

# **RIESAME DEL SISTEMA DI GOVERNO 2025**



# **UNIVERSITÀ DI PARMA**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19/12/2025  
con parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 19/12/2025**

## Sommario

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Il Riesame del Sistema di Governo 2024 relativo all'anno 2025</b>	<b>4</b>
<b>3. Revisione del Sistema di Governo per l'anno 2025</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Consulta di Rettore e Prorettori (denominazione della riunione prorettori)</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Delegato alle Pari Opportunità</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Dirigente alla Comunicazione</b>	<b>8</b>
<b>3.4 Unità di coordinamento per l'Assicurazione della qualità di Ateneo</b>	<b>9</b>
<b>3.5 Disability Manager (come da legge specifica - D. Lgs. 222 del 12/2023)</b>	<b>10</b>
<b>4. Considerazioni conclusive</b>	<b>11</b>

## 1. Premessa

Come declinato nel paragrafo dedicato delle Linee guida per il sistema di assicurazione della qualità delle università, il Riesame del Sistema di Governo costituisce uno degli strumenti fondamentali attraverso cui l'Ateneo esercita la propria autonomia responsabile, verificando periodicamente coerenza, efficacia e sostenibilità delle scelte di governance rispetto alla missione istituzionale, alla strategia e al contesto di riferimento.

Nell'espressione dell'autonomia riconosciuta alle Università dall'art. 33 della Costituzione e dall'art. 6 della Legge 240/2010, il Sistema di Governo dell'Università di Parma è stato progressivamente definito tenendo conto della propria visione di Ateneo, incentrata sulla qualità della didattica e della ricerca, sulla terza missione come leva di impatto sociale e territoriale, sull'attenzione alle persone e alla sostenibilità complessiva dell'azione amministrativa.

Il Sistema di Governo deve tuttavia rimanere dinamico e capace di adattarsi al mutare del quadro normativo, dei requisiti di accreditamento e valutazione, degli scenari di finanziamento, nonché delle esigenze espresse dalla comunità accademica e dagli stakeholder esterni. Tale adattamento avviene anche tramite un efficace assetto organizzativo di supporto, che traduce le scelte politiche in processi e responsabilità operative chiare, monitorabili e sottoposte a riesame.

Nell'anno 2024 il processo di riesame del Sistema di Governo è stato avviato in modo strutturato, con l'elaborazione del documento "Revisione del Sistema di Governo 2024", che ha ricostruito l'architettura complessiva di Ateneo per il sessennio 2023–2029, dato conto degli organismi di Ateneo e delle commissioni/consulte non previste dallo Statuto, descritto l'assetto organizzativo a fine 2023 e definito le linee di sviluppo del Sistema di Governo per l'anno 2024 e, in prospettiva, per l'anno 2025.

Il presente documento rappresenta il secondo anno di attuazione del processo di riesame del Sistema di Governo e ha una duplice finalità:

- da un lato, rendere conto degli esiti del Riesame 2024 riferito all'annualità 2025, sintetizzando le principali modifiche e azioni che l'Ateneo ha programmato o avviato per tale anno;
- dall'altro, definire in maniera organica le azioni di revisione e le nuove funzioni di governance che verranno implementate per l'anno 2026, con particolare riguardo a cinque ambiti ritenuti critici per la qualità complessiva del Sistema di Governo: il coordinamento della squadra rettorale, le politiche di pari opportunità, la comunicazione istituzionale, il coordinamento dell'assicurazione della qualità, le politiche di inclusione delle persone con disabilità.

Il documento si colloca quindi al crocevia tra:

- la pianificazione strategica di Ateneo (Piano Strategico 2025–2030, Piano di Mandato, PIAO e ulteriori strumenti di programmazione);
- il Sistema di Assicurazione della Qualità, in vista della visita di accreditamento periodico AVA3;

- i processi di riorganizzazione amministrativa e di adeguamento al nuovo quadro normativo (in particolare in materia di parità di genere, trasparenza e inclusione).

