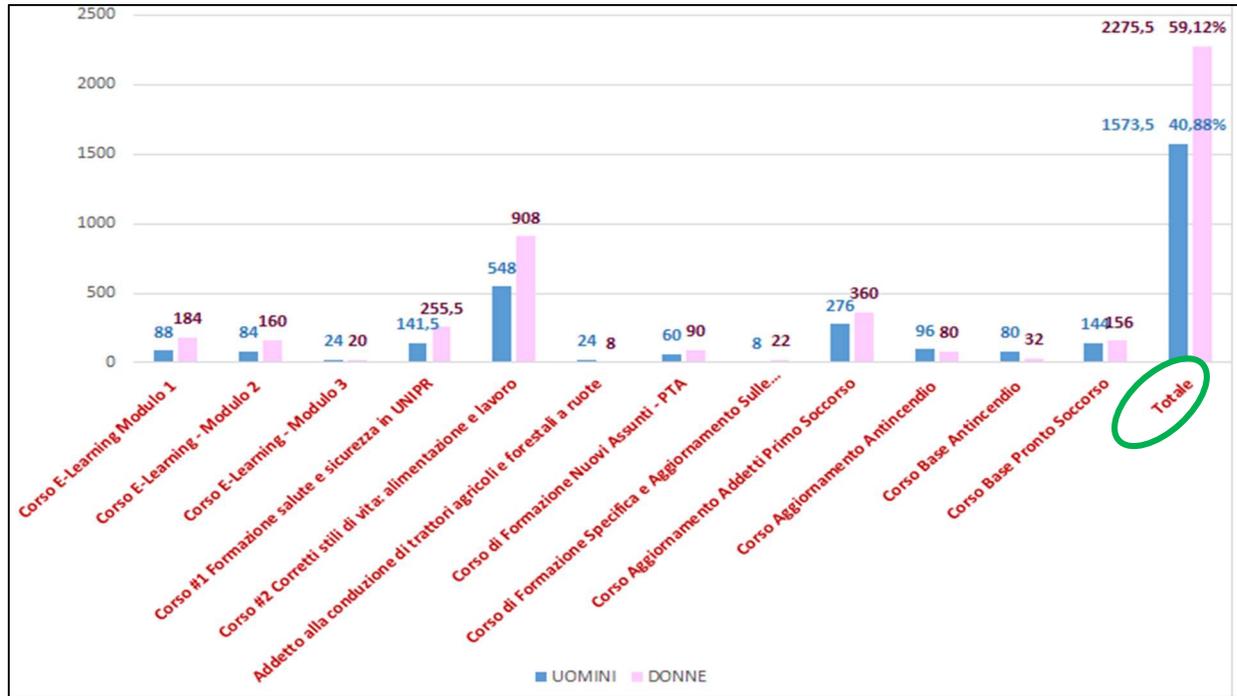


Tabella 2: ore di formazione per il Personale tecnico amministrativo erogate nel 2022 per genere e tipologia di corso

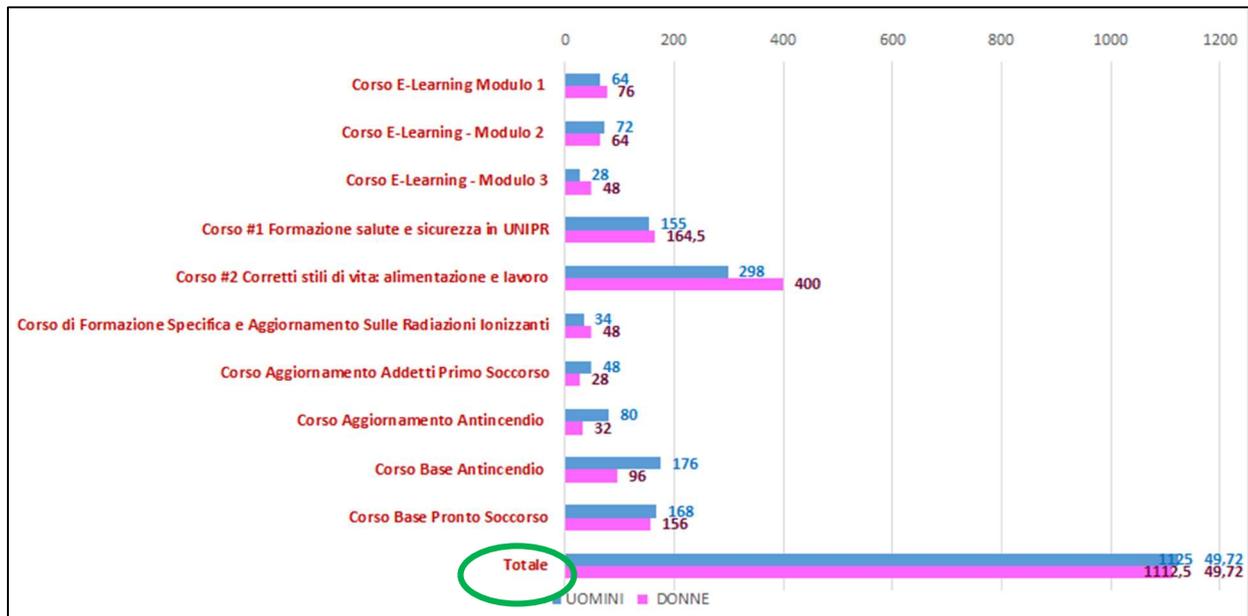


Tabella 3: ore di formazione per il Personale docente e ricercatore erogate nel 2022 per genere e tipologia di corso



