



UNIVERSITÀ DI PARMA

PARTE VII

IL MONITORAGGIO DELLA SEZIONE
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
PIAO 2023

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 224 del 27 maggio 2024

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	VII-1
1. INTERVENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	VII-1
2. IL PERSONALE DOCENTE	VII-3
2.1 Azioni realizzate e analisi degli effetti	VII-3
2.2 Facoltà assunzionali.....	VII-4
2.2.1. Consistenza del personale docente al 31/12/2023.....	VII-7
2.2.2. Personale docente – cessazioni 2023.....	VII-9
2.2.3. Strategia di copertura del fabbisogno del personale.....	VII-12
3. IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO.....	VII-15
3.1 Politiche e facoltà assunzionali.....	VII-15
3.1.1. Politiche assunzionali previste e messe in atto.....	VII-15
3.1.2. Facoltà assunzionali.....	VII-16
3.1.3. Consistenza del Personale Tecnico Amministrativo al 31.12.2023.....	VII-16
3.2 Personale con qualifica dirigenziale	VII-17
3.3 Personale Tecnico Amministrativo – PTA.....	VII-17
3.4 Collaboratori Esperti Linguistici - CEL	VII-29
3.5 Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della L. 240/2010	VII-29
3.6 Assunzioni PNRR.....	VII-30
3.7 Progressioni Economiche Verticali	VII-33
4. IL LAVORO AGILE	VII-35
5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	VII-36
5.1 La Formazione del Personale Dirigente e Tecnico amministrativo.....	VII-36
5.1.1. Le attività di formazione organizzate internamente e correlate ad obiettivi operativi in attuazione di obiettivi e azioni strategiche	VII-38
5.1.2. I percorsi di formazione più significativi	VII-39
5.1.3. INPS Valore PA.....	VII-41
5.1.4. La partecipazione a “Comunità di Pratica”	VII-42
5.1.5. Master e alta formazione	VII-43
5.1.6. La formazione iniziale per l’inserimento del personale nuovo assunto	VII-43
5.1.7. Considerazione conclusive	VII-44
5.2 La Formazione personale docente	VII-44
5.2.1. La Formazione del Personale Docente in materia di anticorruzione e trasparenza	VII-44
5.2.2. La formazione linguistica al personale docente.....	VII-44
5.2.3. La Formazione personale docente per lo sviluppo dell’insegnamento universitario	VII-45

5.3	La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	VII-46
6.	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	VII-48
7.	IL WELFARE	VII-49

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

Nel corso del 2023 sono state adottate diverse misure organizzative. La prima ha riguardato l'implementazione dell'Unità di missione denominata *"Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR"*, di livello dirigenziale generale, per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza costituita 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.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/21-12-2023/566 del 21 dicembre 2023, ha infatti approvato l'attivazione, a far data dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2026, nell'ambito della suddetta unità di missione, del terzo ufficio dirigenziale di secondo livello denominato *"Area Acquisti"*, quale Struttura Organizzativa Stabile (SOS) preposta alla programmazione e gestione di procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento di appalti e concessioni e al monitoraggio dei connessi adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di contratti pubblici, anticorruzione e trasparenza.

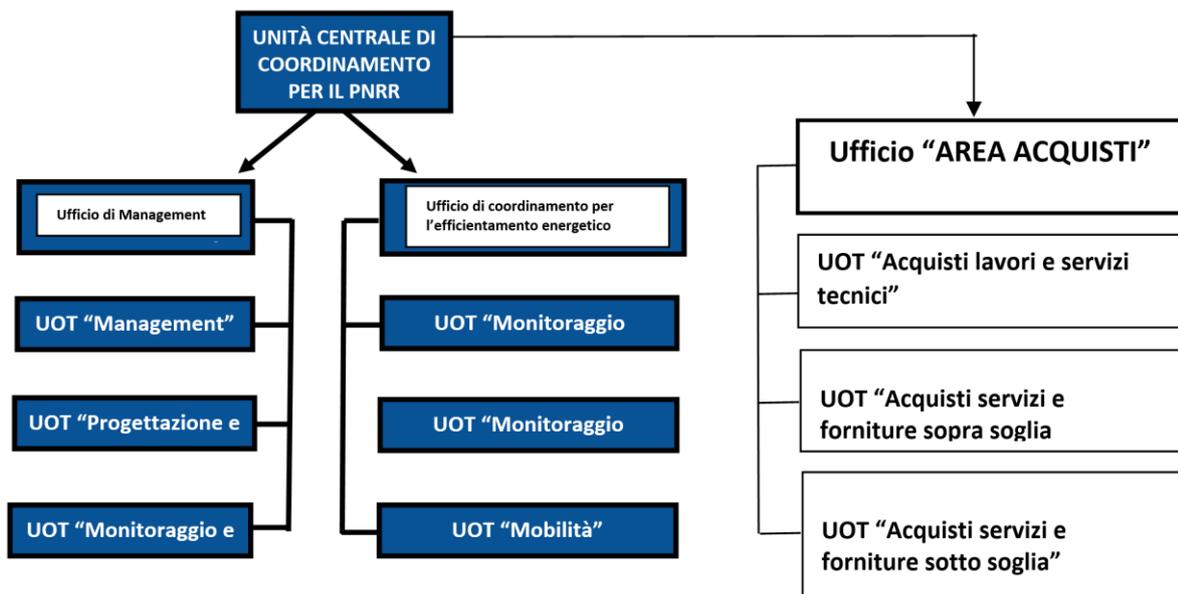
Le principali linee di attività riconducibili all'Ufficio sono:

- programmazione, progettazione e gestione delle procedure ad evidenza pubblica sull'intero ciclo di vita del contratto per l'acquisizione di servizi e forniture di interesse di tutte le strutture di Ateneo;
- gestione degli adempimenti connessi allo svolgimento di procedure ad evidenza pubblica aventi ad oggetto l'acquisizione di lavori e servizi tecnici per l'intero ciclo di vita del contratto di appalto, in collaborazione con i RUP tecnici dell'Area Edilizia e Infrastrutture;
- gestione e monitoraggio degli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza connessi allo svolgimento di procedure ad evidenza pubblica e conseguente gestione dei flussi informativi con le Autorità di settore.

L'ufficio *"Area Acquisti"* è, a sua volta, sotto articolato nelle seguenti tre Unità Organizzative Temporanee (UOT):

UOT	Mission
"Acquisti lavori e servizi tecnici"	<ul style="list-style-type: none"> – gestione degli adempimenti connessi allo svolgimento di procedure ad evidenza pubblica aventi ad oggetto l'acquisizione di lavori e servizi tecnici; – monitoraggio e gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza; – supporto tecnico amministrativo ai Responsabili Unici di Progetto nella gestione dei flussi informativi tra la stazione appaltante e le Autorità di settore (A.N.AC. e M.E.F. in particolare); – istruttoria delle pratiche connesse alla gestione esecutiva del contratto (subappalti, subcontratti, distacchi, ecc).

<p>“Acquisti servizi e forniture sopra soglia comunitaria”</p>	<ul style="list-style-type: none"> – programmazione, progettazione e gestione di procedure ad evidenza pubblica aventi ad oggetto l’acquisizione di servizi e forniture di valore stimato superiore alle soglie comunitarie di cui all’art. 14 del D. Lgs. 36 del 2023 (Codice dei contratti pubblici); – gestione di tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nell’ambito della contrattualistica pubblica; gestione dei flussi informativi tra la stazione appaltante e le Autorità di settore (A.N.AC. e M.E.F. in particolare); – predisposizione di accordi quadro di interesse generale per l’Ateneo sulle principali categorie merceologiche rilevate; – istruttoria delle pratiche connesse alla gestione esecutiva del contratto
<p>“Acquisti servizi e forniture sotto soglia”</p>	<ul style="list-style-type: none"> – programmazione, progettazione e gestione di procedure ad evidenza pubblica aventi ad oggetto l’acquisizione di servizi e forniture di valore stimato inferiore alle soglie comunitarie di cui all’art. 14 del D. Lgs. 36 del 2023 (Codice dei contratti pubblici); – supporto giuridico amministrativo e gestione degli adempimenti connessi agli acquisti di modico valore di interesse delle strutture Dipartimentali e Centri di Ateneo; – gestione di tutti gli adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nell’ambito della contrattualistica pubblica; – gestione dei flussi informativi tra la stazione appaltante e le Autorità di settore (A.N.AC. e M.E.F. in particolare); – predisposizione di accordi quadro di interesse generale per l’Ateneo sulle principali categorie merceologiche rilevate.



2. IL PERSONALE DOCENTE

2.1 Azioni realizzate e analisi degli effetti

Le azioni poste in essere dall'Università di Parma, nell'anno 2023 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".

Fra gli ambiti strategici principali a cui tutta l'azione dell'Ateneo è stata orientata, nel corso dell'anno 2023, 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, anche nell'anno 2023, 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:

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

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

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

L'orientamento quindi, dell'ateneo per l'anno 2023 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 (RTD a) RTD b) e RTT), (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 è 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. Nel corso dell’anno 2023 sono stati assunti n. 5 docenti di II fascia e n. 2 docenti di I fascia di studiosi stabilmente impegnati all’estero a seguito di espletamento di procedura di chiamata diretta. Al 31 dicembre 2023 vi sono ulteriori n. 2 chiamate dirette di studiosi impegnati all’estero in corso di approvazione da parte del MUR attraverso la procedura PROPER.

2.2 Facoltà assunzionali

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

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

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

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

- **21 procedure di reclutamento per RTD b);**
- **14 procedure di reclutamento per RTT per n. 15 posti;**
- **22 procedure di reclutamento per RTD a) di cui 7 a gravare su finanziamenti PNRR** e 4 sul contributo della regione Emilia-Romagna nell'ambito del finanziamento di azioni triennali di sistema per la qualificazione e il rafforzamento dell'offerta di corsi di laurea a orientamento professionale;
- **284 assegni di ricerca** di cui 84, finanziati dal PNRR, 119 finanziati dal PRIN e 18 PORFESR;
- **23 procedure di I fascia;**
- **42 procedure di II Fascia.**

Nel corso dell'anno 2023 sono stati assegnati all'Ateneo **46,5 punti organico** da DM 26 giugno 2023 n. 795 – "Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2024" per la realizzazione del Piano Straordinario B – Intervallo temporale reclutamento dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2025. Le suddette disponibilità dovranno essere utilizzate, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, per il reclutamento di professori universitari, attraverso l'indizione di procedure di cui all'art. 18 della legge n. 240/2010 con vincolo di almeno un quinto per le chiamate ai sensi del c. 4 del medesimo art. 18 e, con riferimento al reclutamento dei ricercatori, le Università possono utilizzare le risorse per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 della legge n. 240/2010 ma anche di ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, c.3, lettera b) del testo previgente della legge n. 240/2010 (in entrambi i casi con valore del punto organico pari a 0,5 e utilizzando ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia), e di personale tecnico amministrativo, nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con il DPCM di cui all'art. 4, comma 5, del d.lgs. 49/2012, tenuto anche conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra il numero di studenti e unità di personale docente e non docente;

RIEPILOGO PUNTI ORGANICO ASSEGNATI		
DECRETO MINISTERIALE	ANNO di utilizzo	N. punti organico
1106/2022	2023 e 2024	30,11
445/2022	2023	42,00
795/2023	2024 e 2025	46,50
TOTALE		118,61

In data 1° dicembre 2023 è stato inoltre emanato il D.M. n. 1560 di assegnazione per l'anno 2023 per un totale di 29,22 punti organico.

Occorre rilevare che un'ulteriore importante fonte di risorse per l'Ateneo ed in particolare per il rafforzamento dell'organico, è stata rappresentata dal "**Fondo di finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza**", istituito come sezione del FFO, dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 (legge di bilancio 2017). Per il quinquennio 2023-2027 risultano nell'elenco dei 180 Dipartimenti di eccellenza delle università statali di cui tre Dipartimenti dell'Università di Parma: il Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale e il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali. Per un dettaglio delle procedure di reclutamento, di personale docente e tecnico amministrativo, attivate dall'Ateneo, in parte a totale carico del progetto dipartimenti di eccellenza e in parte con cofinanziamento d'Ateneo, si rinvia alle parti seguenti del documento.

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.

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

- 10 p.o. per la programmazione dipartimentale;
- 5,4 p.o. da destinare a procedure ex art. 18 comma 4 legge 240/2010 al fine di rispettare i vincoli del piano straordinario;

- 1,6 p.o. a disposizione di questo Consiglio per esigenze particolari e/o chiamate dirette.