Con questo secondo esercizio di riesame, l'Università di Parma intende consolidare un metodo: analisi sistematica dei punti di forza e di debolezza del Sistema di Governo; individuazione di azioni di miglioramento realistiche e monitorabili; definizione di responsabilità chiare; raccordo con gli organi di governo e con la struttura organizzativa; rendicontazione trasparente verso la comunità accademica e gli stakeholder esterni.

## **2. Il Riesame del Sistema di Governo 2024 relativo all'anno 2025**

Il documento "Revisione del Sistema di Governo 2024" ha rappresentato il primo esercizio compiuto di ricognizione e ridefinizione dell'architettura di governance per il sessennio 2023–2029. In esso sono state delineate diverse azioni da attuare sull'annualità 2025, con l'obiettivo di rafforzare il presidio dei processi di valutazione, di migliorare la capacità di posizionamento dell'Ateneo nel contesto nazionale e internazionale e di consolidare l'orientamento ai servizi per studentesse e studenti.

Il riesame svolto nel 2024 – con riferimento al funzionamento del Sistema di Governo nel 2023–2024 e alle prospettive per il 2025 – ha messo in evidenza, in particolare, i seguenti fabbisogni:

### **1. Gestione integrata della visita di accreditamento periodico AVA3.**

È emersa la necessità di un presidio unitario dell'intero processo di visita ANVUR, capace di coordinare la produzione della documentazione, la raccolta delle evidenze, il coinvolgimento delle strutture accademiche e amministrative, nonché il follow-up delle eventuali raccomandazioni. A tale esigenza ha risposto la previsione, per l'anno 2025, di un Gruppo di coordinamento della visita ANVUR, composto dal Rettore, dal Prorettore con delega a pianificazione, programmazione e controllo (con funzioni di coordinamento), da un membro accademico con funzioni di supporto, dal Direttore Generale, dai Coordinatori del Presidio della Qualità e del Nucleo di Valutazione e dal Responsabile dell'Unità organizzativa di supporto alla progettazione didattica e all'assicurazione della qualità. Il gruppo nel corso dell'esercizio 2025 ha coordinato le diverse attività collegate alla visita, sviluppando incontri regolari e verbalizzando tutte le indicazioni emerse nel corso delle diverse riunioni.

### **2. Delegato ai Ranking.**

Il riesame aveva evidenziato come i ranking universitari internazionali, pur non costituendo un fine in sé, influenzino significativamente la reputazione dell'Ateneo, la capacità di attrarre studenti e ricercatori, nonché il posizionamento nei confronti di partner istituzionali e finanziatori. È stata quindi prevista la nomina di un Delegato ai Ranking, con compiti di: coordinare la raccolta e la validazione dei dati trasmessi agli enti di ranking; curare il rapporto con i soggetti che elaborano le classifiche; supportare gli organi di governo nell'interpretazione

dei risultati; proporre, in raccordo con la pianificazione strategica, azioni di miglioramento finalizzate ad accrescere visibilità e capacità competitiva dell'Ateneo. Tali attività sono state sviluppate in modo continuativo nel corso del 2025, fin dall'inizio della costituzione di tale nuova figura.

### **3. Delegato ai Servizi agli Studenti.**

In coerenza con il Piano Strategico 2025–2030, in cui è posta grande enfasi sul benessere studentesco e sulla centralità degli studenti nei processi decisionali, il riesame del 2024 aveva evidenziato l'opportunità di istituire un Delegato ai servizi agli studenti. Tale figura, attivatasi nel corso dell'esercizio 2025, ha esercitato fin dalla sua costituzione il compito di raccordare le diverse strutture che si occupano di orientamento in ingresso, tutorato, counseling, servizi di supporto alla carriera e al diritto allo studio, garantendo una visione unitaria e proponendo azioni migliorative in termini di accessibilità, qualità e integrazione dei servizi.