Tabella 4: ore di formazione per il personale post laurea (dottorandi, assegnisti, borsisti ecc.) erogate nel 2022 per genere e tipologia di corso

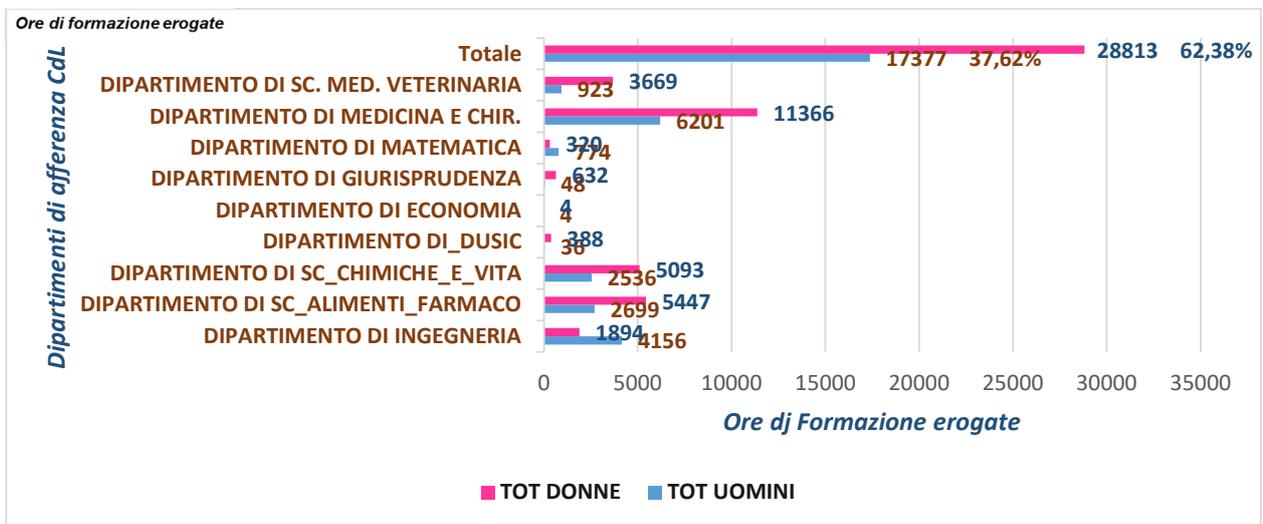
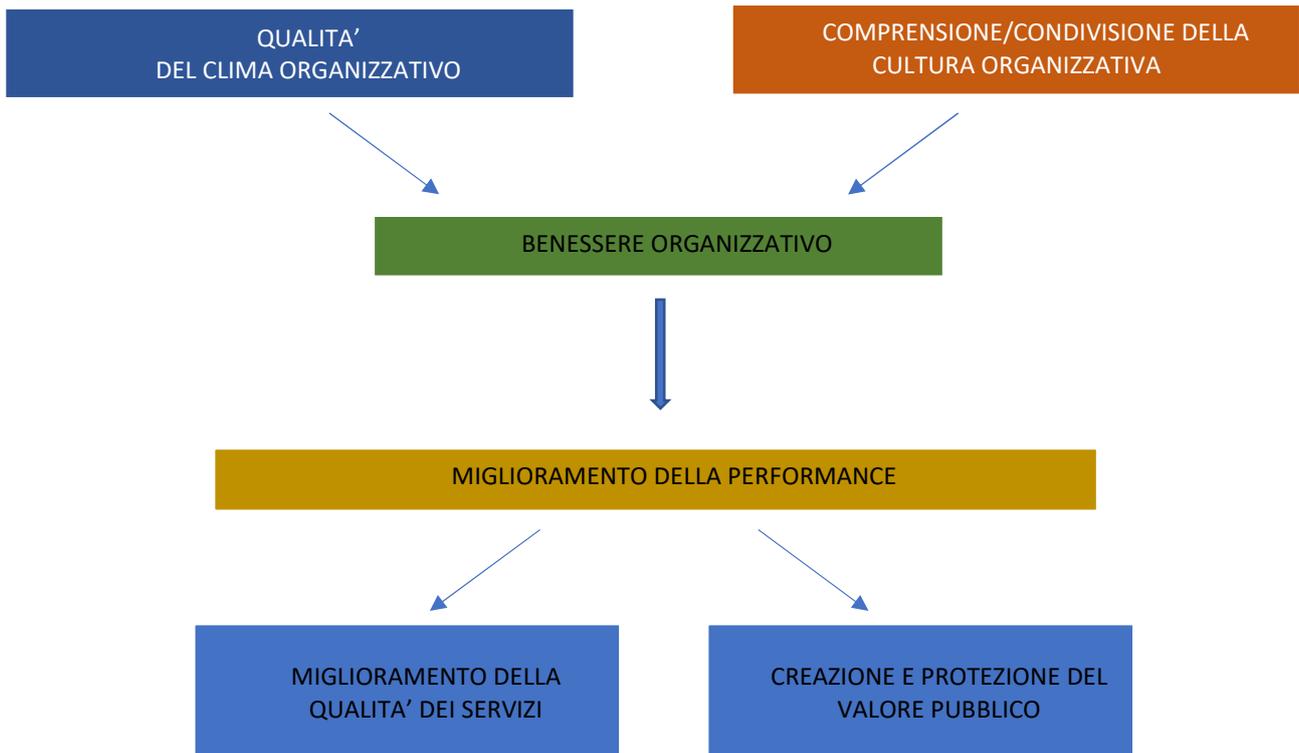


