



UNIVERSITÀ DI PARMA

PARTE VII

IL MONITORAGGIO DELLA SEZIONE
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Anno 2025

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 173 del 28/05/2026

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 31/12/2025	VII-6
2.2.1 Personale docente – cessazioni 2025	VII-7
2.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno del personale	VII-10
3. IL PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO	VII-12
3.1. Politiche e facoltà assunzionali.....	VII-12
3.1.1. Politiche assunzionali previste e messe in atto	VII-12
3.1.2. Facoltà assunzionali e stato di attuazione dei relativi piani assunzionali approvati	VII-12
3.1.3. Consistenza del Personale Tecnico Amministrativo al 31.12.2025	VII-14
3.2. Personale con qualifica dirigenziale	VII-14
3.3. Personale Tecnico Amministrativo – PTA.....	VII-15
3.3.1. Piano Assunzionale 2023	VII-15
3.3.2. Piano Assunzionale 2024	VII-15
3.3.3. Piano Assunzionale 2025	VII-18
3.3.4. Assunzioni a valere su P.O. residui programmazione 2022-2023	VII-18
3.3.5. Stabilizzazione di personale comandato ai sensi del DL 25/2025 (Decreto PA).....	VII-19
3.3.6. Personale disabile e categorie protette	VII-19
3.3.7. Potenziamento qualitativo e quantitativo anno 2025.....	VII-20
3.4. Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	VII-21
3.5. Collaboratori Esperti Linguistici – CEL	VII-21
3.6. Tecnologi di Ricerca ex art. 24 bis della L. 240/2010	VII-22
3.7. Assunzioni PNRR.....	VII-23
3.8. Assunzioni Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027	VII-24
4. IL LAVORO AGILE	VII-26
5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE	VII-27
5.1 La Formazione del Personale Dirigente e Tecnico amministrativo	VII-27
5.1.1 I numeri della formazione.....	VII-27
5.1.2 Gli ambiti della formazione	VII-29
5.1.3 I costi della formazione.....	VII-30
5.1.4 Le azioni di formazione in attuazione di obiettivi strategici.....	VII-31



5.1.5	La partecipazione a Comunità di Pratica	VII-32
5.1.6	Inps Valore Pa	VII-32
5.1.7	La formazione linguistica al personale tecnico-amministrativo (PTA)	VII-33
5.2	La Formazione personale docente	VII-34
5.2.1	La Formazione del Personale Docente in materia di anticorruzione e trasparenza.....	VII-35
5.2.2	La formazione linguistica al personale docente	VII-35
5.2.3	La Formazione personale docente per lo sviluppo dell’insegnamento universitario.....	VII-37
5.3	Monitoraggio della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	VII-38
6.	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	VII-40
6.1	Questionario sul Benessere Organizzativo	VII-40
6.2	Ciclo di workshop formativi nell’ambito del Progetto dal titolo “Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane”	VII-41
7.	IL WELFARE	VII-42
	ALLEGATO 1 - Procedure di reclutamento personale docente e ricercatore espletate nel corso dell’anno 2025.....	VII-43

PRESENTAZIONE

Lo stato delle risorse, quale presupposto fondamentale della programmazione, rappresenta un elemento centrale dell'intero ciclo della performance. In fase consuntiva, un'analisi accurata delle risorse — con particolare riferimento a quelle umane — consente all'amministrazione di valutare il livello di raggiungimento dei risultati in rapporto alle risorse impiegate. Tale valutazione risulta inoltre funzionale a un'eventuale ricalibrazione di risorse e/o obiettivi nel ciclo successivo della performance, costituendo un rilevante elemento di input per l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

1. INTERVENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel corso del 2025 l'Ateneo ha proseguito il processo di revisione e rafforzamento del proprio modello organizzativo, in continuità con le azioni avviate nell'anno precedente, attraverso interventi mirati a migliorare il coordinamento delle funzioni, l'efficienza dei processi e la rispondenza alle evoluzioni normative e strategiche.

In primo luogo, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/27-02-2025/74 del 27 febbraio 2025, è stato disposto un intervento di riassetto delle funzioni connesse alla gestione dei rifiuti di Ateneo. In particolare, al fine di assicurare, in raccordo con le strutture dell'amministrazione interessate, la valorizzazione delle risorse, la prevenzione e la corretta gestione dei rifiuti speciali ed urbani prodotti, in conformità al principio di gerarchia dei rifiuti, al paradigma delle 9R e alla normativa vigente (con particolare riferimento al d.lgs. 152/2006 e s.m.i.), le funzioni dedicate sono state integrate all'interno della U. O. Sostenibilità della Direzione Generale, che ha assunto la nuova denominazione di U. O. Sostenibilità e Ambiente. Tale intervento ha consentito di realizzare un coordinamento centralizzato delle attività, con effetti positivi in termini di ottimizzazione delle risorse, riduzione delle sovrapposizioni di competenze e miglioramento del raccordo tra le strutture amministrative e i soggetti coinvolti nella filiera della responsabilità ambientale.

Unità Organizzativa	Mission
U.O. Sostenibilità e Ambiente	L'unità organizzativa opera con funzioni centrali e mediante collegamento funzionale con altre strutture dell'ateneo per la pianificazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei processi di Ateneo relativi all'innovazione per la sostenibilità. Collabora con il Rettore, il Direttore Generale e a supporto del Gruppo Ateneo Sostenibile per dare attuazione alle strategie relative alla sostenibilità, assunte anche in ambito EU GREEN, supportando la redazione del bilancio di sostenibilità. Mira alla profonda sensibilizzazione degli studenti del personale e della comunità locale sulle tematiche legate alla sostenibilità grazie a modelli collaborativi educativi per l'istruzione ambientale e sulla sostenibilità e l'implementazione di progetti per identificare e promuovere lo sviluppo sostenibile ed economico in una comunità. L'unità organizzativa si occupa inoltre di presidiare a livello centrale le attività tecniche e amministrative relative alla prevenzione e gestione dei rifiuti, nel rispetto delle previsioni normative e dei principi dell'economia circolare.

Successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/19-12-2025/461 del 19 dicembre 2025, sono stati adottati ulteriori provvedimenti di aggiornamento dell'assetto organizzativo e del funzionigramma di ateneo, in coerenza con le linee generali di organizzazione e con le esigenze connesse, tra l'altro, ai processi di accreditamento e alle progettualità strategiche in corso. In tale ambito, è stata prevista

l'istituzione, presso la Direzione Generale, di una specifica unità organizzativa di Coordinamento per l'Assicurazione della Qualità, con la finalità di garantire un presidio strutturato e permanente delle attività connesse al sistema di assicurazione della qualità, anche in vista della visita di accreditamento periodico da parte della commissione di esperti della valutazione (CEV). La nuova unità è finalizzata ad assicurare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse componenti accademiche e tecnico-amministrative coinvolte, rafforzando il raccordo tra direzione generale, aree dirigenziali, dipartimenti, presidio della qualità, nucleo di valutazione e organi accademici.

Unità Organizzativa	Mission
U. O. di Coordinamento per l'Assicurazione della Qualità di Ateneo	L'Unità organizzativa assicura il coordinamento di tutte le attività connesse all'Assicurazione della Qualità (AQ) dell'Ateneo, garantendo l'integrazione tra didattica, ricerca e terza missione. Opera in conformità alle linee guida ANVUR, alla normativa vigente e alle strategie istituzionali, assicurando un presidio unitario, coerente e continuativo dei processi di qualità.

Il medesimo provvedimento ha inoltre previsto interventi di natura prospettica volti a garantire la continuità e la stabilizzazione delle funzioni attualmente presidiate nell'ambito delle strutture istituite per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la cui operatività è prevista fino al 31 dicembre 2026. In particolare, è stata programmata, a decorrere dal 1° gennaio 2027, la riattivazione della Unità Organizzativa Gestione Energia nell'ambito dell'Area Edilizia e Infrastrutture, nonché l'istituzione di una nuova area dirigenziale acquisti, quale struttura apicale deputata alla gestione integrata dei processi di approvvigionamento dell'ateneo, in continuità con le funzioni attualmente svolte dall'ufficio area acquisti dell'unità centrale di coordinamento PNRR.

Unità Organizzativa	Mission
U. O. Gestione Energia	La Unità Organizzativa assicura lo svolgimento delle funzioni riconducibili alla gestione dell'energia per l'Ateneo (Energy Manager), verificando e ottimizzando i consumi anche attraverso interventi di efficientamento energetico, utilizzo di fonti rinnovabili, nonché promuovendo prassi e comportamenti energeticamente sostenibili e consapevoli.