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

	CDA 10/05/2022	CDA 26/05/2022	CDA 29/09/2022	TOTALE 2022
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	1,75	0,80	1,30	3,85
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	0,85		0,55	1,4
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	2		1,50	3,5
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	3		1,90	4,9
<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	1,8	0,40	1,30	3,5
<i>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco</i>	1,4		1,00	2,4
<i>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali</i>	1,4	0,80	1,15	3,35
<i>Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche</i>	1,05		0,70	1,75
<i>Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie</i>	0,75		0,60	1,35
TOTALI	14,00	2,00	10,00	26,00

Tabella 1 – Ripartizione punti organico ai Dipartimenti

Fatte queste considerazioni, l'Ateneo nell'anno 2023 ha reclutato:

- **21 RTD b);**
- **6 RTT;**
- **45 RTD a)** di cui 7 a gravare su finanziamenti PNRR;
- **284 assegni di ricerca** di cui 84, finanziati dal PNRR, 119 finanziati dal PRIN e 18 PORFESR;
- **27 docenti di I fascia;**
- **28 docenti di II Fascia.**

2.2.1 Consistenza del personale docente al 31/12/2023

Qualifica/Ruolo giuridico	Genere		Totale
	F	M	
Personale docente al 03/11/2023	406	608	1014 + (1) ¹
Personale docente al 31/12/2023	408	609 (+2)	1017 + (2) ²

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

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

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

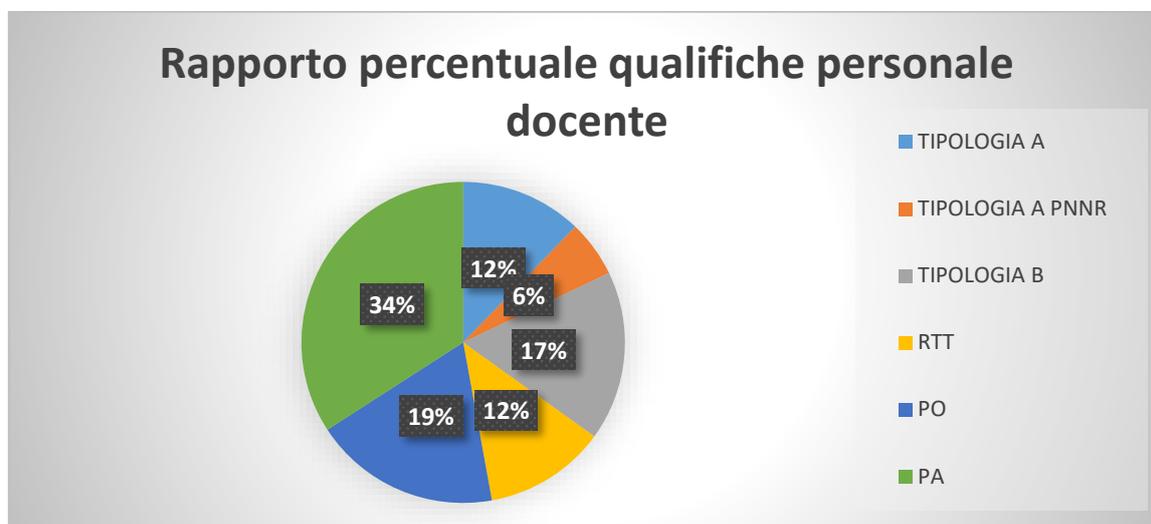


Figura 1 – Reclutamento personale docente anno 2023 per ruolo (%)

Per quanto attiene al **Personale docente**, nel biennio 31 dicembre 2021-31 dicembre 2023, vi sono state **172 uscite** di personale docente di cui n. **20** di I fascia; n. **50** di II fascia; n. **29** RUC; n. **29** RTD a) e **44** RTD b) mentre vi sono state **242 entrate** così suddivise: n. **30** di I fascia; n. **78** di II fascia; n. **1** RUC per trasferimento; n. **74** RTD a) e n. **53** RTD b) e n. **6** RTT. Quanto detto ha portato la consistenza numerica del personale da n. **947** unità al 31 dicembre 2021 a n. **1017** unità (a cui va aggiunto un professore straordinario e un professore in convenzione ai sensi art. 6 comma 11 L. 240/2010) al 31 dicembre 2023, con un incremento netto di n. **70** unità. Nel triennio 2023 – 2025 si prevedono circa **264** cessazioni così suddivise: **37** di I fascia, **22** (+1 professore che potrebbe optare per la legge Moratti, restando pertanto in servizio attivo fino al compimento del settantesimo anno di età) di II fascia, **15** RUC, **106** RTD a) (**comprensivi di n. 80 possibili proroghe biennali**), **84** RTD b), per raggiunti limiti di età, per dimissioni volontarie o per termine del contratto a tempo determinato.

Si riporta sotto la tabella del personale docente in servizio rispettivamente al 31 dicembre 2021, 2022 e 2023 e la tabella delle procedure di reclutamento in atto al 31 dicembre 2023.

	Personale in servizio al 31/12/2021	USCITI	ENTRATI	SALDO	Personale in servizio al 31/12/2022	USCITI	ENTRATI	SALDO	Personale in servizio al 31/12/2023
PO	241	-4	3	-1	240	-16	27	11	250 + (1) ¹
PA	408	-18	50	32	440	-32	28	-4	436 + (1) ²
RUC	96	-24	1	-23	73	-5	0	-5	68
RTD A	102	-18	29	11	113	-11	45	34	151
RTD B	100	29	32	3	103	-15	21	6	111
RTT	0	0	0	0	0	0	6	6	15
TOTALI	947	-93	115	22	969	-79	127	48	1017 + (2)^{1/2}

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

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

Tabella 2 – Variazioni annuali del personale docente

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE IN ATTO al 31 dicembre 2023

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE IN CORSO								
	ART. 18, commi 1 o 4 legge 240/2010	ART. 24, comma 5 legge 240/2010	ART. 24 COMMA 6	RTD a)	RTD b)	RTT	Trasferimenti RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
PO	1		8						
PA	7	20							
RUC									
RTD A				6					18
RTD B					3				
RTT						10			
TOTALI									
Tot. Complessivo: 73									

2.2.2 Personale docente – cessazioni 2023

Qualifica	2023
Professori di I Fascia	16
Professori di II Fascia	12
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	4
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	5
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	2

PRIMA FASCIA

Nell'anno 2023 sono cessati n. 16 docenti di cui n. 6 docente di riferimento. Tali cessazioni, essendo avvenute successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2023/2024, non hanno determinato nel corrente anno accademico conseguenze in termini di accreditamento dei corsi di studio. Nello specifico (i Dipartimenti indicati sono quelli di afferenza dei corsi di studio):

- n. 1 professore sul S.S.D. MED/33 Malattie apparato locomotore - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (scambio contestuale);
- n. 1 professore sul S.S.D. MED/43 Medicina legale - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (nomina presso altro Ateneo);
- n. 1 professore sul S.S.D. MED/28 Malattie odontostomatologiche - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Dental Hygiene (decesso);
- n. 1 professore sul S.S.D. IUS/11 Diritto ecclesiastico e canonico - Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali - Corso di Laurea Magistrale in Relazioni Internazionali ed Europee (nomina presso altro Ateneo);
- n. 1 professore sul S.S.D. ING-IND/14 Progettazione meccanica e costruzione di macchine - Dipartimento di Ingegneria e Architettura - Corso di Laurea Magistrale in Advanced Automotive Engineering – Sede amministrativa di Modena e Reggio Emilia (decesso);
- n. 1 professore sul S.S.D. BIO/16 Anatomia umana - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicine and Surgery (nomina presso altro Ateneo);

SECONDA FASCIA

Nell'anno 2023 sono cessati n. 12 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2023/2024, 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. BIO/09 Fisiologia - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco - Corso di Laurea Magistrale in Farmacia (raggiunti limiti di età);

RICERCATORI

Nell'anno 2023 sono cessati n. 3 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2023/2024, 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 ricercatore sul S.S.D. INF/01 Informatica - Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche - Corso di Laurea in Informatica (raggiunti limiti di età);

Nell'anno accademico 2023/2024, 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. profes. LM Servizio Sociale LM Scienze Motorie	4	2	2	1	1	2
LM Infermieristica	3	1	2	1	1	1

- Ogni docente di riferimento deve avere l'incarico didattico di almeno un'attività formativa nel relativo corso di studio; può essere conteggiato 1 sola volta o, al più, essere indicato come docente di riferimento per due corsi di studio con peso pari a 0,5 per ciascun corso di studio.
- Nell'ambito dei docenti di riferimento sono conteggiate le seguenti tipologie di docenza, fermo restando che almeno il 50% dei docenti di riferimento deve afferire a macrosettori corrispondenti ai settori scientifico disciplinari di base o caratterizzanti del corso:
 - a) Professori a tempo indeterminato, Ricercatori e Assistenti del ruolo ad esaurimento, Ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b) della Legge 240/2010;
 - b) 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);
 - c) Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della Legge n. 240/2010;
 - d) Professori a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 12, della Legge 230/2005, con incarichi di durata triennale;
 - e) Docenti ai quali siano attribuiti contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge 240/10, conteggiabili entro il limite massimo del 50% della quota della docenza di riferimento non riservata ai professori a tempo indeterminato.

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:

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

$W = 0$ se immatricolati \leq numerosità massima
 $W = (\text{immatricolati} / \text{numerosità massima immatricolati}) - 1$ se immatricolati $>$ 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	2023
I fascia	6
II fascia	1
Ricercatori	1

2.2.3 Strategia di copertura del fabbisogno del personale

L'Ateneo nel 2023 ha utilizzato le risorse assegnate nell'anno 2022 con le delibera CDA in data 5 settembre, 29 settembre utilizzando altresì i punti organico messi a disposizione dal DM 445/2022 ed in particolare n. 27 punti organico.

DELIBERE CDA 2022 UTILIZZO PUNTI ORGANICO NEL CORSO DELL'ANNO 2023		PUNTI ORGANICO	
PERSONALE DOCENTE	PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE	24,00	
	PROCEDURE ART.18 c.4 L.240/10	5,40	
	CDA	DIPARTIMENTI per esigenze particolari	2,00
		CHIAMATE DIRETTE	4,00
		DA RIPARTIRE (a disposizione CDA per esigenze particolari e/o chiamate dirette)	1,60

Tabella 3 – Assegnazione di punti organico

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

Le strategie di copertura per il personale docente, per l'anno 2023 sono state le seguenti:

- **chiamate dirette dall'estero**, cofinanziate dal MUR;
- **chiamate di professori ordinari e associati** attraverso procedure di reclutamento **ex art. 18 c. 1 della legge n. 240/2020** anche al fine di consentire la qualificazione e lo sviluppo delle competenze del personale sia già presente in Ateneo, nel pieno rispetto dell'uguaglianza di genere sia nel reclutamento che nella progressione di carriera, della sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio;

- **reclutamento di ricercatori a tempo determinato RTT** ai sensi della legge n. 79/2022 e, nei termini consentiti dalla legge, di **tipo a) e di tipo b)**;
- **chiamate di professori ordinari e associati** ai sensi **dell'art. 18 c. 4 della legge n. 240/2010**;
- **stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o internazionali** che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSC. (Marie Skłodowska Curie Action)

Occorre altresì evidenziare l'attività svolta, nell'anno 2023 e negli anni scorsi, in modo sinergico con il **Sistema Sanitario** e, in particolare, con le Aziende Sanitarie, nella consapevolezza della sempre maggiore rilevanza del tema della ricerca clinica, che ha avuto, fra l'altro, come effetto positivo per l'Ateneo, la stipula di **convenzioni per l'attivazione di procedure di reclutamento** sia di personale docente di I, II Fascia che di Ricercatore a tempo determinato, **con finanziamento interamente a carico delle Aziende Sanitarie** stesse. Tale collaborazione sarà perseguita con decisione anche nel prossimo triennio (2024-2025-2026), per favorire una migliore e sempre maggiore integrazione e un ulteriore rafforzamento della collaborazione con il Servizio Sanitario.

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

- un primo Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione della U.O.C. di Ortopedia e Traumatologia presso l'Ospedale "Guglielmo da Saliceto" di Piacenza quale sede ulteriore e parte integrante della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di Parma, che ha portato fra l'altro, alla stipula di una convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di professore universitario di I fascia per il SSD MED/33 e alla stipula di convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di RTD b);
- un secondo Accordo ha riguardato la UOC di "Pediatria e neonatologia" della AUSL di Piacenza con il conseguente completo finanziamento, da parte della Azienda USL di Piacenza, di 1 posto per Professore Universitario di Ruolo di II fascia per il SSD MED/38;
- un ulteriore Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione, come sedi ulteriori ex art. 18 del vigente protocollo d'Intesa Regione – Università, della U.O.C. di Oncologia; Cardiologia; Ematologia; Chirurgia generale; Neurologia; Medicina Riabilitativa di Integrazione ai percorsi Ospedale – Territorio. L'individuazione di tali strutture come sedi ulteriori, divenute in quanto tali parti integranti della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di Parma, ha portato fra l'altro, alla previsione della stipula di più convenzioni per il completo finanziamento di 8 professore di seconda fascia e 6 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. 240/2010.
- Infine, un altro Accordo, in via di definizione, individua le seguenti strutture come sedi ulteriori rispetto all'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, per esigenze di essenziale integrazione delle attività assistenziali con le funzioni di didattica e di ricerca presso l'Azienda USL di Piacenza: U.O.C. di Anestesia e Rianimazione; Medicina Interna; Otorinolaringoiatria.

Tenuto conto delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2023 e tenuto conto delle ore di didattica istituzionale dei docenti delle diverse fasce (stimando 120 ore per PO e PA; 60 ore per RTD b) e 40 ore per RTD a), come da Regolamento didattico di Ateneo) è possibile ipotizzare l'incidenza delle assunzioni stesse sulle ore aggiuntive di didattica istituzionale potenziale, che potranno essere erogate così come di seguito riportato:

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

Tabella 4 – Totale stimato di ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni

3. IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

3.1 Politiche e facoltà assunzionali

3.1.1 Politiche assunzionali previste e messe in atto

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

- Dirigenti;
- Personale Tecnico Amministrativo;
- Collaboratori Esperti Linguistici – CEL

nonché dei Tecnologi di Ricerca ex art. 24 *bis* della L. 240/2010.