Tabella 5: ore di formazione per gli studenti erogate nel 2022 per dipartimento di afferenza dei corsi di laurea

6. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nell'anno 2022, con riferimento al benessere organizzativo, anche a seguito delle criticità emerse negli anni precedenti dall'*Indagine sul Benessere Organizzativo*, la Governance di Ateneo ha ritenuto di avviare un percorso di riflessione, di approfondimento e di valutazioni concentrato, in particolar modo, su come il benessere organizzativo influenzi il miglioramento della performance aziendale.

Schema del rapporto benessere-performance



In questa prospettiva, sono state intraprese le seguenti azioni e progetti:

- ✚ realizzazione di un intervento, a carattere divulgativo, dal titolo *“Il ciclo della performance e la cultura della valutazione delle prestazioni”*, destinato a tutto il Personale Tecnico Amministrativo dell’Ateneo, in fruizione fino al 30 giugno 2023, articolato in 3 pillole in e-learning, finalizzato a rispondere all’esigenza diffusa e ormai improrogabile di approfondire e condividere con tutto il personale di Ateneo le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance;
- ✚ avvio del progetto dal titolo *“Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane”*, con la consulenza esterna di una Psicologa del Lavoro, che prevede la partecipazione dei Responsabili Apicali e dei Responsabili di Unità Organizzativa di Ateneo, lungo tutto l’arco del 2023 e parte del 2024, ad un ciclo di workshop dedicato al *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance”*, in un percorso che coinvolge il management nel processo di integrazione tra obiettivi aziendali e prestazione collettiva. Solo un processo strutturato, organico, imperniato su condivisione di obiettivi, misurazione, sistema di feedback e soprattutto attenzione ad una dinamica di apprendimento che si trasferisca realmente nei comportamenti agiti, può consentire di ottenere risultati di lungo periodo. Sul medesimo argomento sarà coinvolto anche tutto il rimanente personale tecnico-amministrativo di Ateneo in una serie di incontri ad hoc.



7. IL WELFARE

In attesa di operare un riordino e un’ottimizzazione degli interventi di welfare in Ateneo, nel corso del 2022 le azioni in tal senso a favore dei dipendenti si sono sostanziate nell’erogazione di sussidi a carattere assistenziale e nell’erogazione di un bonus bollette.

L’Ateneo da molti anni ha adottato un “Regolamento per la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il personale docente e tecnico amministrativo” che disciplina l’erogazione di sussidi a carattere assistenziale a personale docente e tecnico amministrativo. Le casistiche previste da tale regolamento sono:

- decesso (anche dei famigliari del dipendente);
- invalidità permanente;
- malattie oncologiche o altre gravi patologie;
- interventi chirurgici per patologie minori;
- cure e protesi odontoiatriche;
- intervento straordinario assistenziale a favore del nucleo familiare del dipendente.

Le richieste di sussidi sono esaminate e accolte (o rigettate) da una apposita Commissione.

Nel corso del 2022 sono state accolte n. 43 richieste per un totale di euro 53.009,53 sussidi erogati; dati reperibili all’indirizzo Benefici erogati nel 2022 | Università degli Studi di Parma (unipr.it).

Quanto alla seconda importante iniziativa di welfare, in data 5 dicembre u.s. è stato sottoscritto con la delegazione di parte sindacale l’”Accordo sulla modalità di corresponsione del Bonus per le utenze domestiche (D.L. 115/2022 “misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali”)”.

L’accordo ha previsto un rimborso una tantum del valore massimo di euro 200,00 destinato a tutto il personale tecnico amministrativo di Ateneo in servizio alla data di sottoscrizione dell’accordo e secondo le indicazioni riportate nella Circolare n. 35/E del 04.11.2022 dell’Agenzia delle Entrate, relativamente alle utenze domestiche del servizio idrico, dell’energia elettrica e del gas naturale.

L’erogazione del Bonus, in coerenza con quanto previsto dall’accordo sopra indicato e dalla circolare 35/E dell’Agenzia delle Entrate, era subordinata a specifica richiesta inoltrata tramite piattaforma telematica dal dipendente.

Hanno beneficiato del bonus n. 753 dipendenti per un totale di euro 148.910,15.

Allegato 1 – Procedure di reclutamento espletate nel corso dell’anno 2022