### **4. Modifiche all'assetto organizzativo dell'Ateneo.**

Nel precedente esercizio di riesame era stato evidenziato come, a inizio 2024, l'Ateneo avesse avviato un ampio processo di riorganizzazione interna e di reingegnerizzazione dei processi, in coerenza con il Piano di Mandato e con la Missione Persone, Patrimonio e Risorse. Tale percorso era orientato a migliorare efficienza, qualità dei servizi e capacità dell'Ateneo di generare valore pubblico. Le principali modifiche organizzative e i relativi impatti attesi per il 2025 hanno riguardato:

#### **Ridenominazione e ridefinizione compiti Area Rapporti con la Società**

Con la disattivazione dell'Area Terza Missione e la creazione della nuova Area, sono confluite in un unico presidio le funzioni bibliotecarie, museali, archivistiche e i rapporti con il sistema sanitario e il territorio.

A livello di impatto, generato per l'anno 2025, si è realizzata una maggiore integrazione tra funzioni di terza missione e public engagement, più efficace gestione di accordi e collaborazioni con soggetti esterni, valorizzazione coordinata delle attività culturali e di impatto sociale dell'Ateneo.

#### **Costituzione dell'Area Affari Generali**

L'unificazione delle funzioni relative ad affari istituzionali, anticorruzione, trasparenza, vigilanza, logistica e audit interno ha permesso di creare un presidio unico su processi chiave di regolazione e controllo.

A livello di impatto, generato per l'anno 2025, si è realizzato un rafforzamento del supporto agli organi di governo, maggiore coerenza tra prevenzione della corruzione, trasparenza e controllo interno, miglioramento della qualità dell'ambiente organizzativo.

#### **Riallineamento di funzioni trasversali strategiche**

Sono state ridefinite le responsabilità in materia di salute e sicurezza, sostenibilità (inclusa EU GREEN), innovazione, rapporti con il sistema industriale, spin off e contratti di ricerca.

A livello di impatto, generato per l'anno 2025, si è creato un maggiore coordinamento tra sostenibilità, innovazione e terza missione; potenziamento delle relazioni con il tessuto produttivo; rafforzamento del presidio amministrativo delle convenzioni e dei progetti di ricerca.

Accanto alle modifiche organizzative, il precedente riesame richiama due interventi con effetti significativi sul 2025:

- Attivazione del Dipartimento DISTI, dedicato all'ingegneria dei sistemi e delle tecnologie industriali.

Ciò ha consentito una maggiore focalizzazione strategica sull'ingegneria industriale, sviluppo di ricerca integrata con il territorio e rafforzamento dell'offerta formativa.

- Istituzione del Centro interdipartimentale RISEG, focalizzato su sport, e-sport e game.

Ciò ha determinato lo sviluppo di un nuovo ambito di ricerca interdisciplinare, incremento della collaborazione con istituzioni e servizi territoriali, rafforzamento della capacità divulgativa dell'Ateneo.

Nel complesso, quanto previsto per il 2025 delineava un Sistema di Governo più integrato e orientato all'impatto, in grado di sostenere sia le attività accademiche sia il funzionamento amministrativo, preparando il terreno alle ulteriori innovazioni previste nel riesame per il 2026.

### 3. Revisione del Sistema di Governo per l'anno 2025

Nel seguito vengono descritte le principali azioni di Revisione del sistema di Governo che l'Ateneo ha intenzione di intraprendere per l'annualità 2026. Considerata la portata delle innovazioni organizzative introdotte, l'Ateneo intende affiancare alle scelte di assetto istituzionale un insieme strutturato di azioni di accompagnamento al cambiamento, finalizzate a garantirne la comprensione, l'adozione effettiva e la sostenibilità nel tempo. Tali azioni potranno includere:

- iniziative di formazione mirata rivolte a Organi di governo, dirigenti, personale tecnico-amministrativo e docenti, con particolare attenzione ai nuovi ruoli, ai processi decisionali e ai meccanismi di coordinamento introdotti;
- un piano di comunicazione interna dedicato, volto a rendere esplicite le finalità delle innovazioni, i benefici attesi e le ricadute operative per le diverse strutture, anche attraverso momenti di confronto e restituzione;
- strumenti di supporto operativo (linee guida, schemi di processo, FAQ) per facilitare la transizione verso i nuovi assetti;
- azioni di ascolto e gestione delle resistenze al cambiamento, valorizzando il coinvolgimento delle strutture e promuovendo una logica di miglioramento continuo piuttosto che di mero adempimento.