Le azioni programmate e definite nell'ambito del Piano Triennale di Programmazione del Personale 2022-2024, aggiornamento con scorrimento al 2024, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/21-12-2022/537 del 21 dicembre 2022, da attuare nel corso del 2023, riguardavano in particolare:

- la **conferma della graduale applicazione, nel corso del 2023 e nei primi mesi del 2024, del potenziamento dell'organico del personale tecnico amministrativo** delineato nella precedente delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09 novembre 2022, avente ad oggetto "Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell'organico di Ateneo 2022" , il cui contenuto, in forma sintetica, è stato riportato nel paragrafo 3.3.4 "Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo" del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025" anno 2023;
- l'attivazione delle **procedure per le Progressioni Economiche Verticali – PEV**, in applicazione di quanto previsto dal combinato disposto delle proprie delibere n. CDA/16-12-2020/470 del 16.12.2020, recante "Provvedimenti relativi al "Piano triennale di programmazione del personale 2020 – 2022" Aggiornamento con scorrimento al 2022", n. CDA/24-09-2021/474 del 24.09.2021, recante "Autorizzazione modifica e integrazione Piano Assunzionale personale tecnico amministrativo – anno 2021" e n. CDA/09.11.2022 "Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell'organico di Ateneo 2022";
- la **copertura delle posizioni organizzative nell'ambito dell'unità di missione denominata "Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR"**, di livello dirigenziale generale, costituita con Delibera del Consiglio d'Amministrazione n. CDA/09.11.2022/456 del 24.09.2021, per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- l'azione di potenziamento di **reclutamento di unità di collaboratori ed esperti linguistici – CEL a tempo determinato** che trova fondamento sulla base di specifiche linee progettuali di Ateneo e di Dipartimento, volte a garantire un significativo miglioramento dei servizi didattici offerti alle studentesse e agli studenti della nostra Università;
- garantire il rispetto delle quote d'obbligo, qualora dai prospetti annuali da redigere entro il 31 gennaio 2022, emergesse tale necessità di integrazione, attraverso **il rinnovo della stipula della Convenzione di cui all'art. 11 della Legge n. 68/99**, con le preposte **strutture** del Servizio Inserimento Lavoratori Disabili – SILD dell'Amministrazione Provinciale di Parma.

Ulteriori politiche di reclutamento sono state attuate, sempre nel corso del 2023:

- in risposta a **sopravvenute e particolari necessità di potenziamento**, determinatesi in specifiche strutture, che hanno determinato l'assunzione di unità di personale a tempo indeterminato;
- nell'ambito dei progetti "Dipartimenti d'Eccellenza 2023-2027" per i cui dettagli si rimanda alla specifica di questo documento;

- per la **realizzazione delle azioni previste nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR**;
- per **esigenze straordinarie ed eccezionali**, con la copertura di posizioni a tempo determinato.

3.1.2 Facoltà assunzionali

Le **facoltà assunzionali**, per le finalità di cui sopra, state definite dalle seguenti attribuzioni:

- **n. 29,00 punti organico (P.O.)**, aventi la seguente imputazione:

n. 10,24 P.O.	Programmazione 2021 (CDA/31-03-2022/107)
n. 15,00 P.O.**	D.M. n. 445/2022 <i>“Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026”</i> (CDA/05-09-2022/346)
n. 3,76 P.O.	D.M. 24.09.2022, n. 1106

** di cui n. 1,00 già impegnato per procedure assunzionali finalizzate al potenziamento dell'Area Edilizia e Infrastrutture

assegnati con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09 novembre 2022;

- **n. 8,40 punti organico (P.O.)** a seguito della conferma/rimodulazione punti organico residui 2021 e della programmazione punti organico anno 2022, assegnati con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/20-04-2023/217 del 20 aprile 2023;

per un **totale di 37,40 punti organico (P.O.)**.

Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/21-12-2023/594 del 21 dicembre 2023, è stato autorizzato un utilizzo pari a **0,65 punti organico (P.O.)** a valere sulle assegnazioni del DM 26 giugno 2023, n. 795 – *“Piano Straordinario reclutamento personale universitario 2024”* per l'assunzione di un dirigente a tempo indeterminato.

3.1.3 Consistenza del Personale Tecnico Amministrativo al 31.12.2023

La consistenza del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL, in servizio al 31.12.2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato è così quantificata:

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

3.2 Personale con qualifica dirigenziale

Come sopra richiamato, il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera n. CDA/21-12-2023/566 del 21.12.2023, ha attivato **l'ufficio dirigenziale di secondo livello denominato "Area Acquisti"**. Per la copertura della posizione dirigenziale nell'ambito di tale ufficio, con successiva delibera n. CDA/21-12-2023/594 del 21-12-2023, lo stesso organo ha autorizzato, stanziandone la relativa copertura in termini di risorse e P.O., lo scorrimento della graduatoria, approvata con D.D. Rep n. 149/2023, prot. n. 20840 26.01.2023, relativa al *Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 1 Dirigente di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, per le esigenze dell'Università di Parma [COD. RIF. 2022dir001]*".

3.3 Personale Tecnico Amministrativo – PTA

Una prima azione programmata nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – PTFP 2022-2024 aggiornato con scorrimento al 2024, riguardava la conferma della graduale applicazione del **potenziamento dell'organico del personale tecnico amministrativo delineato nella richiamata delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09.11 2022**, per il quale è stato previsto l'utilizzo di 25,65 P.O., più n. 1,00 P.O. per le procedure assunzionali, in fieri, di potenziamento dell'Area Edilizia e Infrastrutture, per un totale 26,65 P.O..

Al fine di dare attuazione a quanto sopra, nel corso del 2023, sono state avviate le relative procedure di reclutamento, seppur con alcune rivalutazioni. La flessibilità e la dinamicità che caratterizzano tale strumento di programmazione hanno permesso, infatti, nel rispetto dei medesimi vincoli, sia finanziari che assunzionali, di rimodulare alcune esigenze di personale.

La copertura delle posizioni previste nel precitato piano, in alcuni casi, come anticipato, oggetto di rivalutazione, è stata attuata facendo ricorso a diversi istituti, quali:

- mobilità interna;
- mobilità esterna, di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e art 57 CCNL 2006/2009 Comparto Istruzione e Ricerca;
- scorrimento di vigenti graduatorie in essere presso l'Ateneo;
- stabilizzazione di personale precario di cui all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;
- concorso pubblico.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera n. CDA/19-09-2023/447 del 19.09.2023, ha autorizzato l'assunzione di **ulteriori n. 8 unità di personale tecnico amministrativo**, con un utilizzo di 1,85 P.O., e, in particolare:

- n. 7 unità di personale inquadrato nella categoria C, posizione economica C1, Area Amministrativa, per il potenziamento dell'Area Ricerca e della U.O. Comunicazione Istituzionale, afferente al Rettorato;
- n. 1 unità di personale inquadrata nella categoria EP, Area Amministrativa-Gestionale, mediante procedura di mobilità compensativa per interscambio tra l'Università di Ferrara, con l'uscita dai ruoli dell'Università di Parma di n. 1 unità di personale inquadrata nella categoria D, Area Amministrativa-Gestionale.

Inoltre, nel corso del 2023, le **sopravvenute e particolari necessità di potenziamento**, determinatesi in specifiche strutture, quali ad esempio l'Ospedale Veterinario Universitario Didattico e il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale, hanno comportato l'attuazione di **procedure di reclutamento ulteriori**.

Di seguito si riportano i dettagli relativi al raggiungimento del potenziamento previsto nei documenti programmatori sopra citati, tenuto conto delle rimodulazioni effettuate, nonché il riepilogo delle assunzioni derivanti da esigenze straordinarie sopravvenute, alla data del **31 dicembre 2023**:

- **posizioni ricoperte, mediante procedure di reclutamento concluse con esito positivo, previste nell'ambito della programmazione inserita nella delibera CDA/09-11-2022/457 del 09 novembre 2022:**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Direzione Generale	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC008 (U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza)	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria D	Amministrativa-Gestionale	Scorrimento graduatoria 2023ptaD011 (U.O. Contratti Pubblici)	Esito positivo con copertura del posto
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	n. 2 unità	Categoria D	Amministrativa-Gestionale	Scorrimento graduatoria 2020ptaD002	Esito positivo con copertura totale dei posti (n. 2 upgrade)
	n. 3 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità esterna 2023ptaMEST002	Esito positivo con copertura totale dei posti
				Scorrimento di vigente graduatoria 2021ptaC005	
				Procedura concorsuale 2023ptaC001	
n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto	
Area Ricerca	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura concorsuale 2023ptaD010	Esito positivo con copertura del posto (upgrade)
	n. 5 unità	Categoria C	Area Biblioteche	Procedura concorsuale 2023ptaC005	Esito positivo con copertura totale dei posti
	n. 4 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura totale dei posti
Area Terza Missione	n. 1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Scorrimento graduatoria 2022ptaEP001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Scorrimento graduatoria 2020ptaD013	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna	Esito positivo con copertura totale dei posti

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C1823_TM	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Area Economica-Finanziaria	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C2023_EF	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Area Edilizia e Infrastrutture	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatoria 2020ptaD001	Esito positivo con copertura del posto (upgrade)
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Assunzione di unità di personale già in comando c/o UNIPR	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2021ptaC005	Esito positivo con copertura del posto
Area Personale Organizzazione	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura di mobilità esterna 2023ptaMEST003	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatoria 2022ptaC007	Esito positivo con copertura del posto
Area Sistemi Informativi	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD007 (U.O. Sistemi Tecnologici e Infrastrutture)	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD008 (U.O. Sistemi Applicativi)	Esito positivo con copertura del posto
	n. 2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento di vigente graduatoria 2022ptaC007	Esito positivo con copertura totale dei posti
Dipartimento DUSIC	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Dipartimento di Giurisprudenza Studi Politici e Internazionali	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C3323_GIUR	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura totale dei posti
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	n. 3 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatorie 2020ptaD006 e 2020ptaD005	Esito positivo con copertura totale dei posti
	n. 1 unità	Categoria D	Area Socio-Sanitaria	Procedura concorsuale 2023ptaD006	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	n. 2 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C4223_SEA	Esito positivo con copertura totale dei posti
Dipartimento SCVSA	n. 2 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatorie 2021ptaD003 2022ptaD003	Esito positivo con copertura totale dei posti (n. 1 upgrade)
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC011	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C4523_SCVSA	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità esterna 2023ptaMEST002	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	n. 2 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C4823_ALIFARM	Esito positivo con copertura totale dei posti
	n. 4 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC007	Esito positivo con copertura totale dei posti

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C5023_SMFI	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC009	Esito positivo con copertura del posto
	n. 2 unità	Categoria B	Area Servizi Generali e Tecnici	Scorrimento graduatoria 2020ptaB001	Esito positivo con copertura totale dei posti
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatoria 2022ptaD002	Esito positivo con copertura del posto
	n. 2 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatoria 2022ptaC004	Esito positivo con copertura totale dei posti
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità interna MOB_C5623_CSAC	Esito positivo con copertura del posto
Centro di Odontoiatria	n. 1 unità	Categoria C	Area Socio-Sanitaria	Procedura concorsuale 2023ptaC010	Esito positivo con copertura del posto
CAPAS	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento graduatoria 2022ptaC004	Esito positivo con copertura del posto
CIM	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD003	Esito positivo con copertura del posto
Orto Botanico (Area Terza Missione)	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD002	Esito positivo con copertura del posto

Il n. delle posizioni coperte è pari a **69** con un utilizzo di **14,20 punti organico (P.O.)**.

In caso di copertura della posizione a seguito di esito positivo di procedura di mobilità interna, la posizione di provenienza del dipendente trasferito è stata compensata, mediante l'assunzione dell'unità di personale originariamente destinata all'esigenza programmata: in particolare n. 8 posizioni di categoria C sono state ricoperte con personale esterno, con un utilizzo di **2,00 punti organico (P.O.)**.

➤ **posizioni ridefinite a seguito di rivalutazione delle esigenze delle strutture (n. 3):**

POSIZIONE ORIGINARIA		POSIZIONE RIDETERMINATA			
STRUTTURA	POSIZIONE	STRUTTURA	POSIZIONE	PROCEDURA ED ESITO	
Area Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	n. 1 unità Categoria C Area Amministrativa	Area Personale e Organizzazione	n. 1 unità Categoria C Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Area Ricerca	n. 1 unità Categoria C Area Amministrativa	Rettorato	n. 1 unità Categoria C Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Centro Linguistico di Ateneo	1 unità Categoria C Area Amministrativa	Dipartimento di Giurisprudenza Studi Politici e Internazionali	n. 1 unità Categoria C Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto

Il n. delle posizioni coperte è pari a **3** con un utilizzo di **0,75 punti organico (P.O.)**.

➤ **posizioni per le quali non è da attivare la procedura con specificata la relativa motivazione (n.3):**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			MOTIVAZIONE
Direzione Generale	1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura assunzionale eliminata causa revisione organizzativa. Le funzioni di welfare sono state assegnate alla UO Relazioni Sindacali, Welfare e Performance. I PO sono stati utilizzati per coprire la posizione di categoria EP destinata alla U.O. Amministrazione Dipartimentale del Dipartimento di Medicina e Chirurgia, prevista in programmazione senza stanziamento di PO.
Area Personale e Organizzazione	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Esigenza ricoperta con upgrade di unità di personale già dipendente a seguito di scorrimento della graduatoria relativa al concorso 2021ptaD001 nell'ambito del precedente Piano Assunzionale
Area Terza Missione (Orto Botanico)	n. 1 unità	Categoria B	Area Servizi Generali e Tecnici	I P.O. stanziati per tale posizione sono stati utilizzati per il reclutamento di n. 1 unità di personale, con medesimo inquadramento professionale, da destinare al Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie (posizione già prevista in programmazione senza stanziamento di PO)

➤ **posizioni, previste nell'ambito della programmazione inserita nella delibera CDA/09-11-2022/457 del 09.11.2022, per le quali è stata attivata la relativa procedura di reclutamento ma che non sono state ricoperte causa esito negativo della stessa procedura:**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Direzione Generale	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD004 (U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione)	Esito negativo per procedura deserta
	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaD005 (U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione)	Esito negativo per rinuncia unico vincitore
	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura concorsuale 2023ptaD012 (U.O. Vigilanza e Logistica)	Esito negativo per rinuncia unico vincitore
Area Edilizia e Infrastrutture	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura di mobilità esterna 2023ptaMEST001	Esito negativo per rinuncia idoneo/a
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC014	Esito negativo per mancanza candidati idonei
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2023ptaC016	Esito negativo per mancanza candidati idonei
Centro di Odontoiatria	n. 1 unità	Categoria C	Area Socio-Sanitaria	Procedura concorsuale 2023ptaC006	Esito negativo per procedura deserta

Il numero delle posizioni dichiarate deserte, nel corso del 2023, è pari a **7** e il relativo **valore in termini di punti organico (P.O.) è pari a 1,90**.