Nel complesso, gli interventi realizzati nel 2025 evidenziano un percorso organico di evoluzione del modello organizzativo dell'ateneo, orientato al rafforzamento del coordinamento centrale, alla specializzazione delle funzioni e al miglioramento dell'efficacia amministrativa, anche in relazione alle sfide connesse alla sostenibilità, alla qualità dei processi e alla gestione delle progettualità strategiche.

2. IL PERSONALE DOCENTE

2.1 Azioni realizzate e analisi degli effetti

Le azioni poste in essere dall'Università di Parma, per l'anno 2025 in relazione al capitale umano, si collocano nell'ambito delle azioni e degli indicatori previsti dal "Piano Strategico 2025-2030", il quale introducendo la **missione "Persone, patrimonio, risorse"**, a fianco delle missioni più tradizionali relative alla "Ricerca", alla "Didattica e Servizi agli studenti" e alla "Società", riconosce alle "persone" il ruolo di "motore" del cambiamento e il principale fattore di successo delle politiche dell'Ateneo. Curare la salute organizzativa e professionale delle risorse umane, valorizzandole, rappresenta una "condizione abilitante" per raggiungere l'efficienza e l'efficacia lavorativa e realizzare gli obiettivi operativi e le azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo e pertanto al benessere collettivo e al così detto valore pubblico. La valenza strategica delle risorse umane è riconosciuta anche dal D.M. 1154/2021 (AVA 3) mediante l'ambito di valutazione B – gestione delle risorse, in cui si valuta la capacità degli Atenei a gestire le risorse a disposizione a supporto delle proprie politiche, delle strategie e dei relativi piani di attuazione, con particolare riferimento al sistema di programmazione, reclutamento, qualificazione e sviluppo delle risorse umane.

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.

Il Piano Strategico ha previsto, nell'ambito dell'Obiettivo strategico **PPR5 – Incrementare il reclutamento di docenti e ricercatori di alto profilo dall'estero e da altri atenei italiani** – un rafforzamento complessivo del capitale umano dell'Ateneo.

Per il 2025, l'Ateneo ha quindi orientato le proprie politiche non solo all'aumento numerico del personale docente e ricercatore, necessario per lo svolgimento della propria missione, ma soprattutto al miglioramento qualitativo. In particolare, si è puntato all'acquisizione di profili con competenze avanzate, in linea con le esigenze organizzative e con l'evoluzione normativa, nonché con gli obiettivi istituzionali.

Un'attenzione specifica è stata dedicata al reclutamento dall'esterno di ricercatori di alto profilo, con forte apertura internazionale e capacità innovativa, in grado di competere a livello nazionale e internazionale e di contribuire al miglioramento della qualità della ricerca. Tali azioni favoriscono anche il ricambio generazionale e il rafforzamento della vocazione multidisciplinare dell'Ateneo. Parallelamente, è stato promosso lo sviluppo delle competenze del personale già in servizio, nel rispetto dei principi di parità di genere, sostenibilità finanziaria ed equilibrio di bilancio.

Nel corso del 2025, la programmazione si è inoltre concentrata sul sostegno a progetti strategici, anche attraverso lo strumento delle chiamate dirette cofinanziate dal MUR, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 230/2005. In tale ambito, l'Ateneo ha pubblicato una "Call chiamate dirette", rivolta ai Dipartimenti, per la proposta di studiosi impegnati stabilmente all'estero da almeno tre anni o vincitori di progetti di ricerca di alta qualificazione (ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA e simili).

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31 luglio 2025, ha approvato la call, fissando al 22 settembre 2025 il termine per la presentazione delle proposte. Ai fini della valutazione dell'ammissibilità, è stata istituita una Commissione rettorale. Successivamente, nella seduta del 30 ottobre 2025, il Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere favorevole della preposta Commissione, ha approvato le proposte pervenute e autorizzato la trasmissione al MUR tramite la banca dati PROPER entro il 31 ottobre 2025. Con la stessa delibera è stata disposta l'assegnazione di 3,8 punti organico a valere sul bilancio 2026.

Nel 2025 sono stati assunti mediante chiamata diretta

Studiosi stabilmente impegnati all'estero, nello specifico

n. 1 docente di I Fascia;

n. 1 docente di II fascia;

n. 1 Ricercatore in tenure Track;

Vincitori di progetti di ricerca di alta qualificazione:

n. 2 docenti di II fascia vincitori di ERC Starting Grant e Fondo Italiano per la Scienza.

Successivamente:

- dal 1° febbraio 2026 ha preso servizio un ulteriore docente di II fascia vincitore di ERC Starting Grant e Fondo Italiano per la Scienza
- il 24 febbraio 2026 è stato acquisito il parere favorevole del MUR per un ricercatore in tenure track, con presa di servizio prevista il 16 aprile 2026.

Allo stato vi sono ulteriori n. 4 chiamate dirette (n. 1 di II fascia e n. 1 RTT) di studiosi impegnati all'estero (n. 1 di I fascia e n. 1 RTT) vincitori di progetti di ricerca di alta qualificazione in corso di approvazione, da parte del MUR, attraverso la procedura PROPER.

Nel 2025 l'Ateneo ha infine aderito alla strategia europea HRS4R, con l'obiettivo di allineare le proprie politiche alla Carta Europea dei Ricercatori e al Codice di Condotta per il Reclutamento. Il percorso prevede un'analisi interna, la definizione di un Piano d'Azione e la candidatura al riconoscimento "HR Excellence in Research Award", contribuendo a rafforzare trasparenza, attrattività, inclusività e qualità dell'ambiente di lavoro, anche in coerenza con gli obiettivi dell'alleanza EU GREEN.

2.2 Facoltà assunzionali

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, per l'anno 2025, sono state definite dalle seguenti assegnazioni:

- **33,55 punti organico** da DM n. 36 del 23 gennaio 2025 così come rettificato con DM n. 407 del 22 maggio 2025;
- **28 punti organico** da DM n. 719 del 9 ottobre 2025;
- **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, prorogato al 31 dicembre 2027;
- **0,35 punti organico** da DM 1673 in data 29 ottobre 2024 "Piano Straordinario per la progressione di carriera dei Ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione Scientifica nazionale";
- **Assegnazioni nell'ambito del progetto "Dipartimenti di Eccellenza" 2023-2027** (con riferimento al personale docente, tutte le posizioni hanno trovato copertura).

Tali assegnazioni hanno consentito l'indizione delle seguenti **procedure di reclutamento**:

5 procedure di reclutamento per RTD b);

40 procedure di reclutamento per RTT di cui n. 2 per i Dipartimenti di eccellenza;

23 procedure di reclutamento per RTD a) di cui n. 3 a gravare su finanziamenti PNRR;

17 procedure di reclutamento di I fascia;

32 procedure di reclutamento di II fascia,

ed hanno portato all'assunzione nel corso dell'anno 2025, **di n. 55 nuove unità di personale docente.**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 106 del 31 marzo 2022, l'Ateneo ha approvato le "Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022–2024", successivamente prorogate anche per gli anni 2025 e 2026.

Le Linee guida sottolineano che il mantenimento della vocazione multidisciplinare dell'Ateneo, della qualità dell'offerta formativa e dell'equilibrio tra didattica e ricerca richiede un utilizzo attento e strategico dei Punti Organico (P.O.), in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con i Piani Strategici Dipartimentali.

In particolare, gli obiettivi perseguiti sono:

- **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.**

Il raggiungimento di tali obiettivi si basa su un'efficace allocazione delle risorse ai Dipartimenti, responsabili della proposta di programmazione, che deve risultare coerente con le linee strategiche dell'Ateneo.

Le Linee guida definiscono inoltre i criteri di ripartizione dei Punti Organico tra i Dipartimenti, combinando:

- fabbisogni oggettivi (numerosità del personale, cessazioni, carichi didattici, ecc.);
- priorità strategiche di Ateneo;
- criteri premiali, strettamente collegati agli indicatori del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e alle performance dei Dipartimenti.

Per il triennio 2023–2025, la ripartizione dei Punti Organico per il personale docente è così articolata:

- 45% sulla base di indicatori relativi a didattica, ricerca e autonomia responsabile, in linea con i criteri FFO;
- 25% quota base e turnover;
- 30% riservato al Consiglio di Amministrazione per azioni strategiche, su proposta del Rettore.

Con delibera del 13 maggio 2025, a seguito dell'assegnazione di 33,55 Punti Organico all'Ateneo di Parma (DM n. 36/2025, rettificato dal DM n. 407/2025), il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'utilizzo, per il biennio 2025–2026, di un massimo di 20 Punti Organico per il reclutamento di personale docente.