Parallelamente, l'introduzione di nuove figure e strutture sarà accompagnata da un'attenta definizione delle rispettive responsabilità, delle relazioni funzionali e dei punti di raccordo, al fine di prevenire sovrapposizioni o

duplicazioni di competenze e di favorire un coordinamento effettivo con le strutture già esistenti. Tale attenzione al coordinamento organizzativo costituisce un elemento qualificante del Riesame del Sistema di Governo e sarà oggetto di monitoraggio nel tempo.

### 3.1 Consulta di Rettore e Prorettori (denominazione formale degli incontri tra Rettore e ProRettori)

La Consulta di Rettore e Prorettori rappresenta la formalizzazione di una prassi già consolidata nel funzionamento dell'Ateneo: il confronto periodico, con cadenza almeno mensile, tra il Rettore e le Prorettrici/Prorettori sulle principali scelte strategiche riguardanti le quattro missioni (Ricerca; Didattica e servizi a studentesse e studenti; Società; Persone, Patrimonio e Risorse).

L'introduzione formale di questo organismo nel Sistema di Governo mira a:

- dare stabilità nel tempo a un luogo decisionale strategico, prescindendo dall'avvicinarsi delle singole persone nella squadra di governo;
- definire in modo chiaro compiti, modalità di convocazione e frequenza, garantendo tracciabilità e trasparenza delle decisioni;
- assicurare un coordinamento effettivo tra le diverse deleghe prorettorali, superando il rischio di politiche "a silos" e favorendo la costruzione di interventi integrati da sottoporre agli organi accademici;
- fungere da cerniera tra livello politico-strategico e livello organizzativo, raccordando in particolare le decisioni della squadra rettorale con la Direzione Generale e con l'assetto dirigenziale.

In una logica di accompagnamento al cambiamento, la Consulta costituisce anche il luogo privilegiato per condividere l'avanzamento delle innovazioni organizzative, intercettare tempestivamente criticità attuative e orientare in modo coerente l'azione delle diverse deleghe, rafforzando una cultura di governo collegiale e integrata. La Consulta rappresenta, inoltre, uno snodo del ciclo di pianificazione e riesame: in essa confluiscono gli esiti del monitoraggio del Piano Strategico, del PIAO, dei piani di Dipartimento e dei report del Nucleo di Valutazione; da essa scaturiscono le azioni correttive e di miglioramento da proporre agli organi di governo e da includere nel Riesame del Sistema di Governo e del Sistema di AQ.

### 3.2 Delegato alle Pari Opportunità

La figura del Delegato alle Pari Opportunità è introdotta per presidiare in modo unitario il ciclo Bilancio di Genere – Gender Equality Plan (GEP) e, più in generale, le politiche di equità e inclusione di genere.

Il Bilancio di Genere e il GEP attualmente in vigore, pur avendo rappresentato una tappa importante, risultano ormai datati rispetto agli sviluppi normativi (nazionali ed europei), agli orientamenti della Commissione europea in materia di gender equality e alle stesse esigenze emerse dalla comunità accademica.