- **posizioni oggetto delle procedure indette nel corso del 2022, con anticipo di PO, per il potenziamento dell'Area Edilizia e Infrastrutture**, citate nella stessa delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09.11.2022, la cui copertura è stata effettuata nel corso del 2023, ovvero:

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Area Edilizia e Infrastrutture	n. 1 unità	Categoria EP	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2022ptaEP004	Esito positivo con copertura del posto (upgrade)
	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2022ptaD009	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale 2022ptaD010	Esito positivo con copertura del posto

Il numero delle posizioni coperte, nel corso del 2023, è pari a **3** con un utilizzo di **0,70 punti organico (P.O.)**.

- **posizioni ricoperte, con riferimento alle quali la procedura di reclutamento si è conclusa con esito positivo, previste nell'ambito della programmazione inserita nella delibera CDA/19-09-2023/447 del 19.09.2023:**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Rettorato	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Area Ricerca	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	n. 1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura di Interscambio con altro Ateneo	Esito positivo con copertura del posto

Il numero delle posizioni coperte è pari a **8** con un utilizzo di **1,85 punti organico (P.O.)**.

- **posizioni previste per esigenze di potenziamento sopravvenute:**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Direzione Generale	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Riammissione in servizio autorizzata con Delibera CDA/30-03-2023/148	Esito positivo con copertura del posto
Area Terza Missione	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Scorrimento di graduatoria 2020ptaD013	Esito positivo con copertura del posto
Area personale e Organizzazione	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento di vigente graduatoria 2023ptaC005	Esito positivo con copertura del posto

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Scorrimento di vigente graduatoria 2023ptaC005	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento di vigente graduatoria 2021ptaD002	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Scorrimento di vigente graduatoria 2021ptaD001	Esito positivo con copertura del posto
CSAC	n. 1 unità	Categoria C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale 2023ptaC001	Esito positivo con copertura del posto
Centro di Odontoiatria	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Scorrimento di vigente graduatoria 2021ptaD002	Esito positivo con copertura del posto (upgrade)

Il numero delle posizioni coperte è pari a **8** con un utilizzo di **1,95 punti organico (P.O.)**.

Di seguito, invece, sono riportate le **posizioni con riferimento alle quali, alla data del 31.12.2023, la procedura di reclutamento è in itinere o risulta da attivare:**

➤ **posizioni previste nell'ambito della programmazione inserita nella delibera CDA/09-11-2022/457 del 09 novembre 2022:**

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			STATO PROCEDURA
Rettorato	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura da attivare
Direzione Generale	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura da attivare
Area Ricerca	n. 1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaEP003
Area Terza Missione	n. 1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaEP001
Area Edilizia e Infrastrutture	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaD009
	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura da attivare
Area Sistemi Informativi	n. 1 unità	Categoria D	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura da attivare
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere 2023ptaD017

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			STATO PROCEDURA
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaC013
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaC015
	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaC017
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	n. 1 unità	Categoria EP	Area Amministrativa-Gestionale	Procedura concorsuale in itinere 2023ptaEP002
	n. 1 unità	Categoria D	Area Socio-Sanitaria	Procedura concorsuale in itinere Cod. Rif. 2023ptaD016
	n. 1 unità	Categoria B	Area Servizi Generali e Tecnici	Procedura da attivare
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	n. 1 unità	Categoria EP	Area Medico Odontoiatrica e Socio-Sanitaria	Procedura di stabilizzazione ex art. 20, c.2, D.Lgs. 75/2017 in itinere - Cod. Rif. 2023stab002
Dipartimento SCVSA	n. 1 unità	Categoria B	Area Servizi Generali e Tecnici	Procedura da attivare

➤ **posizioni previste per esigenze di potenziamento sopravvenute:**

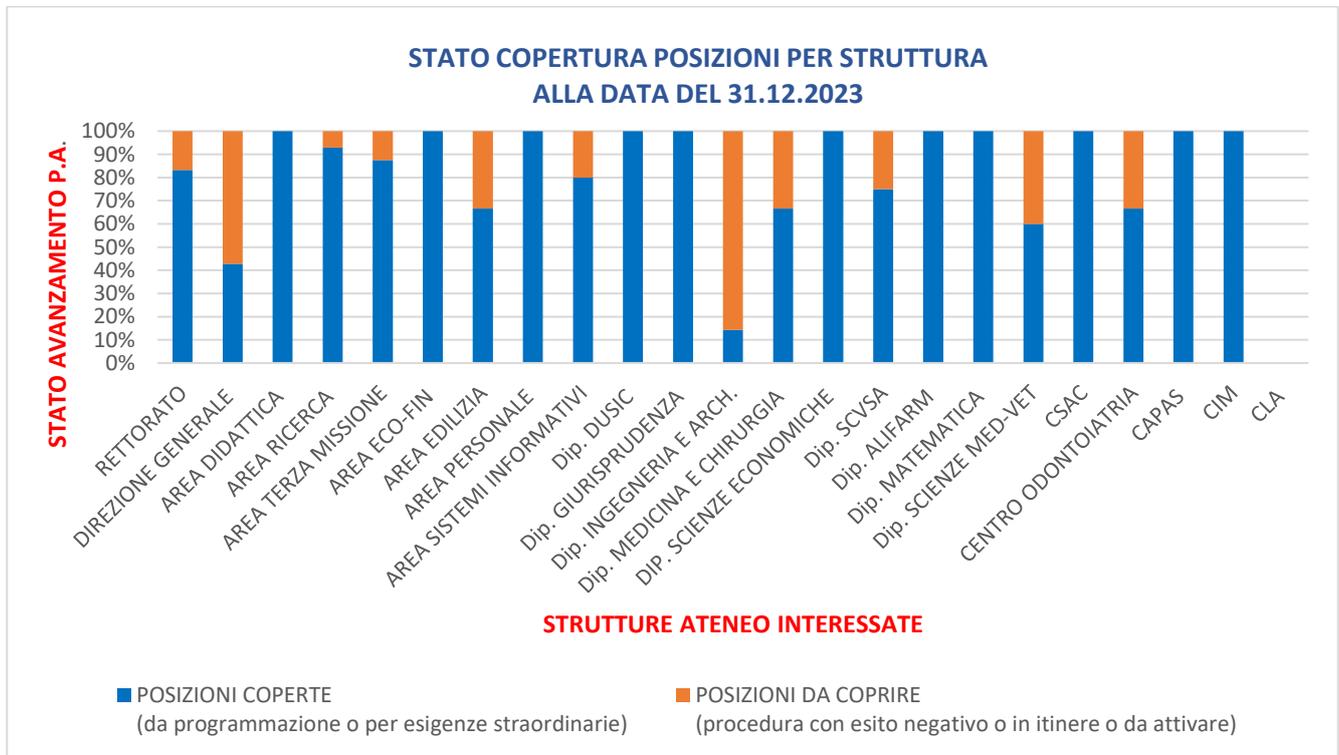
STRUTTURA	ESIGENZA PTA			STATO PROCEDURA
Dipartimento SCVSA	n. 1 unità	Categoria D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere 2023ptaD018 (METEOROLOGO)
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	n. 1 unità	Categoria C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale in itinere 2023ptaC019 (OVUD)

Il numero totale delle posizioni in itinere o da attivare, alla data del 31.12.2023, è pari a **18** e il relativo **valore in termini di punti organico (P.O.) è pari a 2,20.**

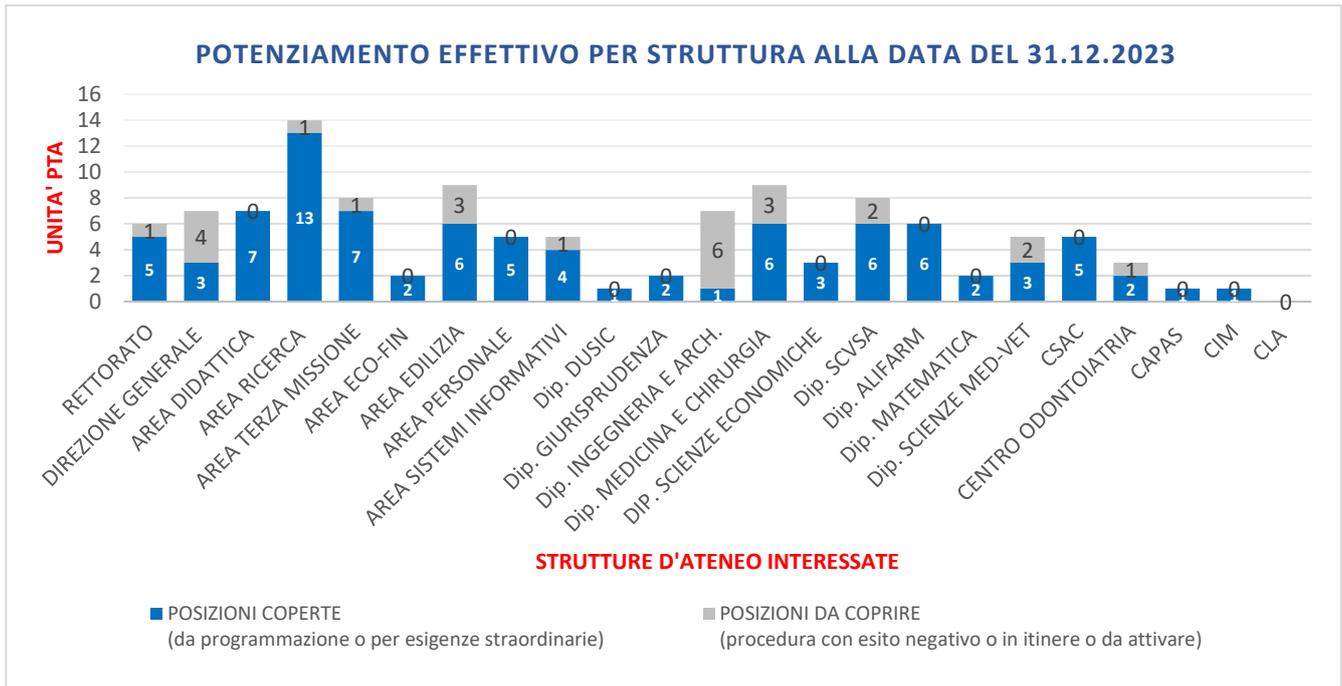
Ciò premesso, il **piano assunzionale** delineato nei punti precedenti, **relativo al personale tecnico amministrativo**, oggetto dei precitati strumenti di programmazione, nonché derivante da esigenze di potenziamento sopravvenute, **alla data del 31.12.2023, risulta attuato nella misura del 94,83 %** (posizioni con riferimento alle quali è stata attivata la relativa procedura di reclutamento: 110 su 116) **con una copertura delle posizioni nella misura dell'78,45%** (posizioni coperte: 91 su 116), come riportato nella seguente tabella:

	Posizioni programmate (A)	Pos.ni da non coprire (B)	Posizioni programmate nette (A-B)	Posizioni coperte	Posizioni con procedura deserta	Posizioni con procedura in itinere	Posizioni con procedura da attivare
CDA/09-11-2022/457	101	3	98	75	7	10	6
CDA/19-09-2023/447	8	0	8	8	0		0
Esigenze straordinarie	10	0	10	8	0	2	0
TOTALE	119	3	116	91	7	12	6

con un **utilizzo effettivo di punti organico (P.O.)**, per il personale tecnico amministrativo, **pari a 21,45 relativo alle procedure di reclutamento che si sono concluse con esito positivo.**



Le **strutture interessate dal potenziamento** sono Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti e alcuni Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo, come di seguito illustrato:



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

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

La rilevazione dei lavoratori in servizio alla data del 31/12/2022 ha evidenziato una situazione occupazionale per cui la quota di riserva è pari a n. 10 unità di lavoratori disabili (comma 1, art.1, Legge 12 marzo 1999 n. 68). In considerazione di tali obblighi assunzionali, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/30-06-2023/301 del 30.06.2023, ha autorizzato la stipula della convenzione, poi avvenuta in 31.08.2023, tra l'Università di Parma e l'Agenzia Regionale per il Lavoro, Ufficio per il Collocamento Mirato, Ambito territoriale di Parma, ai sensi dell'art. 11 della Legge 12 marzo 1999 n.68, per la determinazione di un programma, finalizzato al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla stessa Legge. Per la copertura della suddetta quota, **alla data del 31.12.2023**:

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

In ultimo, relativamente al personale tecnico amministrativo a tempo determinato, nel corso del 2023:

- è stata assunta n. 1 unità di Categoria D, Area Amministrativa-Gestionale, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico– codice Rif. 2022ptaD001, per poter permettere l'inizio delle attività progettuali connesse al progetto "FOOD-ER: EMILIA-ROMAGNA INTERNATIONAL NETWORK FOR EDUCATION AND INDUSTRIAL RESEARCH ON FOOD AND BEVERAGE" nel corso del 2023, reclutamento autorizzato con Determina Direttoriale Rep. n. 1220/2023, prot. n. 116172 del 09.05.2023;
- con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/30.11.2023/547 del 30.11.2023 è stato autorizzato l'avvio delle procedure di reclutamento per n. 2 unità di personale di Categoria D, Area

Amministrativa-Gestionale, presso la U.O. Internazionalizzazione dell'Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti, per l'attuazione degli adempimenti previsti per la gestione della rete, nonché per favorire l'attivazione di un ufficio EU GREEN nell'ambito della rete universitaria europea "EU GREEN – *European universities alliance for sustainable growth, inclusive education and environment*" di cui l'Ateneo di Parma è *partner*, in fase di attivazione al 31.12.2023;

- con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/30.11.2023/548 del 30.11.2023 è stato autorizzato l'avvio delle procedure di reclutamento per **n. 2 unità di personale di Categoria C, Area Amministrativa**, presso il Centro Accoglienza e Inclusione per supporto delle attività specifiche del Centro nonché nelle attività di reperimento dati e nelle relazioni con i partner del progetto europeo "EU GREEN – *European universities alliance for sustainable growth, inclusive education and environment*" di cui l'Ateneo di Parma è *partner*, in fase di attivazione al 31.12.2023;
- con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/27.07.2023/353 del 27.07.2023 è stato autorizzato il **rinnovo, per ulteriori 12 mesi, del contratto individuale di lavoro, in essere con n. 12 unità di personale tecnico amministrativo**, inquadrato nella **Categoria B, Area Servizi generali e Tecnici** per lo svolgimento di attività nelle seguenti strutture:
 - Call Center c/o la Direzione Generale;
 - "Infopoint" c/o la Direzione Generale;
 - U.O. Vigilanza e Logistica c/o la Direzione Generale;
 - U.O. Internazionalizzazione c/o l'Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli studenti.