Di questi:

- 14 Punti Organico sono a carico del bilancio di Ateneo e ripartiti tra i Dipartimenti secondo i criteri delle Linee guida;
- 6 Punti Organico sono riservati al Consiglio di Amministrazione per specifiche azioni strategiche, tra cui:
 - Azioni a sostegno di nuovi Corsi di Studio a carattere innovativo, interdisciplinari e a vocazione internazionale.
 - Azioni a sostegno della valorizzazione degli RTD/a su posti PNRR: proroga di RTD/a PNRR a scadenza (imputazione di 0,4).
 - Azioni a sostegno dei/delle giovani ricercatori/ricercatrici: nuovi posti per RTD/a da bilancio (imputazione 0,4 po), da bandire entro 30 giugno 2025;
 - Interventi straordinari su situazioni emergenziali.

Con la medesima citata delibera, a seguito delle motivate programmazioni triennali dei Dipartimenti, sono state effettuate le assegnazioni ai medesimi Dipartimenti, così come in tabella riportato:

	P.O. parametro A	P.O. TURNOVER	CdA	
punti organico attribuiti da delibera	45%	25%	30%	TOTALE
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	1,348	0,506		1,9
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	0,511	0,324	-	0,8
<i>Dipartimento di Ingegneria dei Sistemi e delle Tecnologie Industriali</i>	0,559	0,234	-	0,8
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	0,755	0,561	-	1,3
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	1,823	1,058	-	2,9
<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	1,063	0,684	-	1,7
<i>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco</i>	0,916	0,464	-	1,4
<i>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali</i>	0,973	0,450	-	1,4
<i>Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche</i>	0,642	0,423	-	1,1
<i>Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie</i>	0,409	0,295	-	0,7
TOTALI	9,00	5,000	-	14,00
	9,00	5,000	6,00	20,00

Tabella 1 – Assegnazione punti organico ai Dipartimenti

In data 29 maggio 2025, il CdA ha ripartito tra i Dipartimenti, a seguito di motivate richieste i 6 punto organico di propria competenza, per far fronte a necessità riconducibili ai quattro punti di cui sopra.

2.2.1 Consistenza del personale docente al 31/12/2025

Personale docente	Genere		Totale
	F	M	
Personale docente al 31/12/2025	418	598	1016

Si evidenzia, come da grafico riportato, il rapporto percentuale, tra le diverse qualifiche, delle procedure di reclutamento del personale docente per l'anno 2025

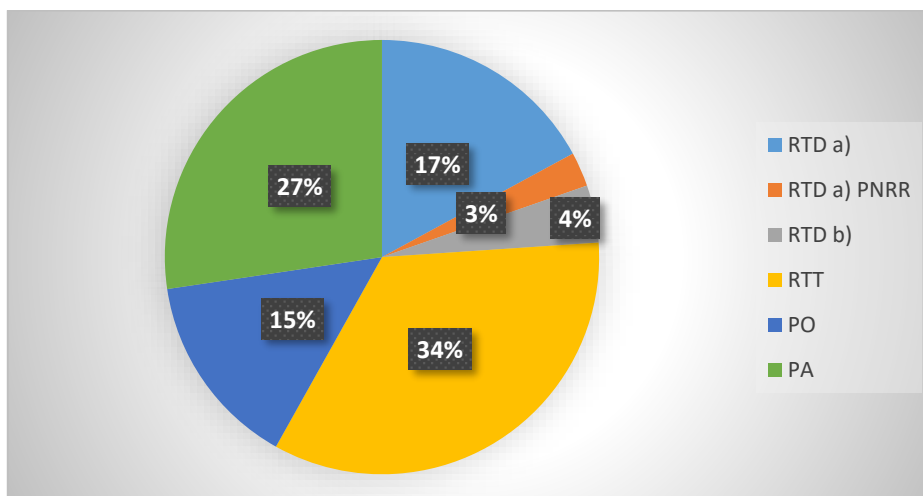


Figura 1 – Reclutamento personale docente anno 2025 per ruolo (%)

Si riporta di seguito la tabella del personale docente in servizio rispettivamente al 31 dicembre 2023, 2024 e 2025 e la tabella delle procedure di reclutamento, anno 2025:

	Personale in servizio al 31/12/2023				Personale in servizio al 31/12/2024				Personale in servizio al 31/12/2025
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
PO	250	12	26	14	264	15	18	3	267
PA	437	35	71	36	473	26	47	21	494
RUC	68	9	0	9	57	5	0	5	52
RTD A	147	30	13	17	130	35	20	-15	115
RTD B	109	61	9	52	57	31	6	-25	32
RTT	6	0	20	20	26	1	27	27	53
Docenti attiv didattica art 6 c 11 L.240	1	0	1	1	2	0	0	0	2
Professore straordinario l. 230/2005	1	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTALI	1019				1010				1016

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE SVOLTE NELL'ANNO 2025								
	ART. 18, c.1,4 l.240/2010	ART. 24, c. 6 l. 240/2010	ART. 24, c. 5 l. 240/2010	RTD a)	RTD b)	RTT	Trasf. RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
PO	8	9	0	0	0	0	0	1	0
PA	11	3	18	0	0	0	0	3	0
RUC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RTD A	0	0	0	23	0	0	0	0	15
RTD B	0	0	0	0	5	0	0	0	0
RTT						40			
TOTALI	17	12	18	23	5	40	0	4	15

Tabella 2 – Procedure di reclutamento del personale docente svolte nel 2025

2.2.1 Personale docente – cessazioni 2025

Qualifica	2025
Professori di I Fascia	15
Professori di II Fascia	11
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	4
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	17
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	1

Tabella 3 – Cessazioni del personale docente nel 2025

PRIMA FASCIA

Nell'anno 2025 sono cessati n. 15 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2025/2026, 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 dei corsi di studio):

n. 1 professore sul S.S.D. MED/33 - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Medicine and Surgery (nomina in altro Ateneo UNICH);

SECONDA FASCIA

Nell'anno 2025 sono cessati n. 11 docenti di cui n. 4 docenti di riferimento. Tali cessazioni, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2025/2026, non hanno determinato nel corrente anno accademico conseguenze in termini di accreditamento dei corsi di studio. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza dei corsi di studio):

- n. 1 professore sul S.S.D. BIO/11 - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea Magistrale in Scienze Biomolecolari, Genomiche e Cellulari (volontarie dimissioni);
- n. 1 professore sul S.S.D. ING-IND/10 - Dipartimento di Ingegneria dei Sistemi e delle Tecnologie Industriali - Corso di Laurea Ingegneria Meccanica (trasferimento presso altro Ateneo);
- n. 1 professore sul S.S.D. MED/10 - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Fisioterapia (trasferimento presso altro Ateneo);
- n. 1 professore sul S.S.D. MAT/06 - Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche - Corso di Laurea in Scienze Informatiche (scambio contestuale).

RICERCATORI A TEMPO INDETERMINATO

Nell'anno 2025 sono cessati n. 4 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2025/2026, 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. MED/04 - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Medicina e Chirurgia (decesso).

RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO

Nell'anno 2025 sono cessati n. 18 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2025/2026, 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. ING-IND/35 - Dipartimento di Ingegneria dei Sistemi e delle Tecnologie Industriali - Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale;

Nell'anno accademico 2025/2026, 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
Corsi di studio con modalità di erogazione prevalentemente o integralmente a distanza	LT	7	3	4	3	3
	LM	5	2	3	2	2
	LMCU 5 anni	12	5	7	4	6

- 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 incrementalì per eventuali curriculum attivati all'interno dei corsi di studio. Nel caso in cui il numero di immatricolati a ciascun corso di studio superi le numerosità massime teoriche

riportate nel D.M. 1154/2021, il numero di docenti di riferimento/anno viene incrementato in misura proporzionale al superamento di tali soglie, in base alla seguente formula:

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

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

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

D_{tot} = numero di docenti di riferimento necessari

D_r = numero di docenti di riferimento/anno

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

Docente	2025
I fascia	1
II fascia	4
Ricercatori	1
Ricercatori TD	1

Tabella 4 – Cessazioni incidenti sui docenti di riferimento dei CdS

2.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno del personale

L’Ateneo nel 2025 ha utilizzato e utilizzerà anche nel 2026, le risorse assegnate dal CDA utilizzando altresì i punti organico residui messi a disposizione dal DM 795/2023.

Le strategie di copertura per il personale docente, per l’anno 2025, 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).

Nell’anno 2025, in continuità con gli anni passati, l’Ateneo, in sinergia con il **Sistema Sanitario** e, in particolare, con le Aziende Sanitarie, nella consapevolezza della sempre maggiore rilevanza del tema della ricerca clinica, ha stipulato **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 anche nel prossimo triennio, 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 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 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 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;
- un Accordo che 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.

Infine, è in via di definizione la proposta di istituzione delle sedi ulteriori, a direzione universitaria, di Oculistica, Medicina Riabilitativa Intensiva e Neuroradiologia diagnostica, presso l’Azienda USL di Piacenza.