Il Delegato avrà il compito di:

- coordinare l'aggiornamento periodico del Bilancio di Genere e la redazione del nuovo GEP di Ateneo, in raccordo con CUG, Presidio della Qualità, Direzione Generale e strutture competenti;
- garantire l'allineamento tra Bilancio di Genere, GEP, Piano Strategico e altri documenti di pianificazione, evitando che tali strumenti siano percepiti come meri adempimenti formali;
- integrare sistematicamente la prospettiva di genere nei processi decisionali principali (reclutamento, progressioni di carriera, politiche di formazione, progettazione dell'offerta formativa, valutazione della performance, politiche di ricerca);
- valorizzare e coordinare le molteplici iniziative già presenti in Ateneo su equità, inclusione e contrasto alle discriminazioni, promuovendo una visione trasversale e integrata delle politiche di pari opportunità;
- curare, in sinergia con il Dirigente della Comunicazione, la comunicazione esterna e interna delle azioni di Ateneo in materia di parità di genere, anche in una logica di accountability verso la società e i partner istituzionali.

L'introduzione di questa figura sarà accompagnata da momenti di chiarificazione dei ruoli e delle interazioni con gli organismi già operanti (in particolare il CUG), nonché da iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte alla comunità accademica, al fine di favorire una piena integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche organizzative e decisionali.

### 3.3 Dirigente alla Comunicazione

La crescente complessità del sistema universitario, l'importanza della reputazione e del posizionamento nei confronti di molteplici pubblici, nonché il ruolo centrale dei canali digitali rendono la comunicazione istituzionale un fattore strategico del Sistema di Governo.

L'istituzione del Dirigente della Comunicazione dà piena attuazione al "Piano di Comunicazione 20–25" (e ai suoi aggiornamenti) e risponde a diverse esigenze:

- collocare la comunicazione al livello organizzativo coerente con la sua strategicità, superando una logica puramente operativa e di servizio;
- assicurare l'integrazione tra comunicazione esterna, interna, digitale, social media, ufficio stampa e cerimoniale, attraverso una regia unitaria e un coordinamento costante con Rettore, Prorettrici/Prorettori e Direzione Generale;
- sviluppare piani annuali di comunicazione con obiettivi, target, strumenti e indicatori chiari, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e con l'appartenenza all'Alleanza EU GREEN;
- presidiare la reputazione dell'Ateneo e gestire in modo proattivo anche le situazioni di criticità, tramite una comunicazione tempestiva, coordinata e multicanale;

- valorizzare il tema della comunicazione della qualità (comunicazione dei processi e dei risultati del Sistema di AQ, dei documenti di pianificazione, dei bilanci sociali e di sostenibilità, del Bilancio di Genere, del GEP), in stretta collaborazione con l'Unità di Coordinamento per l'AQ e con il Delegato alle Pari Opportunità.

In fase di avvio, particolare attenzione sarà dedicata al raccordo con le strutture già impegnate in attività comunicative, attraverso la definizione di flussi, responsabilità e criteri condivisi, nonché mediante azioni formative rivolte al personale coinvolto, per sostenere l'evoluzione verso una comunicazione pienamente integrata e strategica.

### 3.4 Unità di coordinamento per l'Assicurazione della qualità di Ateneo

Il nuovo modello AVA3 richiede agli Atenei un presidio unitario e integrato dei processi di qualità, che coinvolga congiuntamente didattica, ricerca e terza missione e che sia strettamente raccordato con il Sistema di Governo e con la pianificazione strategica.

L'istituzione dell'Unità di Coordinamento per l'Assicurazione della Qualità di Ateneo risponde a tale esigenza, con le seguenti motivazioni:

- assicurare la governance complessiva del Sistema di Assicurazione della Qualità, definendo, aggiornando e monitorando l'impianto organizzativo, le procedure, le responsabilità e i processi necessari per garantire la piena coerenza con il modello ANVUR e con gli standard nazionali e internazionali.
- operare in stretto raccordo con il Presidio della Qualità di Ateneo, coordinando l'intero ciclo della qualità dalla programmazione alla gestione dell'autovalutazione e dei riesami annuali e ciclici di Corsi di Studio e Dipartimenti, sostenendo l'attuazione del miglioramento continuo e assicurando la tempestiva produzione della documentazione istituzionale.
- curare la pianificazione annuale delle attività di qualità e svolge funzioni integrate di pianificazione, monitoraggio, controllo e supporto tecnico-operativo, coordinando la predisposizione delle evidenze, la gestione delle procedure di accreditamento e l'attuazione delle azioni di miglioramento.
- gestire le attività connesse all'accreditamento e alla valutazione esterna, predisponendo i documenti di autovalutazione, supportando le visite ANVUR e monitorando i relativi follow-up, in collaborazione con il Presidio della Qualità e con le strutture responsabili.
- presidiare la gestione integrata delle informazioni rilevanti ai fini della qualità, coordinandone raccolta, analisi, validazione e restituzione a supporto dei processi decisionali di Organi di governo, Dipartimenti e Presidio della Qualità.
- contribuire alla semplificazione dei flussi informativi e alla riduzione del carico amministrativo mediante strumenti comuni e processi standardizzati.