3.4 Collaboratori Esperti Linguistici - CEL

Con riferimento all'attuazione di politiche reclutamento di unità di collaboratori ed esperti linguistici – CEL, in linea con delibera n. CDA/21-12-2022/537 del 21.12.2022 del Consiglio di Amministrazione, l'Ateneo ha indetto una procedura concorsuale per il reclutamento di n. 8 collaboratori ed esperti linguistici (CEL), con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato della durata di 12 mesi [Cod. Rif. 2023cel001.], in esito alla quale vi è stata una copertura parziale delle posizioni previste con l'assunzione di **n. 5 unità**.

In corso d'anno, al fine di consentire un potenziamento stabile, il Consiglio di Amministrazione con **delibera n. CDA/27-07-2023/356 del 27.07.2023** ha autorizzato l'avvio delle procedure concorsuali riservate di n. 15 Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL), in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, a valere sul budget 2023 della U.O. Stipendi e Compensi – Area Economico Finanziaria, con un utilizzo di n. 3,00 punti organico (P.O.).

In attuazione della precitata delibera, è stata, pertanto, indetta la relativa procedura di reclutamento che ha determinato la stabilizzazione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di **n. 14 Collaboratori Esperti Linguistici**, di cui n. 12 assegnati al Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali e n. 2 al Centro Linguistico d'Ateneo, con un utilizzo effettivo di **2,80 punti organico (P.O.)**.

Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/19.09.2023/446 del 19.09.2023 è stato autorizzato il rinnovo, per ulteriori 12 mesi, del contratto individuale di lavoro in essere, a tempo determinato, con n. 8 Collaboratori ed Esperti Linguistici.

3.5 Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della L. 240/2010

Alla data del 31.12.2023, le procedure per il reclutamento di Tecnologi di Ricerca a tempo determinato, figura professionale prevista dall'art. 24 bis della L. 240/2010, indette e concluse sono le seguenti:

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Area terza Missione - U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell’Innovazione	IL TECNOPOLO PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGETICA E DIGITALE DEL TERRITORIO PARMENSE - ATTIVITÀ DI GESTIONE E SVILUPPO DEL TECNOPOLO DI PARMA 2023-2025	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec005	Esito positivo con copertura del posto
		n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec006	Esito positivo con copertura del posto
Area Ricerca	MUR_DM737_HORIZON_ EUROPE” - profilo “RESEARCH MANAGER	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec009	Esito negativo: procedura deserta
	PR FESR 2021-2027 Azione 1.1.2 per progetti di ricerca industriale strategica rivolti agli ambiti prioritari della Strategia di Specializzazione Intelligente	n. 3 tecnologi ex art. 24 bis legge n. 240/2010, di II livello, a tempo determinato, per la durata di 24 mesi	Procedura selettiva 2024tec006	Procedura in itinere

mentre quelle indette e in corso di svolgimento sono le seguenti:

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	STATO PROCEDURA
Area Ricerca	MUR_DM737_HORIZON_ EUROPE” - profilo “RESEARCH MANAGER	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec011 in itinere
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	TEORIA DI CAMPO SU RETICOLO: SIMULAZIONI NUMERICHE, FISICA DELLE PARTICELLE ED OLTRE	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, a tempo determinato, per la durata di 18 mesi	Procedura selettiva 2023tec010 in itinere

3.6 Assunzioni PNRR

Personale dirigenziale

Come già specificato, a seguito dell’attivazione, dell’ufficio dirigenziale di secondo livello denominato “Area Acquisti”, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/21-12-2023/594 del 21.12.2023 è stata prevista e autorizzata la copertura della relativa posizione dirigenziale mediante scorrimento della

graduatoria, approvata con D.D. Rep n. 149/2023, prot. n. 20840 26.01.2023, relativa al *Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 1 Dirigente di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, per le esigenze dell'Università di Parma [COD. RIF. 2022dir001]*". L'assunzione del candidato idoneo è avvenuta nel 2024.

Personale Tecnico Amministrativo

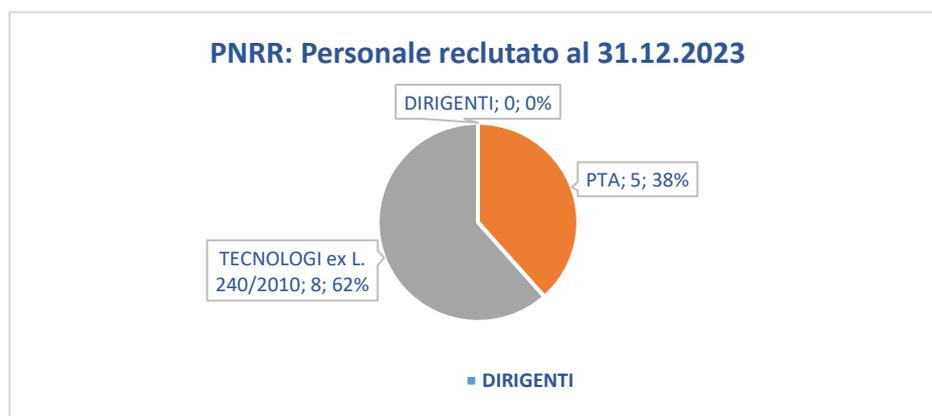
STRUTTURA	PROGETTO / ESIGENZA	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Area terza Missione	POINT 2 KTM - PROMOTION OF INNOVATION AND TRANSFER OF TECHNOLOGY THROUGH 2 KNOWLEDGE TRANSFER MANAGERS	n. 2 unità di personale di Categoria D, Area Amministrativa- Gestionale, a tempo determinato e a tempo pieno, della durata di 24 mesi	Procedura concorsuale 2023ptaD001	Esito positivo con copertura parziale dei posti banditi (n. 1 su 2)
Ufficio di Management - Unità Centrale per il Coordinamento del PNRR	Attività di supporto alla gestione e rendicontazione dei progetti PNRR presso le strutture amministrative di Ateneo	n. 4 unità di personale di Categoria C, Area Amministrativa, a tempo determinato e a tempo pieno, della durata di 12 mesi	Procedura concorsuale 2023ptaC002	Esito positivo con copertura totale dei posti banditi

Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della L. 240/2010

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Ufficio di Management - Unità Centrale per il Coordinament o del PNRR	ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA- ROMAGNA (ECOSISTER)	n. 6 tecnologi ex art. 24bis legge n. 240/2010 di I livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec003	Esito positivo con copertura parziale dei posti banditi (n. 2 su 6)
		n. 2 tecnologi ex art. 24bis legge n. 240/2010 di I livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 26 mesi	Procedura selettiva 2023tec004	Esito positivo con copertura totale dei posti banditi
	ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA- ROMAGNA (ECOSISTER) e Life Science TTO Network (PNC-TT)"	n. 1 Tecnologo ex art. 24 bis Legge n. 240/2010, di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo della durata di 26 mesi pieno	Scorrimento graduatoria procedura Codice Rif. 2023tecT00 6	Esito positivo con copertura del posto

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	REALIZZAZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI RICERCA NAZIONALE PER LA METROLOGIA E I DATI OPEN ACCESS A SUPPORTO DEL SETTORE AGROALIMENTARE (METROFOOD-IT)	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 22 mesi	Procedura selettiva 2023tec002	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento ALIFARM	ON FOODS - RESEARCH AND INNOVATION NETWORK ON FOOD AND NUTRITION SUSTAINABILITY, SAFETY AND SECURITY – WORKING ON FOODS	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 36 mesi	Procedura selettiva 2023tec007	Esito positivo con copertura del posto
Dipartimento SCVSA	REALIZZAZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI RICERCA NAZIONALE PER LA METROLOGIA E I DATI OPEN ACCESS A SUPPORTO DEL SETTORE AGROALIMENTARE (METROFOOD-IT)	n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 24 mesi	Procedura selettiva 2023tec001	Esito negativo: procedura deserta
		di n. 1 tecnologo ex art. 24bis legge n. 240/2010 di II livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con impegno orario a tempo pieno, della durata di 20 mesi	Procedura selettiva 2023tec008	Esito positivo con copertura del posto

Riepilogando, alla data del 31.12.2023, le **unità di personale assunte per finalità collegate all'attuazione del PNRR in totale sono n. 13**, suddivise nelle seguenti categorie:



3.7 Progressioni Economiche Verticali

Un'ulteriore azione programmata nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale – PTFP, approvato con **delibera n. CDA/21-12-2022/537 del 21.12.2022** del Consiglio di Amministrazione, riguardava la valorizzazione del personale di ruolo dell'Ateneo. In attuazione di quanto previsto dal combinato disposto dalle seguenti delibere del Consiglio di Amministrazione:

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

con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 3068/2022, prot. n. 285989 del 29.11.2022, successivamente modificata ed integrata con Determina Direttoriale Rep. DRD n. 3424/2022, prot. n. 307709 del 23.12.2022, sono state avviate le seguenti procedure selettive per la copertura di n. 43 posti, nel rispetto del limite numerico massimo previsto per legge e con la previsione di utilizzo di n. 2,35 P.O., destinati alle Progressioni Economiche Verticali – PEV del personale interno, conclusesi nel corso del 2023:

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

Codice Procedura	N. POSTI, CATEGORIA e AREA DI INQUADRAMENTO	ESITO PROCEDURA
2022pevEP003	n. 2 posti di CATEGORIA EP Area Amministrativa-Gestionale	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevEP004	n. 1 posto di CATEGORIA EP, Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevEP005	n. 1 posto di CATEGORIA EP Area Medico-odontoiatrica e Socio Sanitaria	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevD006	n. 9 posti di CATEGORIA D Area Amministrativa-Gestionale	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevD007	n. 7 posti di CATEGORIA D Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevD008	n. 2 posti di CATEGORIA D Area Socio-Sanitaria	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevD009	n. 1 posto di CATEGORIA D Area Biblioteche	Esito positivo con copertura totale dei posti
2022pevC010	n. 11 posti di CATEGORIA C Area Amministrativa	Esito positivo con copertura parziale dei posti banditi (n. 9 su 11)
2022pevC011	n. 7 posti di CATEGORIA C Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati	Esito positivo con copertura parziale dei posti banditi (n. 4 su 7)



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

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

Per le progressioni verticali del personale tecnico amministrativo sono stati di fatto utilizzati **2,00 punti organici (P.O.)**.

4. IL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro agile nel corso del 2023 è stata relazionata anche nel PIAO 2024/2026, cui si rimanda integralmente e di cui si riprendono di seguito i contenuti principali.

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

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

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

La regolamentazione aggiornata ha confermato la volontà dell'Amministrazione di non limitare l'accesso al lavoro agile ad una percentuale ridotta di personale, ma di concedere la possibilità di usufruirne al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time e che svolga attività lavorative compatibili. L'Amministrazione, per meglio gestire il processo di stipula degli accordi individuali e in un'ottica di digitalizzazione, ha approntato un gestionale informatico per la redazione e approvazione da parte del responsabile diretto e del responsabile apicale.

La regolamentazione del telelavoro è disciplinata invece nelle “[Linee Guida per il telelavoro](#)” da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera CDA/26-05-2022/243 del 26 maggio 2022.

L'Ateneo con il telelavoro ha perseguito anche nel 2023 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.

Per l'anno 2023, in coerenza con tale regolamentazione, è stato emanato con Determina Direttoriale Rep. n. 1828/2023 prot. n. 18755 del 03.07.2023 il bando annuale per l'[assegnazione di n. 70 postazioni di telelavoro per l'annualità 2023-24, con un ampliamento di n. 20 postazioni rispetto al 2022](#). All'esito della procedura, è stato concesso il telelavoro a n. 62 dipendenti. Nel corso dell'anno 2023 l'Amministrazione, proseguendo l'impegno di fornire le necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo, ha assegnato: n. 160 pc, 200 cuffie e n.80 webcam.

5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 La Formazione del Personale Dirigente e Tecnico amministrativo

L'Ateneo riconosce il ruolo centrale della formazione e dell'aggiornamento professionale quali leve funzionali al continuo miglioramento dell'organizzazione e alla valorizzazione delle risorse umane e di promozione di nuovi modelli culturali e organizzativi.

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 2023, che nella previsione e attuazione del Piano di Formazione 2024, 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.

I NUMERI DELLA FORMAZIONE

I dati relativi alla rendicontazione delle attività di formazione del 2023 mostrano un aumento delle ore complessive di formazione rispetto al 2022 a cui ha contribuito, in maniera significativa, la formazione sulle competenze digitali e, in ambito manageriale-comportamentale, la partecipazione a master e a eventi sullo sviluppo delle competenze di leadership e delle soft skills.