Tenuto conto delle assunzioni effettuate nel corso dell’anno 2025 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 RTT e 40 ore per RTD a), come da Regolamento didattico di Ateneo) nell’anno 2025 le assunzioni effettuate hanno inciso sulle ore di didattica erogata come da tabella sotto riportata:

RUOLO NUOVI INGRESSI	INCREMENTO DIDATTICA POTENZIALE
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	300
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	60
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	80
Dipartimento di Ingegneria dei Sistemi e delle Tecnologie Industriali	180
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1040
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	200
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	180
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	360
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	120
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	120
Totale ore stimate	2640

Tabella 5 – 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

La presente sezione illustra le politiche assunzionali previste e le azioni concretamente intraprese nel corso del 2025, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'organizzazione e nel rispetto del quadro normativo vigente. Nel periodo di riferimento, gli interventi in materia di reclutamento del personale sono stati finalizzati a garantire il rafforzamento delle strutture, la copertura dei fabbisogni emergenti e la continuità dei servizi.

Le azioni poste in essere hanno riguardato l'avvio e la gestione delle procedure assunzionali, nonché l'attuazione delle misure programmate, con particolare attenzione ai principi di trasparenza, efficacia ed economicità. Di seguito si riporta l'elenco delle principali azioni intraprese nel corso dell'anno.

- Avanzamento delle procedure assunzionali per la copertura delle posizioni già inserite nell'ambito dei piani assunzionali 2023 e 2024.
- Assunzioni di personale tecnico-amministrativo finalizzate a garantire il presidio necessario per la supervisione e la gestione delle attività connesse agli adempimenti e alla realizzazione dei progetti del PNRR (piano nazionale di ripresa e resilienza), nonché a supportare efficacemente le attività istituzionali dell'ateneo, con particolare attenzione alle attività tecniche dei dipartimenti e a quelle amministrative delle strutture, e con uno specifico focus sulle esigenze dei tre dipartimenti di eccellenza ammessi a finanziamento.
- Rafforzamento delle strutture attraverso l'acquisizione di personale tecnico qualificato a supporto degli ambiti della ricerca, della digitalizzazione, dell'internazionalizzazione, degli approvvigionamenti e dello sviluppo degli strumenti didattici multimediali, nonché potenziamento per le attività connesse alla sostenibilità.
- Rafforzamento delle competenze per le attività di comunicazione, anche attraverso il conferimento di un incarico dirigenziale di II fascia, a tempo determinato, di durata triennale, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs 165-2001, con funzioni di studio e consulenza, finalizzato a presidiare e sviluppare in modo integrato e innovativo l'ambito strategico della comunicazione istituzionale, elemento trasversale e comune a tutti gli ambiti di intervento strategico d'Ateneo.
- Mantenimento di un numero adeguato di collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato, sulla base di specifiche progettualità di ateneo e di dipartimento, finalizzate al consolidamento e all'espansione della formazione linguistica e dei processi di internazionalizzazione, con benefici per le attività di didattica, ricerca e terza missione.
- Attivazione di procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree contrattuali di inquadramento, ai sensi dell'art. 86 del vigente CCNL di comparto, la cui definizione è stata effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa.
- Attuazione delle politiche assunzionali volte a garantire il rispetto delle quote d'obbligo di cui alla Legge n.68/99.

3.1.2. Facoltà assunzionali e stato di attuazione dei relativi piani assunzionali approvati

Nel corso del 2025, innanzitutto, si è conclusa l'attuazione del **Piano Assunzionale anno 2023**, delineato e autorizzato con delibere del Consiglio di Amministrazione n. CDA/09-11-2022/457 del 09.11 2022, n. CDA/27-07-2023/356 del 27.07.2023 e n. CDA/19-09-2023/447 del 19.09.2023, di particolare portata, in relazione al quale sono state stanziare risorse per il finanziamento di **33,85 P.O.** (29,00+3,00+1,85), a cui si aggiungono **1,80 PO** per le assunzioni previste nell'ambito del Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027. Tale assegnazione ha determinato un consistente potenziamento in termini di risorse umane, di tipo quantitativo e qualitativo/funzionale, con particolare attenzione anche alle attitudini del personale interno.

Contestualmente, si è conclusa, seppur con la rimodulazione di alcune esigenze, l'attuazione del **Piano Assunzionale anno 2024**, in relazione al quale sono state stanziati risorse per complessivi **17,60 P.O.**, delineato e autorizzato:

- con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/27-05-2024/258 del 27 maggio 2024 per le **strutture centrali di Ateneo**, ovvero del Rettorato, Direzione Generale e Aree Dirigenziali, con uno stanziamento di 10,15 P.O. di cui 1,50 PO a valere sui residui delle programmazioni precedenti, finalizzato alla copertura delle seguenti posizioni:

N. POSIZIONI	AREA INQUADRAMENTO	P.O. STANZIATI
5	Elevate Professionalità*	1,70
24	Funzionari	7,20
5	Collaboratori	1,25

* previsione di n. 1 upgrade per effetto del reclutamento mediante scorrimento di vigente graduatoria

le cui previsioni vanno lette considerando quanto disposto, successivamente, con D.R. n. 2258/2024, prot. 1257934 del 27.09.2024, ratificato dal Consiglio di Amministrazione, con cui, a seguito di opportuna rivalutazione, per la U.O Comunicazione Istituzionale – Rettorato, è stata autorizzato il reclutamento di un Collaboratore anziché di un Funzionario, quest'ultimo originariamente inserito nel piano approvato con la precitata deliberazione;

- con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/25-07-2024/381 del 25 luglio 2024 per le **strutture dipartimentali e i centri di Ateneo**, finalizzato alla copertura delle seguenti posizioni:

N. POSIZIONI	AREA INQUADRAMENTO	P.O. STANZIATI
6	Elevate Professionalità*	2,10
12	Funzionari	3,60
7	Collaboratori	1,75

* previsione di n. 1 upgrade per effetto del reclutamento mediante scorrimento di vigente graduatoria

La relativa attuazione è stata subordinata all'adozione, da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione, della delibera avente ad oggetto la programmazione dei P.O. 2023 e la rimodulazione della programmazione degli anni precedenti, con correlata assegnazione dei PO al personale dirigente e tecnico amministrativo, a conclusione della consueta procedura ministeriale (PROPER).

Tale facoltà assunzionale ha contribuito al potenziamento dell'organico dell'Ateneo, anche in questo caso, sia da un punto di vista quantitativo, con assunzione di personale dall'esterno, che da un punto di vista qualitativo e funzionale, con assunzione di personale, già appartenente ai ruoli dell'Università, risultato vincitore o idoneo delle procedure di reclutamento indette, avente quale effetto conseguente e indiretto il passaggio dello stesso ad aree professionali di livello superiore, come da declaratoria contenuta nel vigente CCNL di comparto (c.d. *upgrade*).

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/13-05-2025/173 del 13.05.2025 "*PROPER anno 2024: conferma/rimodulazione punti organico residui 2023 - programmazione punti organico anno 2024*", con riferimento al personale dirigente e tecnico-amministrativo ha dato atto del totale dei P.O. disponibili, per gli ulteriori utilizzi. Successivamente, quindi, con delibera n. CDA/26-06-2025/251 del 26.06.2025, ha approvato il **Piano Assunzionale anno 2025**, prevedendo il finanziamento:

- con risorse derivanti dal bilancio di Ateneo, nel rispetto dei vincoli previsti per legge;
- con risorse determinate in base all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno, ovvero per un importo massimo di 166.000,00 euro, facoltà prevista ai sensi del comma 7 dell'art. 92 del CCNL;

di n. **2,00 dei P.O.** finalizzati alle seguenti azioni:

- **1, 40 P.O.** per l’attivazione, salvo proroghe, esclusivamente durante la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026 delle progressioni tra le Aree di inquadramento del personale tecnico amministrativo, come disciplinate dall’art. 92, commi 5, 6 e 7, del C.C.N.L. Comparto “Istruzione e Ricerca”, periodo 2019-2021, c.d. “PEV in deroga”;
- **0,60 P.O.** per l’avvio di procedure assunzionali di personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari o Collaboratori, Settore amministrativo, amministrativo- gestionale o biblioteche per il potenziamento degli ambiti previsti dal Piano di programmazione del fabbisogno del personale, secondo le priorità individuate dal Direttore Generale, con particolare attenzione ai servizi agli studenti.

Tali azioni troveranno concreta realizzazione nel corso del 2026. Nel frattempo, si dà atto dell’avvenuta emanazione, con Decreto Rettorale n. 2132/2025, prot. n. 348739 del 19.12.2025, del “Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree professionali del personale tecnico-amministrativo-regime transitorio ex art. 92 CCNL di Comparto e Ricerca periodo 2019-2021”, propedeutico all’applicazione del medesimo istituto.