- costituire il punto di contatto unico per ANVUR, MUR e altri enti esterni sulle tematiche di AQ, garantendo il necessario raccordo nelle comunicazioni istituzionali.
- programmare e realizzare audit interni finalizzati a verificare l'applicazione delle procedure, la conformità dei processi, la qualità delle attività di didattica, ricerca e servizi e l'efficacia delle azioni di miglioramento, favorendo la diffusione di pratiche omogenee e coerenti nell'Ateneo.
- coordinare e supportare le interazioni tra strutture accademiche, organi collegiali e stakeholder esterni, promuovendo consultazioni sistematiche e forme di coinvolgimento utili alla progettazione, gestione e revisione dei Corsi di Studio, dei Dottorati di Ricerca e delle altre attività istituzionali.
- progettare e realizzare attività di formazione rivolte a docenti, responsabili AQ, gruppi di riesame, membri del Presidio della Qualità e personale tecnico-amministrativo, predisponendo linee guida, manuali operativi e FAQ, e promuovendo iniziative finalizzate alla diffusione della cultura della qualità e delle buone pratiche.
- curare la gestione documentale del Sistema di Assicurazione della Qualità, assicurando la corretta archiviazione e pubblicazione delle evidenze e garantendo gli adempimenti di trasparenza e comunicazione verso la comunità accademica, gli stakeholder e gli organismi di valutazione.

Nella fase di implementazione, l'Ateneo presterà particolare attenzione al coordinamento tra l'Unità di Coordinamento per l'AQ, il Presidio della Qualità e le strutture dipartimentali, chiarendo ruoli, responsabilità e ambiti di intervento, al fine di evitare duplicazioni e di garantire un'effettiva semplificazione dei processi. Specifiche attività di formazione e accompagnamento saranno rivolte ai diversi attori del sistema di qualità per favorire un allineamento operativo e culturale al nuovo assetto.

### 3.5 Disability Manager (come da legge specifica - D. Lgs. 222 del 12/2023)

Il Disability Manager verrà introdotto in coerenza con il D.Lgs. 222/2023 e con la più ampia cornice normativa nazionale e internazionale in tema di diritti delle persone con disabilità.

Le principali motivazioni che spingono l'Università di Parma ad istituire questa figura sono:

- dare attuazione compiuta alle disposizioni del decreto, che richiedono alle pubbliche amministrazioni di garantire l'accessibilità dei servizi, degli ambienti e delle tecnologie, nonché l'adozione di accomodamenti ragionevoli per studenti e personale con disabilità;
- integrare e potenziare i servizi già attivi in Ateneo per studenti con disabilità e DSA e per il personale, passando da una gestione prevalentemente "caso per caso" a una strategia di inclusione di Ateneo, coordinata e monitorata;
- presidiare l'accessibilità fisica, digitale e comunicativa dell'Università, lavorando in stretto raccordo con le strutture tecniche, con la Direzione Generale, con il Dirigente della Comunicazione e con le strutture ICT;

- promuovere un cambiamento culturale diffuso sulla disabilità, attraverso attività di formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento della comunità accademica;
- collegare le politiche sulla disabilità al Sistema di Governo e al Sistema di AQ, assicurando che obiettivi e indicatori relativi all'accessibilità e all'inclusione siano esplicitamente presenti nei documenti di pianificazione, nei processi di riesame e nei principali strumenti di rendicontazione (Bilancio di Sostenibilità, Bilancio di Genere, ecc.).