Anno	Personale convocato	Partecipanti	Attività formative organizzate internamente *	Attività formative svolte presso enti esterni**	Totale attività formative	Ore di formazione complessive
2022	6345	4326	54	76	130	21570
2023	6346	4312	37	102	139	30076

* Compresa la formazione *in house* e i corsi in collaborazione

** Compresi i master

Tabella 5 - I numeri complessivi della formazione PTA

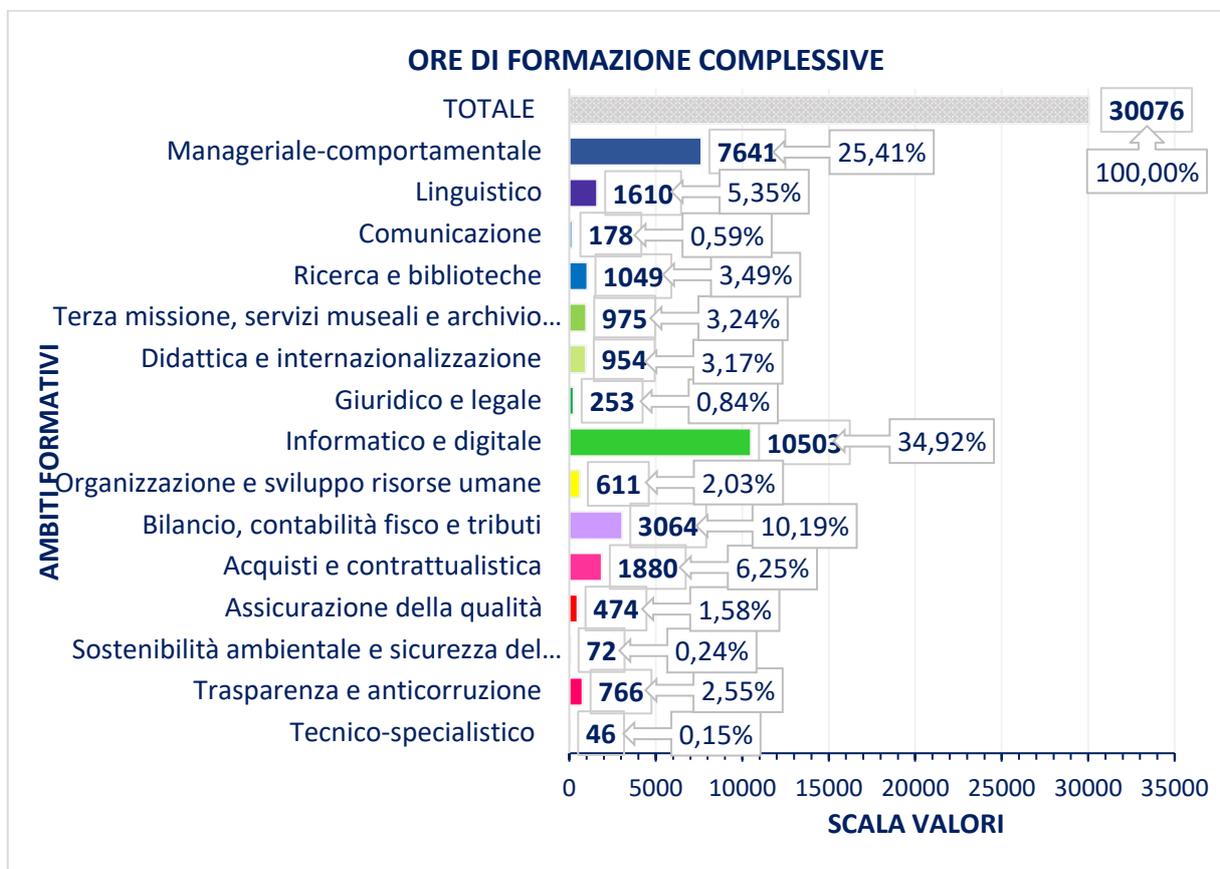
Ambito	Partecipanti	Ore di formazione complessive
Manageriale-comportamentale	78	7641
Linguistico	53	1610
Comunicazione	10	178
Ricerca e biblioteche	166	1049
Terza missione, servizi museali e archivio storico	39	975
Didattica e Internazionalizzazione	185	954
Giuridico e legale*	12	253
Informatico e digitale**	2107	10503
Organizzazione e sviluppo risorse umane	519	611
Bilancio, contabilità fisco e tributi	329	3064

Ambito	Partecipanti	Ore di formazione complessive
Acquisti e contrattualistica	200	1880
Assicurazione della qualità	140	474
Sostenibilità ambientale e sicurezza del lavoro	24	72
Trasparenza e anticorruzione	440	766
Tecnico-specialistico	10	46
Totale	4312	30076

*Compresa la formazione sulla Privacy

**Compresa la formazione sugli applicativi e sulla gestione documentale

Tabella 6- La formazione al PTA per ambito



I COSTI DELLA FORMAZIONE

Nel 2023, nonostante l'aumento dei costi di missione, determinato dalla ripresa dei corsi in presenza da parte degli enti di formazione esterni, si registra una flessione dei costi rispetto all'anno 2022 dovuta a minori eventi *in house* e minori partecipazioni a master.

Anno	Costi sostenuti *
2022	134.501,61
2023	117.206,31

*Compresi i costi di missione

Tabella 7 - I costi della formazione

5.1.1 Le attività di formazione organizzate internamente e 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	AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi
Obiettivo operativo	AMM1.2.6 Digitalizzare il processo acquisti <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione in modalità webinar dal titolo “Digitalizzazione del processo acquisti su piattaforme U-BUY, U-GOV, Titulus”
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 <ul style="list-style-type: none"> • Percorso formativo in presenza dal titolo “Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane”
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 Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione in presenza dal titolo “La redazione dei contenuti sui nuovi siti dipartimentali”
Obiettivo strategico	R4 Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca
Azione strategica	R4.1 Incentivazione alla realizzazione di grandi progetti di ricerca, nazionali ed internazionali, in ottica multidisciplinare
Obiettivo operativo	R4.1.3 Attivare il time-sheet integrato, strumento per la registrazione delle ore lavorate dal personale impegnato sui progetti di ricerca finanziati, ai fini delle rendicontazioni <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione in presenza dal titolo “Il timesheet integrato e la rendicontazione dei progetti di ricerca”
Obiettivo operativo	R4.1.5 Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione in presenza dal titolo “L'attuazione del PNRR: controllo, monitoraggio e ammissibilità dei costi sostenuti”

Obiettivo strategico	TM4 Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e 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	<p>TM4.3.1 Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percorso di formazione avanzato (<i>in house</i>) in modalità webinar sul "Trasferimento tecnologico" con focus sulla proprietà intellettuale
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	<p>RPCT1.1.1 Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione in presenza dal titolo "Accesso documentale e accesso civico semplice e generalizzato" • Corso di formazione in e-learning (video pillola) dal titolo "Etica e legalità" • Giornata della Trasparenza in presenza dal titolo "Il Sistema di Trasparenza e prevenzione della corruzione per gli strumenti di programmazione e governance"
Obiettivo strategico	FUNZ Obiettivi operativi non direttamente correlati a obiettivi strategici
Obiettivo operativo	<p>FUNZ03 Unificare e ricollocare in ordine alfabetico le raccolte bibliografiche periodiche delle biblioteche delle scienze e tecnologie trasferite presso la nuova sede</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione (<i>in house</i>) in presenza dal titolo "La Classificazione decimale Dewey in WebDewey"

5.1.2 I percorsi di formazione più significativi

Il percorso formativo di leadership "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane"

Nell'anno 2023, nell'ambito ed in attuazione del progetto di Ateneo dal titolo *"Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane"*, promosso dalla Governance di Ateneo per costruire una nuova cultura della valutazione, è stato svolto un percorso di formazione strutturato in workshop e rivolto ai Dirigenti ed ai Responsabili di Unità Organizzativa.

I moduli monotematici hanno riguardato:

- Il sistema di valutazione della prestazione
- La definizione e condivisione degli obiettivi

- Le aspettative comportamentali
- La valutazione dei comportamenti di ruolo

I workshop sono stati condotti da una consulente esterna, psicologa del lavoro.

La durata di ogni workshop è stata di n. 3 ore per n. 16 incontri di cui n. 4 dedicati al Personale Dirigente e n. 12 ai Responsabili di Unità Organizzativa, a gruppi indicativamente di 15 unità per edizione, rimodulati dopo ogni ciclo per una più efficace interazione. Le **ore di formazione erogate complessivamente sono pari a 591 di cui 93 per il Personale Dirigente e 498 per i Responsabili di Unità Organizzativa.**

Il percorso di formazione suindicato, che proseguirà anche nel 2024, si inserisce perfettamente nel contesto dei programmi di formazione richiesti dalle Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione e dedicati alla valutazione delle performance con l'obiettivo di contrastare la tendenza all'omologazione delle prestazioni e a garantire una valutazione equa delle performance, valorizzando il merito e le competenze.

Il percorso formativo “Competenze Digitali per la PA”

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.

Nel biennio 2022-2023, **su 938 dipendenti convocati n. 117 hanno conseguito il livello avanzato, n. 226 il livello intermedio e n. 316 il livello base.** Questi dati rappresentano una buona base di partenza per creare la comunità di pratica “**UNIPR Digitale**”, così come previsto nel progetto di Ateneo “*CompetenzeDigitali@UNIPR*” con la finalità di incrementare le competenze digitale e diffondere il “**Digital Mindset**” in Ateneo.

Al 31 dicembre 2023, n. **515 unità di personale (pari al 54,90%) hanno conseguito, altresì, l'obiettivo formativo minimo fissato dalla Direttiva sulla Formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023**, che rappresenta pressoché il target da raggiungere al 31 dicembre 2024 (55%) e che pone l'Ateneo in una posizione di vantaggio, considerato che restano disponibili due anni di tempo per raggiungere l'obiettivo del 75% di personale formato al 31 dicembre 2025 e dunque l'obiettivo PNRR.

I corsi di inglese sulle competenze linguistico-comunicative

Nel 2023, sono stati svolti, a cura del Personale del Centro Linguistico di Ateneo, corsi di inglese di “*Public speaking and presentation skills*”, di livello B1 e B2, rivolti al Personale tecnico amministrativo, a cui hanno partecipato n. **51 dipendenti per 1530 ore di formazione complessive.**

I corsi di formazione, in-formazione su “AVA3: Il nuovo ciclo di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari”

Il Presidio della Qualità di Ateneo ha promosso un ciclo di eventi di formazione finalizzati a divulgare le principali novità in materia di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio, introdotte dal nuovo modello AVA 3, che hanno riguardato: Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale e Dottorati di Ricerca.

È stata, altresì registrata una video pillola rivolta a tutto il Personale tecnico amministrativo, in somministrazione nel primo semestre dell'anno 2024, su “*Aggiornamento AVA3: conoscere e approfondire il nuovo modello di accreditamento periodico*”.

La formazione in materia di “Privacy”

Nel mese di novembre 2023 si è svolto il seminario dal titolo *“I dati personali al centro”*, promosso dalla DPO di Ateneo, finalizzato ad approfondire i principi fondamentali della privacy, i ruoli e le responsabilità delle diverse figure coinvolte nella gestione dei dati personali, con un focus sulla complessità e le problematiche della protezione dei dati nella ricerca scientifica. L’evento si è svolto in presenza e i vari interventi sono stati registrati per la strutturazione di un percorso formativo in video pillole rivolto a tutto il Personale tecnico amministrativo che sarà somministrato nella seconda metà dell’anno 2024.

5.1.3 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).

Anche nel 2023, l’individuazione dei partecipanti è stata effettuata tramite manifestazione di interesse rivolta a tutto il Personale tecnico amministrativo.

Ai corsi **INPS VALORE PA** hanno partecipato n. **27** dipendenti per complessive ore di formazione fruite pari a **1163**.

I Corsi INPS VALORE PA	Partecipanti	Ore di formazione complessive	Obiettivi strategici e indicatori di outcome
Come gestire "a norma di legge" l'informazione digitale e digitalizzata nella pubblica amministrazione e la sua algoritmizzazione, fra prassi ed evoluzioni giuridico-informatiche (2° livello - tipo A)	5	223	Gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA. Aumento del livello di digitalizzazione della P.A. di appartenenza
Progettare servizi e innovare la PA - 2° livello Tipo A	3	120	Sviluppare modelli di servizio efficienti e adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento
Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico – (2° livello - Tipo A)	1	60	Sviluppare modelli di servizio efficienti e adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza (1° livello)	6	240	Coordinare le attività svolte anche tra più PP.AA. Migliore utilizzazione dei dati in possesso della PA - Miglioramento del contributo personale alle prestazioni del

			gruppo in sinergia con gli altri componenti
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (1° livello)	4	160	Rendere accessibili le informazioni essenziali per avere consapevolezza dell'attività svolta dalle PA. Potenziamento attività di comunicazione e verifica della maggiore comprensione degli utenti rispetto all'attività dell'Ente
Progetti e Fondi europei per l'innovazione, lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica - 2° livello Tipo A	1	40	Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale. Aumento del numero di iniziative intraprese e progetti per ottenere Fondi Europei e per cogliere opportunità offerte dal contesto internazionale
Civil servants, Let's speak English! Corso di Business english per la Pubblica Amministrazione (1° livello)	2	80	Aumento del livello di competenza linguistica dei partecipanti
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e lavoro agile (1° livello)	2	80	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi. Aumento del grado di soddisfazione del dipendente
Profili professionali e accesso nel pubblico impiego: come cambiano alla luce dei nuovi CCNL e dell'approccio per competenze (1° livello)	2	80	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi. Crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche
Bilancio, Contabilità e Controlli nella Pubblica Amministrazione: novità e tendenze evolutive (2° livello - Tipo B)	1	80	Omogeneizzazione della contabilità nelle PA: comparabilità e trasparenza dei documenti economico-finanziari
Totale	27	1163	

5.1.4 La partecipazione a "Comunità di Pratica"

L'Ateneo, anche nel 2023, ha partecipato a "comunità di pratica", per rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni, conoscenze ed esperienze applicative, che vengono di seguito elencate:

- 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;
- 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),
- *PuntoOrgani Members* - Mailing list per partecipare ai laboratori di scrittura periodici sulle delibere e sui verbali.