Premesso quanto sopra, la flessibilità e la dinamicità che caratterizzano gli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale, infatti, hanno permesso, nel rispetto dei medesimi vincoli, sia finanziari che assunzionali, di rimodulare alcune esigenze.

Inoltre, **i residui di Punto Organico (P.O.) già finanziati, a valere sulle programmazioni 2022 e 2023**, generatisi, nel frattempo, per effetto di procedure dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei, per rinuncia del vincitore o a seguito di assunzione, nell’area di inquadramento superiore, di personale già dipendente dell’Ateneo risultato vincitore o idoneo di procedure di reclutamento (c.d. *upgrade*) sono stati “reinvestiti” per **potenziare ulteriormente l’organico dell’Ateneo**, previa valutazione delle effettive esigenze da parte del Direttore Generale.

Infine, a parziale modifica e integrazione della Sezione 3.3.4 del PIAO 2025–2027, anno 2025, è stata disposta, con Decreto Rettorale n. 1168/2025, prot. n. 179271 del 02.07.2025, l’attivazione di una **procedura di mobilità riservata**, finalizzata all’inquadramento in ruolo di un Funzionario del Settore Scientifico Tecnologico, al fine di potenziare l’Area Edilizia e Infrastrutture, possibilità introdotta DL 25/2025 (Decreto PA), convertito con modificazioni (L. 69/2025).

3.1.3. Consistenza del Personale Tecnico Amministrativo al 31.12.2025

La consistenza del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL, in servizio al 31.12.2025, con contratto di lavoro a tempo indeterminato è così quantificata:

	Personale in servizio al 31/12/2023	USCITI	ENTRATI	SALDO	Personale in servizio al 31/12/2024	USCITI	ENTRATI	SALDO	Previsione Personale in servizio al 31/12/2025
Dirigenti	6	0	1	1	7	0	0	0	7
EL	78	3	2	-1	77	2	12	10	87
FU	323	15	10	-5	318	26	41	15	333
CO	438	21	22	1	439	20	22	2	441
OP	62	4	1	-3	59	4	0	-4	55
CEL	17	1	3	2	19	0	1	1	20
TOTALI	924	44	39	-5	919	52	77	25	943

Tabella 6 – Consistenza del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL al 31.12.2025

3.2. Personale con qualifica dirigenziale

Il Consiglio di Amministrazione, con propria Delibera n. CDA/31-07-2025/305 del 31.07.2025, ha autorizzato l’avvio della procedura per il conferimento di un incarico dirigenziale di II fascia, a tempo

determinato, di durata triennale, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165-2001, con funzioni di studio e consulenza, finalizzato a presidiare e sviluppare in modo integrato e innovativo l'ambito strategico della comunicazione istituzionale, elemento trasversale e comune a tutti gli ambiti di intervento strategico d'Ateneo.

Per la copertura della posizione dirigenziale nell'ambito di tale ufficio, con Determina Direttoriale prot. n. 312426, Rep. 4187/2025 del 05.11.2025 è stata emanata una selezione pubblica per il conferimento di un incarico dirigenziale di II fascia, di cui sopra [Cod. Rif. 2025dir001].

A seguito della conclusione della procedura di cui sopra, è stato conferito un incarico dirigenziale di II fascia con contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata triennale, n. 5 – registro n.29/2026.

3.3. Personale Tecnico Amministrativo – PTA

Di seguito si riportano i **dettagli** relativi al raggiungimento del potenziamento, come previsto dalle sopracitate azioni, nonché l'indicazione delle ulteriori politiche assunzionali messe in atto dall'Ateneo, **alla data del 31 dicembre 2025**.

3.3.1. Piano Assunzionale 2023

Nel corso del 2025 si è conclusa l'attuazione del **Piano Assunzionale 2023** con la copertura delle seguenti posizioni, la cui procedura era in itinere al 31.12.2024:

STRUTTURA	ESIGENZA PTA		
Direzione Generale	n. 1 unità	Funzionari	Settore Tecnico – Informatico
Area Edilizia e Infrastrutture	n. 1 unità	Funzionari	Settore Amministrativo-Gestionale

mentre, per effetto di sopravvenute rivalutazioni delle esigenze, non si è provveduto ad attivare la procedura di reclutamento per la copertura della seguente posizione:

STRUTTURA	ESIGENZA PTA			Note
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	n. 1 unità	Operatori	Settore dei Servizi Generali e Tecnici	Posizione in origine destinata allo stabulario

Ciò premesso, il **piano assunzionale anno 2023**, relativo al personale tecnico amministrativo, **alla data del 31.12.2025**, risulta attuato nella misura del **100 %**:

	Posizioni programmate (A)	Posizioni da non coprire (B)	Posizioni programmate nette (A-B)	Posizioni coperte 2023 (C)	Posizioni coperte 2024 (D)	Posizioni coperte 2025 (E)	Posizioni coperte: totale (C+ D+E)	Posizioni con procedura deserta (F)	Posizioni con procedura in itinere (G)	Posizioni con procedura da attivare (H)	Posizioni da coprire (F+G+H)
CDA/09-11-2022/457	101	7	94	75	17	2	94	0	0	0	0
CDA/19-09-2023/447	8	0	8	8	0	0	8	0	0	0	0
Esigenze straordinarie	10	0	10	8	2	0	10	0	0	0	0
TOTALE	119	7	112	91	19	2	112	0	0	0	0

Tabella 7 – Attuazione piano assunzionale 2023 al 31.12.2025

3.3.2. Piano Assunzionale 2024

Di seguito è riportata l'analisi, alla data del **31.12.2025**, dell'attuazione del **Piano Assunzionale 2024**, autorizzato con Delibera n. CDA/27-05-2024/258 del 27 maggio 2024, per le strutture centrali e con Delibera

n. CDA/25-07-2024/381 del 25 luglio 2024 per le strutture dipartimentali e i centri di Ateneo, tenuto, altresì conto della rimodulazione di alcune esigenze di personale in considerazione delle sopravvenute e particolari necessità di potenziamento o per gli effetti di disposizioni normative in materia di pensionamento, determinatesi in specifiche strutture, intervenute, comunque, nel rispetto dei vincoli sia finanziari che assunzionali.

Alla data del **31.12.2025**, risulta attuato nella misura del **96,61 %** (posizioni coperte: 57 su 59), come riportato nella seguente tabella:

	Posizioni programmate (A)	Pos. ni da non coprire (B)	Posizioni programmate nette (A-B)	Posizioni coperte 2024	Posizioni coperte 2025	Posizioni coperte: totale (C)	Posizioni con procedura deserta (D)	Posizioni con procedura in itinere (E)	Posizioni con procedura da attivare (F)	Posizioni da coprire (D+E+F)
CDA/27-05-2024/258	34	0	34	2	32	34	0	1	0	1
CDA/25-07-2024/381	25	0	25	7	16	23	0	1	0	1
TOTALE	59	0	59	9	48	57	0	2	0	2

Tabella 8 – Attuazione piano assunzionale 2024 al 31.12.2025

Nello specifico, il potenziamento disposto dalle precitate delibere, tenuto conto della rideterminazione di alcune esigenze, ha determinato, la copertura di n. 34 posizioni afferenti al Rettorato, alla Direzione Generale, nonché alle Aree Dirigenziali e di n. 23 afferenti alle strutture dipartimentali e ai Centri.

STRUTTURA	ESIGENZA PTA
Rettorato	1 Collaboratori
Direzione Generale	1 Elevata Professionalità
Area Affari Generali	1 Elevata Professionalità
	3 Funzionari
	1 Collaboratori
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	1 Elevate Professionalità
	2 Funzionari
	1 Collaboratori
Area Ricerca e Valorizzazione	1 Elevata Professionalità
	3 Funzionari
Area Economico - Finanziario	1 Elevata Professionalità
Area Edilizia e Infrastrutture	1 Funzionario
Area Personale e Organizzazione	4 Funzionari
	1 Collaboratori
Area Sistemi Informativi	6 Funzionari
Ufficio Area Acquisti	1 Elevata Professionalità
	5 Funzionari

Di seguito il dettaglio delle posizioni coperte:

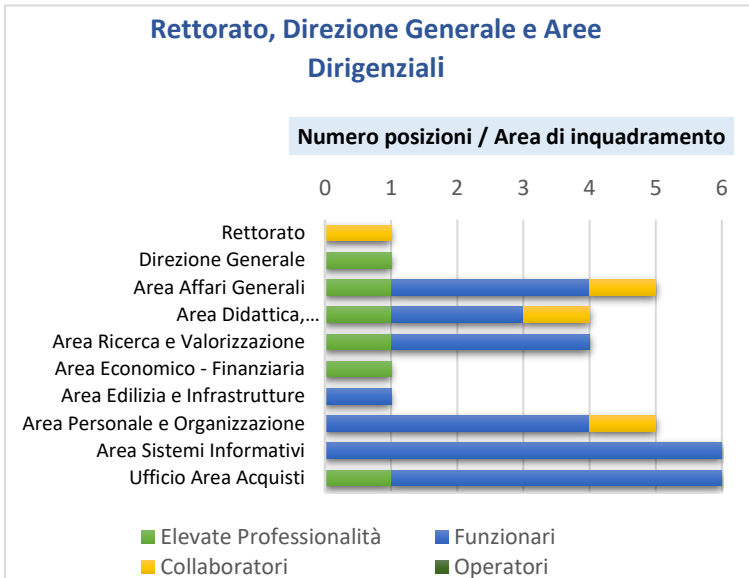


Figura 2 - Strutture centrali: numero e area di inquadramento delle posizioni coperte

STRUTTURA	Potenziamento	
Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali	2	Collaboratori
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e internazionali	1	Elevate Professionalità
Dipartimento di Ingegneria dei Sistemi e delle Tecnologie Industriali	1	Elevate Professionalità
	2	Funzionari
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	1	Collaboratori
	2	Collaboratori
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	4	Funzionari
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	1	Elevata Professionalità
	2	Collaboratori
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	2	Funzionari
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1	Funzionari
	2	Collaboratori
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	1	Elevata Professionalità
	1	Funzionari
Centro SELMA	1	Elevata Professionalità

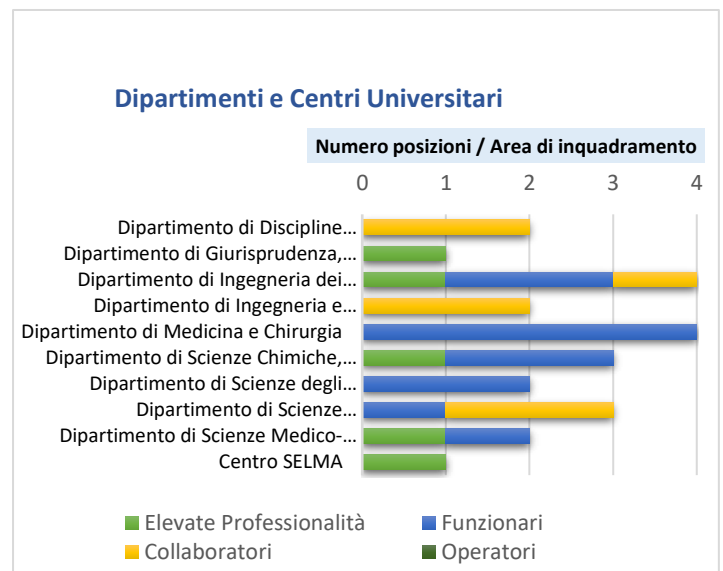


Figura 3 - Strutture dipartimentali e centri: numero e area di inquadramento delle posizioni coperte

Alla data del 31.12.2025 è in itinere la copertura delle seguenti n. 2 posizioni:

STRUTTURA	ESIGENZA PTA		
Area Ricerca e Valorizzazione	n. 1 unità	Funzionari	Settore Amministrativo-Gestionale
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	n. 1 unità	Funzionari	Settore Scientifico – Tecnologico

3.3.3. Piano Assunzionale 2025

Come anticipato in premessa, le azioni finalizzate all’attuazione del Piano Assunzionale 2025 troveranno concreta realizzazione nel corso del 2026.

3.3.4. Assunzioni a valere su P.O. residui programmazione 2022-2023

I residui di Punto Organico (P.O.) già finanziati, a valere sulle programmazioni 2022 e 2023, determinatisi a seguito di assunzione, nell’area di inquadramento superiore, di personale già dipendente dell’Ateneo risultato vincitore o idoneo di procedure di reclutamento (c.d. upgrade) o per procedure dichiarate deserte, hanno consentito di potenziare ulteriormente l’organico di Ateneo. Di seguito sono elencate le posizioni coperte, alla data del 31.12.2025, facendo ricorso a tali risorse:

Struttura	Potenziamento	
Rettorato (Contact Center)	2	Collaboratori
Area Affari Generali	1	Collaboratori
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	1	Elevata Professionalità (**)
	1	Funzionari
	2	Collaboratori
Area Edilizia e Infrastrutture	1	Collaboratori
Area Economico - Finanziaria	2	Collaboratori
Area Rapporti con la società	1	Collaboratori
Ufficio Area Acquisti	1	Elevata Professionalità
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e internazionali	1	Funzionari
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	1	Funzionari
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1	Funzionari
	2	Collaboratori
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco (*)	2	Collaboratore
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	1	Funzionari
Centro Linguistico d’Ateneo	1	CEL

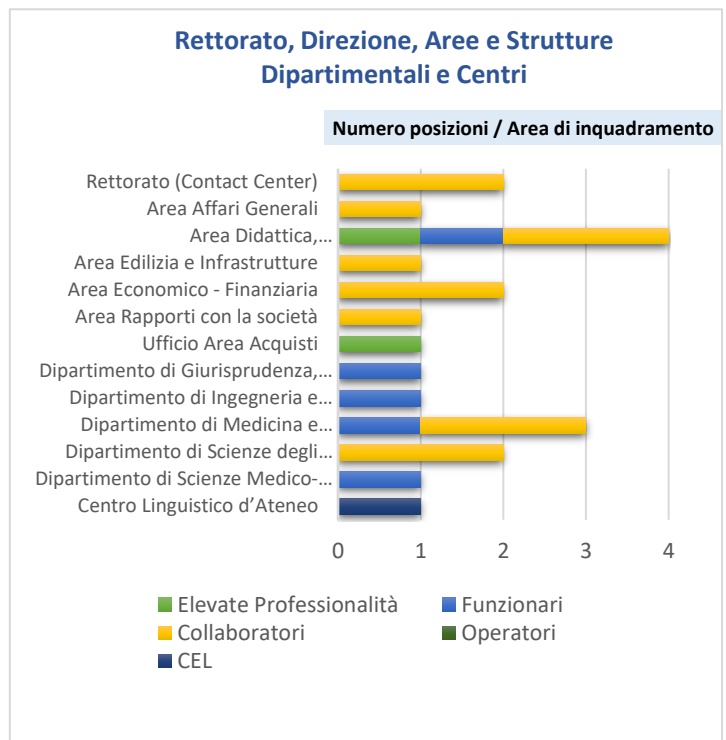


Figura 4 - Numero e area di inquadramento delle posizioni coperte

(*) Posizioni reclutate nell’ambito del Progetto Dipartimenti di Eccellenza.

(**) POTENZIAMENTO NON EFFETTIVO, in quanto tale assunzione si è resa necessaria a seguito di dimissioni dell’unità reclutata, sempre nel corso del 2025, nell’ambito del piano assunzionale 2024

Di seguito sono, inoltre, riportate le posizioni per cui la procedura finalizzata alla relativa copertura è in corso:

Struttura	Potenziamento		Atto autorizzatorio
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1	Funzionari	D.R. n. 1682/2025 ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 371 del 30.10.2025
Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali	2	CEL	Delibera CDA n. 386 del 30.10.2025
Centro SELMA	1	Elevata Professionalità	Delibera CDA n. 466 del 19.12.2025

3.3.5. Stabilizzazione di personale comandato ai sensi del DL 25/2025 (Decreto PA)

A parziale modifica e integrazione della Sezione 3.3.4 del PIAO 2025–2027, anno 2025, è stata disposta, con Decreto Rettorale n. 1168/2025, prot. n. 179271 del 02.07.2025, l’attivazione di una procedura di mobilità riservata, finalizzata all’inquadramento in ruolo di un Funzionario del Settore Scientifico Tecnologico, al fine di potenziare l’Area Edilizia e Infrastrutture. La figura richiesta comportava il possesso di specifiche competenze nella progettazione architettonica, nello studio di fattibilità e progettazione di nuove strutture universitarie, nonché nella gestione e controllo degli interventi di ristrutturazione e manutenzione straordinaria, nell’aggiornamento del Sistema Informativo del Patrimonio Edilizio (SIPE), nel monitoraggio degli spazi e nel supporto tecnico ai processi economico-finanziari connessi al patrimonio immobiliare.

In esito a tale procedura l’inquadramento della vincitrice è avvenuto nell’area e posizione economica corrispondente a quella di provenienza, nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti, mediante utilizzo di 0,30 P.O. a valere sui residui delle programmazioni 2022 e 2023.

La procedura, riservata al personale in posizione di comando, è stata attivata al fine di garantire il rispetto dei vincoli temporali previsti dal D.L. n. 25/2025 e assicurare la continuità operativa e la valorizzazione delle risorse già integrate nell’Ateneo.