Anche per questa figura è previsto un percorso di accompagnamento all'introduzione, che includerà la definizione dei raccordi organizzativi con i servizi esistenti, la comunicazione interna sul ruolo e sulle funzioni del Disability Manager e iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte alla comunità accademica, al fine di sostenere un cambiamento culturale duraturo e condiviso in tema di inclusione e accessibilità.

#### 4. Considerazioni conclusive

Il secondo esercizio di Riesame del Sistema di Governo, riferito all'annualità 2026, conferma la scelta dell'Università di Parma di considerare la governance non solo come una struttura formale di organi e regolamenti, ma come un insieme di processi dinamici, partecipati e orientati alla qualità e alla responsabilità sociale dell'Ateneo.

Le azioni previste per il 2025 hanno segnato un primo importante passo nella direzione di una governance più integrata, capace di dialogare in modo efficace con i sistemi di valutazione esterna, di valorizzare il capitale umano e di mettere al centro la qualità dell'esperienza studentesca. Tali scelte sono state validate anche attraverso confronti con best practice di altre università italiane ed europee, permettendo di stimolare l'innovazione e di identificare approcci organizzativi e procedurali efficaci e replicabili.

Le ulteriori scelte proposte per il 2026 – formalizzazione della Consulta di Rettore e Prorettori, istituzione del Delegato alle Pari Opportunità, del Dirigente della Comunicazione, dell'Unità di Coordinamento per l'Assicurazione della Qualità e del Disability Manager – completano e rafforzano questo quadro, intervenendo su nodi cruciali: il coordinamento della squadra di governo, la parità di genere, la reputazione e la comunicazione istituzionale, il presidio sistemico della qualità, l'inclusione delle persone con disabilità.

Nel loro insieme, tali interventi mirano a:

- rendere più coerente e leggibile il Sistema di Governo, sia all'interno della comunità accademica sia verso gli stakeholder esterni;
- migliorare la capacità di programmazione e di attuazione delle strategie di Ateneo, grazie a una più stretta integrazione tra livello politico e livello organizzativo;
- rafforzare la cultura del monitoraggio e del miglioramento continuo, in vista non solo degli adempimenti legati ad AVA3, ma di una più ampia responsabilità verso la società;

- promuovere una visione inclusiva e sostenibile dell'Università, in cui parità di genere, accessibilità, benessere organizzativo e qualità dei servizi non siano ambiti settoriali, ma dimensioni trasversali di tutte le politiche di Ateneo.

Il presente documento non va dunque letto come un punto di arrivo, bensì come una tappa di un percorso che continuerà nei prossimi anni, attraverso ulteriori cicli di riesame, monitoraggio e aggiornamento del Sistema di Governo. La capacità dell'Università di Parma di consolidare e migliorare il proprio modello di governance dipenderà, oltre che dalla qualità delle soluzioni organizzative adottate, anche dal coinvolgimento attivo della comunità accademica nei processi di revisione e monitoraggio e dalla qualità del dialogo con il territorio e con i partner nazionali e internazionali. La strategia di coinvolgimento degli stakeholder interni prevede la creazione di tavoli di consultazione periodici, sondaggi e sessioni formative che permettano di raccogliere feedback, suggerimenti e osservazioni sulle scelte organizzative e procedurali, valorizzando il capitale umano come elemento chiave del miglioramento continuo.

In questa prospettiva, il Riesame del Sistema di Governo si conferma strumento essenziale per garantire che l'Ateneo rimanga fedele alla propria missione istituzionale, capace di attrarre e valorizzare talenti, attento ai bisogni delle persone e protagonista dello sviluppo sostenibile della società in cui è inserito.



Università di Parma  
Via dell'Università, 12 – 43121 Parma  
<http://www.unipr.it>