5.1.5 Master e alta formazione

Nel report della formazione relativo all'anno 2023 sono stati considerati solo i percorsi iniziati negli anni precedenti e per i quali i partecipanti hanno acquisito il titolo di studio nell'anno prima citato. Questo anche per facilitare le rilevazioni censuarie che richiedono di riepilogare le ore di formazione al rilascio delle attestazioni che avviene alla fine del percorso di formazione. Tuttavia, l'esposizione dei master autorizzati nell'ultimo biennio è di particolare interesse in quanto la formazione è sempre più rivolta a funzioni e materie specifiche.

Anno	Partecipanti	Master
2022/2023	1	Master di II livello in Contrattualistica Pubblica
	1	Master Universitario di II livello - Auditing e Controllo Interno Enti e Aziende Pubbliche (EAP)
	1	Master Universitario di I livello – Gestione della Disabilità e delle Diversità – Disability and Diversity Management
	1	Master Universitario di II livello – Innovazione e Management nelle Amministrazioni Pubbliche (MIMAP)
	1	Master Universitario di II livello – Management delle pubbliche amministrazioni (MAPA) con percorso in Management delle Università
2023/2024	1	Master in Management dell'Università e della Ricerca
	2	Master Universitario di II livello in “Building Information Modeling – CDE e BIM Manager, BIM Coordinator, BIM Specialist
	1	Master Universitario di II livello in “Radiazioni ionizzanti e radioprotezione”

5.1.6 La formazione iniziale per l'inserimento del personale nuovo assunto

Nel 2023, per il personale di nuova assunzione è stata implementata una piattaforma e-learning per l'accesso a corsi di formazione già disponibili sulle tematiche della privacy e protezione dei dati, anticorruzione e trasparenza, violenza di genere, drafting normativo.

L'offerta per il personale neoassunto è gradualmente ampliata con nuovi “moduli”, in collaborazione con le strutture di volta in volta coinvolte.

5.1.7 Considerazione conclusive

L'importanza della formazione e dell'aggiornamento delle competenze è sempre più diffusa e richiede un impegno collettivo.

Rispondere alle necessità del "Discente Moderno" significa:

- creare soluzioni formative che migliorino non solo la conoscenza, ma anche l'engagement e la soddisfazione complessiva dell'utente;
- progettare esperienze che siano personalizzate, accessibili e motivanti, e che facilitino un apprendimento efficace e duraturo.

Anche nel 2023 si è cercato di agire con programmi di formazione più brevi e incisivi, flessibili e personalizzabili al fine di consentire ai dipendenti di apprendere con il proprio ritmo e secondo le proprie preferenze.

In quest'ottica, sono state utilizzate varie metodologie: dalla didattica in presenza, alla modalità e-learning, blended learning, webinar.

La formazione *in house* è stata incentivata anche con percorsi in modalità asincrona.

In corsi in presenza è stato sperimentato l'uso del QR Code per rispondere a quiz rivolti alla platea e contribuire ad aumentare l'interazione e l'efficacia del processo di apprendimento.

Si è proseguito con la formazione in microlearning per strutturare corsi di formazione nei casi che prevedono un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale.

5.2 La Formazione personale docente

La formazione del personale docente, al pari di quella del personale tecnico amministrativo, assume un ruolo chiave per il raggiungimento delle strategie dell'Ateneo e per la creazione di valore pubblico.

La formazione del personale docente include non solo la formazione obbligatoria di legge, come la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (v. par. 5.3) e la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (v. par. 5.2.1), ma anche la formazione finalizzata a migliorare la qualità della didattica e a rispondere efficacemente ai cambiamenti, come la formazione linguistica e la formazione per lo sviluppo dell'insegnamento universitario.

5.2.1 La Formazione del Personale Docente in materia di anticorruzione e trasparenza

Nel 2023 il Personale Docente ha partecipato al corso di formazione, di carattere generale e in modalità e-learning dal titolo "Etica e Legalità" in materia di anticorruzione e trasparenza. Inoltre i docenti responsabili della prevenzione della corruzione nelle strutture periferiche sono intervenuti nell'evento di carattere più specialistico relativo alla Giornata della Trasparenza 2023 dell'Università e delle Aziende sanitarie di Parma sul tema "Il sistema trasparenza e prevenzione della corruzione per gli strumenti di programmazione e governance".

5.2.2 La formazione linguistica al personale docente

La formazione linguistica al personale docente è svolta prevalentemente attraverso il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) che organizza corsi di lingua gratuiti rivolti a studenti, ai docenti e ai dipendenti Unipr, finalizzati all'apprendimento delle lingue. Il personale docente dell'Ateneo può quindi partecipare, in presenza o a distanza, a corsi di lingua extracurricolare per sviluppare o perfezionare le proprie competenze

linguistiche. Il ventaglio dei corsi linguistici offerti dall'ateneo è molto ampio e include oltre all'inglese, al francese, allo spagnolo e al tedesco anche il russo, il portoghese, il cinese, l'arabo e il giapponese.

Il possesso di adeguate competenze della lingua inglese rappresenta inoltre un requisito essenziale per i docenti titolari di insegnamento nei [corsi di laurea in lingua inglese](#).

Nel corso dell'anno 2023 hanno frequentato corsi di formazione linguistica almeno **n. 60 docenti** dell'Ateneo.



n.55 frequentanti



n.2 frequentanti



n.1 frequentante



n.2 frequentanti

5.2.3 La Formazione personale docente per lo sviluppo dell'insegnamento universitario

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

L'Ateneo di Parma ha quindi ritenuto opportuno, attraverso la nomina di un gruppo di lavoro per lo sviluppo dell'insegnamento universitario, porre le basi per la realizzazione di corsi di formazione destinati a docenti sugli aspetti prettamente pedagogici dell'insegnamento universitario che contemplino gli aspetti docimologici e l'utilizzo di nuove tecnologie a sostegno dell'apprendimento; il gruppo di lavoro ha già avviato un intenso lavoro di progettazione della ricerca-formazione sui bisogni formativi dei docenti universitari che si è concretizzata in numerose attività rese evidenti al link

https://www.unipr.it/www.unipr.it/AQ/qualita_didattica

Con Decreto Rettorale n. 397 del 12 maggio 2020 e successivi adeguamenti è stata aggiornata la composizione del suddetto Gruppo di lavoro, nella consapevolezza del ruolo strategico che riveste l'impiego di metodologie e tecnologie didattiche innovative a sostegno della formazione dei docenti, al fine di mantenere la didattica ad un livello in grado di soddisfare le aspettative e le necessità di studentesse e studenti, considerato che l'Ateneo, nel porre in primo piano lo studente, deve adottare ogni strumento possibile per consentire allo stesso un più agevole percorso di studi, non solo legato alle attività di tutoring previste dalla normativa vigente, ma anche attraverso l'aggiornamento dei docenti.

Il Gruppo di Lavoro per lo Sviluppo della Didattica Universitaria ha programmato nel corso del 2023 una serie di attività volte al costante miglioramento della qualità della formazione offerta a studentesse e studenti. La proposta, dettagliata di seguito, si è articolata in una serie di incontri dal titolo "**Percorsi, sguardi, questioni per una didattica universitaria di qualità – Una proposta formativa**", in particolare rivolti ai docenti di nuova e recente nomina, specificatamente ricercatori a tempo determinato di tipo B e professori di seconda fascia che hanno preso servizio nell'ultimo triennio:

Giovedì 2 marzo 2023

Un'Università per tutti: riflessioni sulla didattica

Giovedì 16 marzo 2023

Nuove forme di comunicazione e di interazione tra studenti e docenti per una didattica universitaria di qualità

Venerdì 5 maggio 2023

One Health: il legame tra uomo, animale e ambiente in una prospettiva di interdisciplinarietà comunicativa e didattica innovativa

Hanno partecipato in presenza al suddetto ciclo formativo 2023, composto da n. 3 eventi, **n. 82 docenti**; nel 2022 avevano partecipato ad analogo ciclo formativo, composto da n. 2 eventi, n. 51 docenti.

5.3 La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione in materia di salute e 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 dal fatto che è stata considerata un obiettivo strategico (AMM5 – promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza), declinata nell'azione strategica AMM5.2 Innovazione della comunicazione, formazione e informazione per la sicurezza.

La formazione obbligatoria riguardo la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, erogata dal [Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di lavoro](#), come previsto dal d.lgs 81/08 e dai decreti/accordi attuativi viene fornita dall'Ateneo a tutti i lavoratori e agli studenti attraverso corsi in modalità frontale, corsi in modalità webinar e corsi in modalità e-learning.

Alla pagina web del [Servizio Formazione e sicurezza](#) è analiticamente dettagliata la formazione erogata agli studenti che frequentano i laboratori o nell'ambito di attività con potenziali rischi sulla sicurezza, ai docenti, agli studenti post lauream, al PTA, agli addetti alle emergenze e ai tirocini esterni (PCTO, ecc..).

Oltre alla formazione di base e specifica, che considera livelli di rischio delle attività svolte, l'Ateneo dal 2021 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".

	N. ore di formazione sicurezza		
	uomini	donne	totale
PTA	1.418,00	1.807,30	3.225,30
DOCENTI	817,30	801,00	1.618,30
STUDENTI	13.445,00	23.237,50	36.682,50
ASSEGNISTI, BORSISTI, DOTTORANDI E ISCRITTI A MASTER O CORSI DI PERFEZIONAMENTO	748,50	1.183,50	1932,00
TOTALE ORE	16.428,80	27.029,30	43.458,10

Tabella 8 – Numero ore formazione salute e sicurezza erogate nel 2023

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 2023, che nella previsione e attuazione del Piano di Formazione 2024, 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

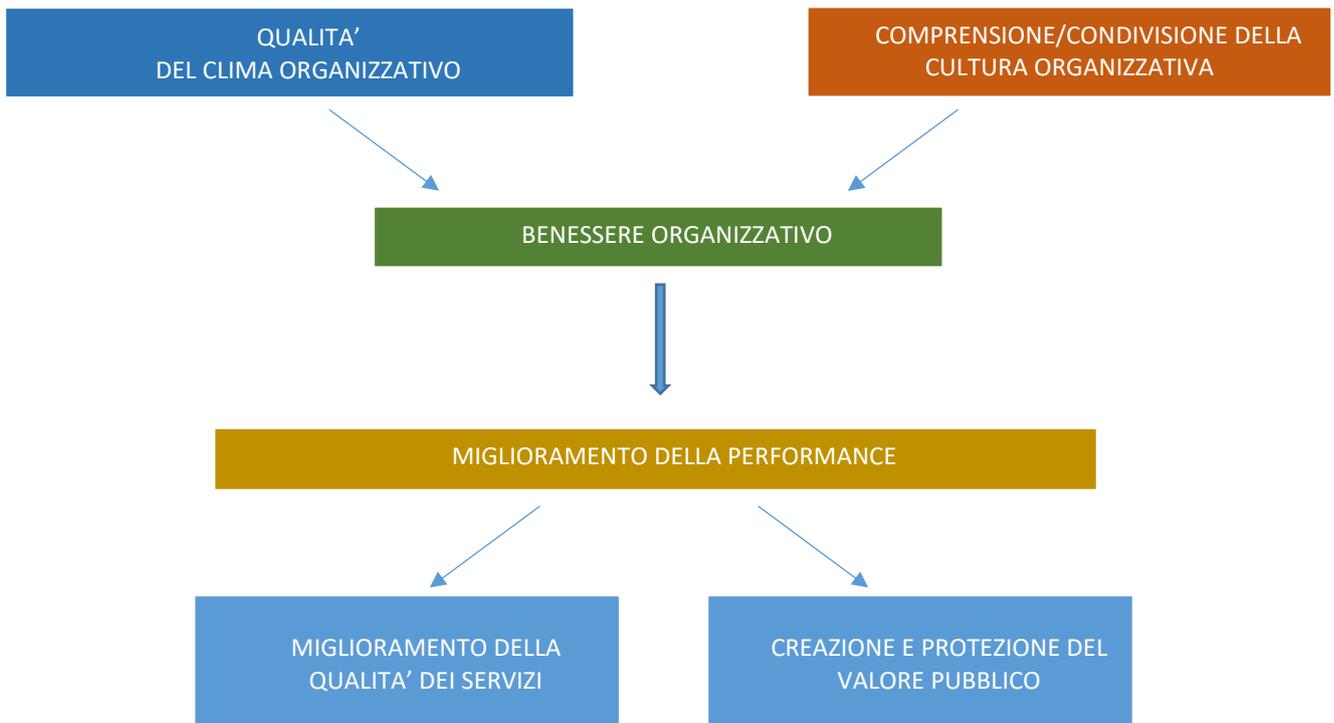
con percorsi formativi:

- 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.

6. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nell'anno 2023, 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, nel 2023, parallelamente all'avvio di un percorso formativo rivolto ai Dirigenti ed ai Responsabili Apicali (esplicitato nel paragrafo 5.1.2), è stato costituito un Tavolo di lavoro composto dalle seguenti figure:

- Responsabile della UO Relazioni sindacali, welfare e performance;
- Responsabile della UO Formazione e Benessere Organizzativo;
- Responsabile della UO Programmazione e Controllo di Gestione;
- Responsabile della UO Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo e Organizzazione;
- Rappresentante del Personale Tecnico - Amministrativo nel Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, nonché Responsabile Amministrativo Gestionale di Dipartimento;
- Responsabile della UO Affari Istituzionali e Organi di Governo, nonché Presidente del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo CPTA;
- Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo – CUG;

con il compito di supportare il processo di ridefinizione del sistema di misurazione e valorizzazione delle risorse umane di Ateneo, sotto il coordinamento della Prof.ssa Chiara Panari, Psicologa del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali di Ateneo e della Dott.ssa Annalisa Rinaldi, Consulente esterna, esperta in "Psicologa delle risorse umane" individuata dall'Ateneo per l'attuazione del progetto dal titolo "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane".