3.3.6. Personale disabile e categorie protette

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 31/12/2024 ha determinato per l’Università di Parma la necessità di integrare n. 10 unità di personale, di cui n. 8 persone con disabilità (comma 1, art. 1, l. 68/99), e n. 2 persone appartenenti alle altre categorie protette (comma 2, art. 18, l.68/99).

In considerazione di tali obblighi assunzionali, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/29-04-2025/166 e correlata modifica e integrazione assunta con Decreto Rettorale d’urgenza n. 1147/2025, prot. n. 175409 del 30.06.2025, ratificato con delibera CDA/31-07-2025/292, ha autorizzato la stipula della convenzione 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.

Tale convenzione prevedeva la copertura delle 8 posizioni inerente la quota riservata a persone con disabilità (comma 1, art. 1, l. 68/99), attraverso lo scorrimento di vigente graduatoria di concorso pubblico riservato indetto con Determina Rep. n. 3114/2023, prot. n. 287937 del 10.11.2023 e concorso pubblico riservato; quanto sopra salvo riconoscimento in forza di persona con disabilità ai sensi dell’art. 4, l. 68/99 o procedure di mobilità tra Enti.

Per ciò che concerne la quota di n. 2 posizioni relative alle altre categorie protette (comma 2, art. 18, L.68/99) l'Ateneo, come stabilito dalla richiamata Convenzione, con Determina Direttoriale n. 3603/2025, prot. n. 257523 del 25.09.2025, ha indetto un concorso pubblico esclusivamente riservato agli/alle appartenenti alle richiamate categorie protette la cui procedura, tuttavia, è andata deserta per assenza di candidati idonei.

3.3.7. Potenziamento qualitativo e quantitativo anno 2025

Il potenziamento dell'organico di Ateneo, sia da un punto di vista qualitativo (c.d. *upggrade* di dipendenti già in servizio presso l'Ateneo) che quantitativo (assunzioni di personale esterno), nel corso dell'anno solare 2025 (1 -31 dicembre), ha interessato la copertura di n. 76 posizioni in totale, distribuite tra Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti e alcuni Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo, come di seguito illustrato:

	P.A. 2023	P.A. 2024	Potenziamento P.O. 2022-2023	Stabilizzazione personale comandato	Disabili e Categorie protette	Dip. Eccellenza finanziati dal MUR	TOTALE
Elevate Professionalità	0	10	2	0	0	0	12
Funzionari	2	32	5	1	0	1	41
Collaboratori	0	6	13	0	3	0	22
Operatori	0	0	0	0	0	0	0
CEL	0	0	1	0	0	0	1
TOTALE	2	48	21	1	3	1	76

Tabella 9 - Potenziamento per struttura e area di inquadramento anno 2025

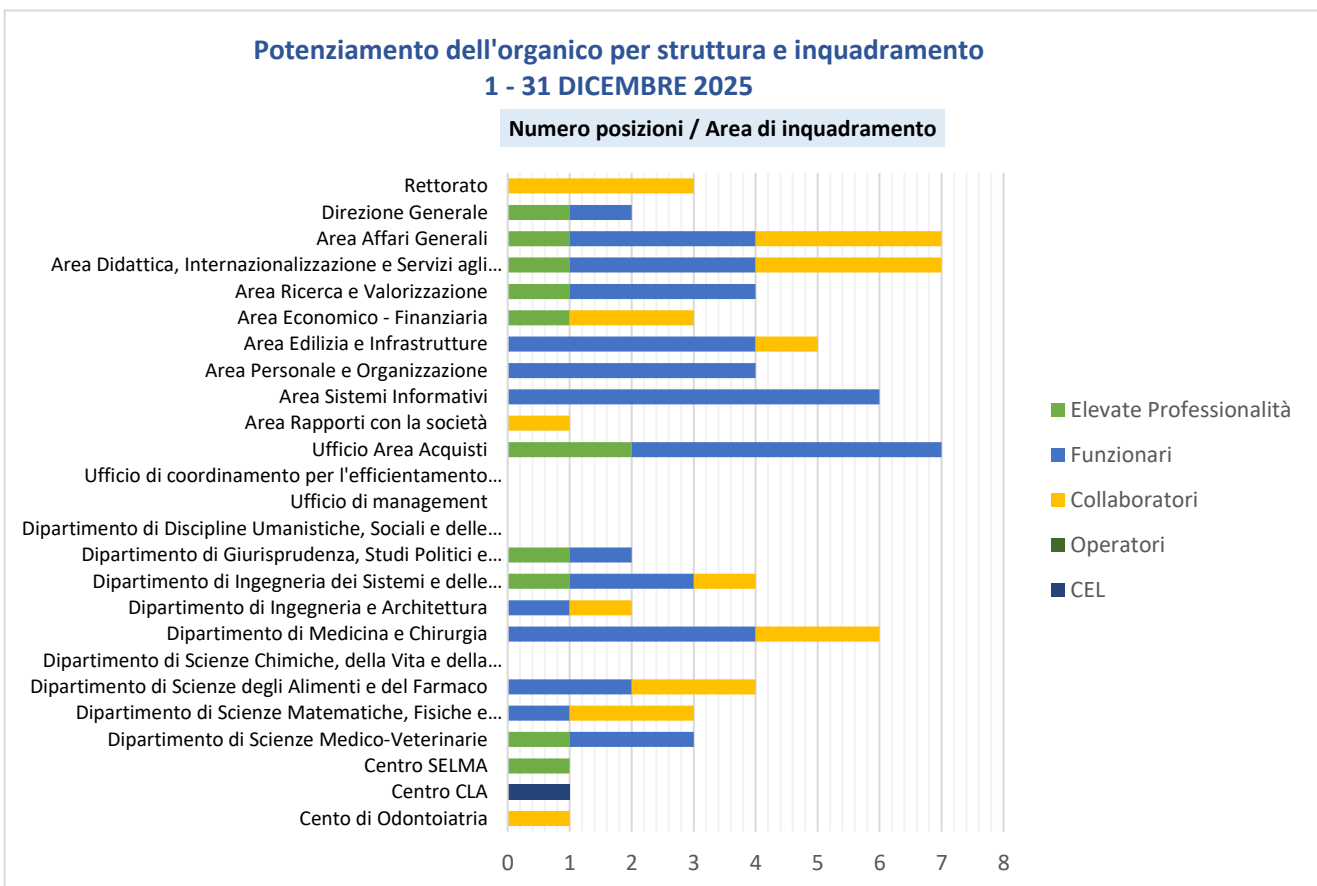


Figura 5 – Potenziamento organico (PTA e CEL) per struttura e inquadramento – anno solare 2025

3.4. Personale tecnico amministrativo a tempo determinato

Da ultimo, relativamente al personale tecnico amministrativo a tempo determinato, nel corso del 2025:

- sono state assunte **n. 4 unità di personale nell'Area dei collaboratori – settore delle biblioteche**, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico– codice Rif. 2023ptaC005, per poter permettere l'ampliamento dei servizi bibliotecari, con particolare attenzione a quelli fruibili da remoto, a beneficio degli studenti del Corso di Laurea in Medicine and Surgery, presso la nuova sede di Piacenza e il rafforzamento dei servizi di consulenza bibliografica specialistica in tutte le biblioteche dell'Ateneo, estendendolo anche agli utenti esterni e alle realtà territoriali, in un'ottica di apertura dell'Ateneo alla comunità;
- sono state assunte **n. 2 unità di personale nell'Area dei collaboratori – settore amministrativo**, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico - codice 2024ptaC021, per rafforzare le attività inerenti la revisione delle procedure di immatricolazione e miglioramento dei servizi e della comunicazione agli studenti anche mediante l'introduzione di un sistema di ticketing e la digitalizzazione dei processi;
- è stata assunta **n. 1 unità di personale nell'area dei collaboratori, settore amministrativo**, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico – codice 2024ptaC021, per le esigenze del CEFID;
- è stata assunta **n. 1 unità di personale nell'Area dei Collaboratori - settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali**, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico – codice 2024ptaC021, per le esigenze del CEFID;
- è stata assunta **n.1 unità di personale nell' Area dei Funzionari – Settore amministrativo-gestionale**, tramite l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico – codice 2025ptaD002, per rafforzare i processi amministrativi legati agli acquisti di beni e servizi, con particolare riferimento alle procedure previste dalla normativa vigente, presso il Dipartimento di Medicina e Chirurgia;
- è stata assunta **n. 1 unità di personale nell'Area dei funzionari – settore amministrativo**, per le attività di orientamento al lavoro e placement presso la U.O. Orientamento e Job Placement dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti nell'ambito del concorso pubblico – codice Cod. Rif. 2024ptaD022;
- sono state assunte **n. 2 unità di personale nell'Area dei collaboratori – settore tecnico scientifico tecnologico informatico e dei servizi generali**, per le esigenze del Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo – SELMA, nell'ambito del concorso pubblico – codice 2024ptaC025;
- sono state assunte **n. 2 unità di personale nell'Area dei Funzionari – settore amministrativo gestionale**, per le esigenze dell'Area Ricerca e Valorizzazione - U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione, nell'ambito del Progetto "KATALISE@UNIPR - Knowledge and Technology Advancement for Licesing, IP, Spin-Off, and Enhancement", a seguito della conclusione delle procedure concorsuali codice 2025ptaD009 e 2025ptaD0010.