Si sono svolti n. 10 incontri che hanno avuto come obiettivo quello di preparare i vari cicli di workshop formativi, sia dal punto di vista dei contenuti che di quello organizzativo, condividere gli esiti dei vari incontri con i Dirigenti e i Responsabili di UO, ragionare sugli argomenti emersi e lavorare su proposte e strumenti.

I componenti dal Tavolo di lavoro hanno, altresì, partecipato ai vari workshop in gruppi di due/tre persone per volta supportando la formatrice nella conduzione del gruppo e partecipando attivamente ai momenti di lavoro di gruppo.

Il Tavolo di lavoro si è rivelato una modalità di lavoro innovativa e complementare a quello dei workshop formativi in un percorso che ha avuto come **esito finale lo sviluppo del “Nuovo sistema di misurazione delle performance e valorizzazione delle risorse umane”** che verrà condiviso con tutto il Personale tecnico amministrativo in incontri in presenza e in streaming nel primo quadrimestre del 2024.

Il Tavolo di lavoro proseguirà l’attività anche durante tutto il 2024 per favorire l’introduzione del **“Nuovo sistema di misurazione delle performance e valorizzazione delle risorse umane”**.

7. IL WELFARE

Nel corso del 2023 si è avviato un percorso di riordino, ottimizzazione e graduale incremento degli interventi di welfare in Ateneo, pur negli stringenti limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di comparto.

Gli interventi di welfare e assistenziali offerti dall’Ateneo hanno l’intento di supportare il personale con benefici economici diretti e/o indiretti nell’ottica di un miglioramento del benessere organizzativo e di una maggiore conciliazione vita-lavoro.

Di seguito le principali iniziative condotte nel corso del 2023.

L’Ateneo da molti anni ha adottato il **“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 2023 sono state accolte n. 42 richieste per un totale di euro 47.508,05 sussidi erogati; dati reperibili nella sezione [Benefici erogati nel 2023 del portale Amministrazione Trasparente](#). In un’ottica di ampliamento delle fattispecie oggetto di interventi a carattere assistenziale e di ottimizzazione del processo di erogazione dei sussidi, nell’ultimo scorcio del 2023 si è dato avvio alla revisione del Regolamento.

Nel corso del 2023 è stato ultimato e ufficialmente inaugurato in ottobre l’edificio completamente ecosostenibile, che ospiterà il **Polo per l’Infanzia** presso il Campus universitario ed è stata svolta la gara d’appalto per l’affidamento a un gestore esterno dei servizi educativi offerti. Il Polo dell’Infanzia è stato

realizzato in virtù della Convenzione tra l'Università di Parma e la Fondazione Accademia dei Giorni Straordinari (FAGS), nell'ambito di un più ampio e condiviso "Progetto di Inclusione".

Il Polo dell'Infanzia a pieno regime accoglierà n. 90 bambini/e così suddivisi: n. 40 bambini/e in n. 2 sezioni del servizio nido d'infanzia, n. 50 bambini/e in n. 2 sezioni del servizio scuola dell'infanzia.

Sarà data priorità di accesso e saranno previste agevolazioni sulle rette di frequenza per figli/e e nipoti di: studenti/studentesse, assegnisti/assegniste, dottorandi/e e specializzandi/e; personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore.

Infine, la tutela, la prevenzione e la promozione della salute sono temi ritenuti di estrema importanza per l'Ateneo. Per tali motivazioni nel 2023 è stato intrapreso un intenso percorso di analisi di fattibilità di un progetto volto a offrire una **copertura sanitaria integrativa al personale dell'Ateneo** attraverso l'applicazione del D.L. n. 13 del 24 febbraio 2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41, del 21 aprile 2023, che riconosce la possibilità per le Università statali di destinare specifiche risorse per la stipula di polizze sanitarie integrative.

Nell'attesa di poter concretizzare tale progetto, è stata offerta al personale la possibilità di aderire per sé e anche per il proprio nucleo familiare, per il tramite della cassa di assistenza CassaPrevint, alla Convenzione per il "rimborso delle spese mediche" alle medesime condizioni della convenzione stipulata dal MUR con GBSAPRI, broker assicurativo. L'interesse all'adesione volontaria è stato manifestato da n. 167 dipendenti.

ALLEGATO 1 - Procedure di reclutamento espletate nel corso dell'anno 2023

L'Ateneo, nel corso dell'anno 2023 ha attivato le seguenti procedure di reclutamento

ART. 18, COMMA 1 DELLA LEGGE N. 240/2010

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	03/D1	CHIM/10
	1	07/F1	AGR/15

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	03/A1	CHIM/01

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	06/M1	MED/42
	1	06/E2	MED/24
	1	06/A3	MED/07
	1	06/D3	MED/16
	1	06/D4	MED/17
	1	06/D4	MED/12
	1	06/E1	MED/22

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	09/E3	ING-INF/01
	1	09/E4	ING-IND/12
II FASCIA	1	09/E3	ING-INF/01

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	02/D1	FIS/07
	1	01/A5	MAT/08
	1	01/A2	MAT/03

ART. 18, COMMA 4, DELLA LEGGE N. 240/2010

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	12/H1	IUS/18

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	10/N3	L-OR/21

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	13/D2	SECS-S/03
II FASCIA	1	08/A2	ICAR/03

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	04/A1	GEO/06

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	13/C1	SECS-P/12

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE

I FASCIA	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
	1	07/H5	VET/09

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	06/D1	MED/10
II FASCIA	1	06/G1	MED/39
	1	06/M2	MED/43

ART. 24, COMMA 6, DELLA LEGGE N. 240/2010
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	14/C2	SPS/08
II FASCIA	1	12/D1	IUS/10

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	03/D2	CHIM/09
	1	05/G1	BIO/14
	1	03/D1	CHIM 08

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI

	<i>n. posti</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	13/B4	SECS-P/11
	1	12/B1	IUS/04
	1	13/B4	SECS-P/11
	1 (2 posti)	13/A2	SECS-P/02
	1 (2 posti)	13/B1	SECS-P/07

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE			
I FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	07/H2	VET/04
II FASCIA	1	07/H1	VET/01

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
I FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	08/B1	ICAR/07

ART. 24, COMMA 5, DELLA LEGGE N. 240/2010

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
II FASCIA	1	14/B2	SPS/06
	1	12/E1	IUS/13
	1	12/H1	IUS/18

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
II FASCIA	1	10/A1	L-ANT/10
	1	10/C1	L-ART/05
	1	10/B1	L-ART/01
	1	11/D2	M-PED/03

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
II FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	07/F1	AGR/15
	1	07/A1	AGR/01

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
II FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	09/H1	ING-INF/05
	1	08/B3	ICAR/09
	1	09/B2	ING-IND/17
	1	08/F1	ICAR/20

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
II FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	03/A2	CHIM/02
	1	05/D1	BIO/09
	1	03/C1	CHIM/06
	1	03/A1	CHIM/01

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
II FASCIA	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
	1	13/B2	SECS-P/08
	1	13/B1	SECS-P/07
	1	13/B4	SECS-P/11

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
II FASCIA	1	06/A2	MED/05
	1	06/I1	MED/36
	1	06/A3	MED/07
	1	05/G1	BIO/14
	1	06/C1	MED/18

ART. 24, COMMA 5BIS, DELLA LEGGE N. 240/2010

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
II FASCIA	1	12/A1	IUS/01

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
II FASCIA	1	06/F1	MED/28
	1	06/G1	MED/38

**PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPOLOGIA B) EX ART. 24 C.3 L. 240/2010 O
RTT EX LEGGE 79/2022**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
n. posti RTD b)		settore concorsuale	S.S.D.
1		07/B2	AGR/03
1		07/I1	AGR/16

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI –			
n. posti RTD b)		settore concorsuale	S.S.D.
1		12/D1	IUS/10
1		11/E4	M-PSI/07
1		14/C2	SPS/08
1		10/D1	L-ANT/02
1		10/F3	L-FIL-LET/13
1		10/C1	L-ART/06

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
n. posti RTD b)		settore concorsuale	S.S.D.
1		12/A1	IUS/01

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA – Delibera del 17.11.2022			
Tipologia	n. posti	settore concorsuale	S.S.D.
n. posti RTD b)	1	06/D3	MED/15
	1	06/E1	MED/23
	1	06/M1	MED/42
	1	06/G1	MED/38



DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI

<i>n. posti RTD b)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	12/E2	IUS/21
1	14/B1	SPS/02
1	14/C1	SPS/07
1	13/A1	SECS-P/01

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

<i>n. posti RTD b)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	09/B3	ING-IND/35

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

<i>n. posti RTD b)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	05/I2	BIO/19

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE

<i>n. posti RTD b)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	02/B2	FIS/03
1	02/B1	FIS/01

PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPOLOGIA A) EX ART. 24 C.3 L. 240/2010

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO

<i>n. posti RTD a)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	07/I1	AGR/16

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI –

<i>n. posti RTD a)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	10/G1	L-LIN/01

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

<i>n. posti RTD a)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	08/E2	ICAR/19
1	08/E1	ICAR/17
1	09/H1	ING-INF/05
1	09/B1	ING-IND/16
1	09/B2	ING-IND/17
1	08/A1	ICAR/01
1	09/A3	ING-IND/21
1	09/E3	ING-INF/01
1	09/F2	ING-INF/03
1	09/H1	ING-INF/05
1	08/B1	ICAR/07

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA

<i>n. posti RTD a)</i>	<i>settore concorsuale</i>	<i>S.S.D.</i>
1	06/D3	MED/15
1	06/N1	MED/46
1	05/E2	BIO/11
1	02/D1	FIS/07

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE		
n. posti RTD a)	settore concorsuale	S.S.D.
1	04/A2	GEO/03
1	05/E1	BIO/10
1	03/C1	CHIM/06

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO - VETERINARIE		
n. posti RTD a)	settore concorsuale	S.S.D.
1	07/H4	VET/08
1	07/G1	AGR/19

PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE RTT

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
1	05/A1	BIO/15

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
1	03/B1	CHIM/03
1	05/C1	BIO/07
1	03/C2	CHIM/04
1	04/A3	GEO/05
1	05/I1	BIO/18

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
1	06/N2	M-EDF/01
1	05/H1	BIO/16
1	05/H1	BIO/16
1	05/D1	BIO/09
1	11/E1	M-PSI/02

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
2	13/A1	SECS-P/01

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO - VETERINARIE		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
1	07/H2	VET/03

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI		
n. posti RTT	settore concorsuale	S.S.D.
1	12/H2	IUS/19

DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA 2023-2027

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

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

Dipartimento	Finanziamento	n°	Ruolo	Settore concorsuale SSD	Stato concorso	p.o.
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	Fondi MUR	1	PO	03/D1 - CHIM/11	bandito	1
	Cofin. Ateneo	1	PO	03/D1	coperto	1 (0,3 +0,65)
	Cofin Ateneo	1	RTT	05/D1 BIO/09	bandito (con residuo p.o.)	
	Fondi MUR	1	RTT	05/A1 BIO/15	coperto	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/C1 CHIM/06	da bandire	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/D2 CHIM/09	da bandire	0,65
	Cofin. Ateneo	1	RTT	03/D1 CHIM/08	da bandire	0,65
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	1	PA	03/C1	da bandire	0,7
	Fondi MUR	1	PA	05/A2	da bandire	0,7
	Fondi MUR	1	RTT	03/B1 CHIM/03	coperto	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/C2 CHIM/04	coperto	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	05/C1 BIO/07	coperto	0,65
	Cofin. Ateneo	3	RTD b) o RTT	03/A1 CHIM/01 RTT	da bandire	1,95
				05/A1, BIO/15	da bandire	
			04/A3 GEO/05 RTT	n. 1 coperto (04/A3)		
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	1	PA	12/E3 IUS/03	bandito	0,7
	Fondi MUR	1	RTD b)/RTT	12/C1	n. 1 da bandire	1,95
	Fondi MUR	1	RTD b)	12/E2 IUS/21	n. 1 coperto	
	Fondi MUR	1	RTT	12/A1 IUS/01	n. 1 bandito	1,30
	Cofin. Ateneo	1	RTT	12/H2 IUS/19	n. 1 coperto	
	Cofin. Ateneo	1	RTT	12/E4 IUS/14	n. 1 bandito	
	Cofin. Ateneo	2	RTT	12/B2 IUS/07 RTT; 12/G1 IUS/17 RTT	banditi	1,3

Tabella 9 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – Docente

Dipartimento	Finanziamento	P.O. stanziati	N. unità	Categoria e Area di inquadramento		STATO PROCEDURA DI RECLUTAMENTO	P.O. utilizzati
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	Fondi MUR	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico- Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaD013 in itinere	N.D.
	Fondi MUR	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico- Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaD013 in itinere	N.D.
	Fondi MUR	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico- Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaD014 in itinere	N.D.
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria concorso - Cod. Rif 2022ptaC005	0,25
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - 2023ptaMEST004 in itinere	N.D.
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaC018 in itinere	N.D.
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Tecnica, Tecnico- Amministrativa ed Elaborazione Dati	Al momento, da non attivare su richiesta del Dipartimento	N.D.
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	–	–	C	–	–	–
	Cofin. Ateneo	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico- Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaD015 in itinere	N.D.
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - 2023ptaMEST004 in itinere	N.D.
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura concorsuale Cod. Rif 2023ptaC018 in itinere	N.D.
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	--	1	C	Area Amministrativa (contratti a TD)	Procedura da attivare	N.D.
	Cofin. Ateneo	–	–	–	–	–	–

Tabella 10 – Personale Tecnico Amministrativo - Dipartimenti di eccellenza –Stato reclutamento al 31.12.2023