3.5. Collaboratori Esperti Linguistici – CEL

Come già anticipato, in corso d'anno, al fine di consentire un potenziamento stabile, il Consiglio di Amministrazione con Delibera n. CDA/30-10-2025/387 del 30.10.2025 ha autorizzato l'avvio delle procedure per il reclutamento, a tempo indeterminato, di n. 2 Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL), con un utilizzo di n. 0,40 punti organico (P.O.), a valere sulle programmazioni residue, per le esigenze del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali. Alla data del 31.12.2025, la procedura selettiva indetta con D.D. 4886/2026, prot. n. 348471 del 19.12.2026, risulta in itinere.

Sempre nel corso del 2025, è stato autorizzato il reclutamento, con contratto di lavoro a tempo determinato, delle seguenti posizioni:

STRUTTURA	ESIGENZA	LINGUA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO (CLA)	n. 1 collaboratore ed esperto linguistico (cel) di lingua inglese, tempo indeterminato ed impegno orario pari a 750 ore su base annua	Inglese	Procedura selettiva 2025cel001	Esito positivo con copertura totale dei posti
	n. 2 collaboratori esperti linguistici (cel), con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato della durata di 12 mesi	n. 1 di lingua francese n. 1 di lingua cinese	Procedura selettiva 2025cel002	Deserto limitatamente alla Lingua Cinese Esito positivo con copertura del posto per la lingua francese

nonché di n. 1 una posizione, con contratto a tempo indeterminato (Lingua inglese) di cui è già stato preso atto nei paragrafi 3.3.4 e 3.3.7.

Infine, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/31-07-2025/307, è stato autorizzato il rinnovo, per ulteriori 12 mesi, del contratto individuale di lavoro in essere, a tempo determinato, di n. 8 CEL per la copertura dei fabbisogni su varie lingue.

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

Alla data del 31.12.2025, 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 SISTEMI INFORMATIVI U.O. PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLA DOMANDA	Transizione Digitale di Ateneio	n. 2 tecnologi ex art. 24bis legge n. 240/2010 di I livello, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per la durata di 24 mesi	Procedura selettiva 2025tecT003	Esito positivo con copertura parziale dei posti (n. 1 su 2)
	Transizione Digitale di Ateneio – NIS2	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 24 mesi	Procedura selettiva 2025tecT003	Esito positivo con copertura totale di posti
Area Ricerca	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	Esito positivo con copertura totale di posti

mentre quelle indette e in corso di svolgimento al 31.12.2025, sono le seguenti

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	STATO PROCEDURA
AREA SISTEMI INFORMATIVI U.O. PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLA DOMANDA	Transizione Digitale di Ateneio – NIS2	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 24 mesi	Procedura selettiva 2025tecT005

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/26-09-2025/332 del 26.09.2025 è stato ratificato il rinnovo di ulteriori 4 mesi di una unità di personale per le esigenze del Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche.

3.7. Assunzioni PNRR

Personale Tecnico Amministrativo

STRUTTURA	PROGETTO / ESIGENZA	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
CUCI	Progetto PNRR “Academic Collaboration through Higher International Education for a Viable and Equitable Africa with Italy / ACHIEVE-IT”.	n. 1 unità di personale da inquadrare nell’Area dei Funzionari, settore tecnico informatico, on contratto di lavoro in regime di part time 83,33% e a tempo determinato, della durata di 15 mesi	Procedura concorsuale 2024ptaD030	Esito positivo con copertura parziale dei posti banditi (n. 1 su 2)
AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI U.O. ORIENTAMENTO E JOB PLACEMENT	“L’Università in classe: una bussola per il futuro” (L’Università di Parma nella transizione scuola-università), per gli anni scolastici 2024/2025 e 2025/2026	n. 1 unità di personale, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, della durata di 12 mesi, da inquadrare nell’area dei funzionari - settore amministrativo gestionale	Procedura concorsuale 2025ptaD002	Esito positivo con copertura totale dei posti banditi
	“EDUNEXT - DIDATTICA E COMPETENZE UNIVERSITARIE AVANZATE”	n. 1 unità di personale, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, della durata di 12 mesi, eventualmente rinnovabile, da inquadrare nell’area dei funzionari - settore tecnico-informatico	Procedura concorsuale 2025ptaD001	Esito positivo con copertura totale dei posti banditi

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/30-01-2025/32 del 30.01.2025 è stato autorizzato il **rinnovo, per ulteriori 12 mesi, del contratto individuale di lavoro, in essere di due unità di personale tecnico amministrativo**, e la proroga di n. 3 tecnologi di I Livello per lo svolgimento di attività in ambito di progetti PNRR di Ateneo;

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/29-05-2025/205 del 29.05.2025 è stata autorizzato il **rinnovo n. 2 contratti di unità di personale tecnico amministrativo**, a tempo determinato, presso l'area dirigenziale ricerca e valorizzazione per svolgimento attività in ambito progetti PNRR di Ateneo.

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

STRUTTURA	PROGETTO	ESIGENZA	PROCEDURA ATTIVATA ED ESITO	
L'AREA RICERCA E VALORIZZAZIONE	ECOSYSTEM FOR SUSTAINABLE TRANSITION IN EMILIA-ROMAGNA (ECOSISTER) e	n. 1 tecnologo 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 18 mesi	Procedura selettiva 2025tecT001	Esito positivo con copertura dei posti banditi
	PROGETTO "PIAO – OBIETTIVI STRATEGICI ANNO 2025 - CLINICAL RESEARCH OFFICE CRO" -	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 18 mesi	Procedura selettiva 2025tecT002	Esito positivo con copertura totale dei posti banditi

Riepilogando, alla data del 31.12.2025, le **unità di personale assunte per finalità collegate all'attuazione del PNRR in totale sono n. 5**, suddivise nelle seguenti categorie:

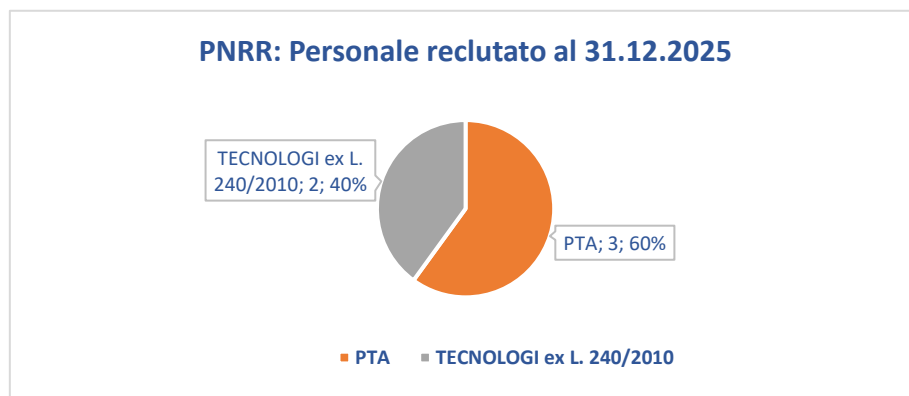


Figura 6 – Personale reclutato PNRR al 31.12.2025

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/30-01-2025/32 del 30.01.2025 è stata autorizzata la proroga di n. 3 tecnologi di I Livello per lo svolgimento di attività in ambito di progetti PNRR di Ateneo.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. CDA/29-05-2025/204 è stata autorizzata la **proroga n. 2 contratti da tecnologo di II° livello**, a tempo determinato, presso l'Area Dirigenziale Ricerca e Valorizzazione per svolgimento attività in ambito progetti PNRR di Ateneo.

3.8. Assunzioni Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027

Di seguito si riporta lo stato delle politiche di reclutamento relative al personale tecnico-amministrativo, previste nell'ambito del *Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027*, alla data del **31.12.2025**:

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 conclusa Concorso pubblico	0,30
	Fondi MUR	0,30	1	D Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura conclusa Concorso pubblico	0,25

Dipartimento	Finanziamento	P.O. stanziati	N. unità	Categoria e Area di inquadramento		STATO PROCEDURA DI RECLUTAMENTO	P.O. utilizzati
	Fondi MUR	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura conclusa Concorso pubblico	0,05
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura conclusa Concorso pubblico	0,25
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura conclusa Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001	0,25
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura conclusa- Scorrimento graduatoria	0,25
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura conclusa Scorrimento graduatoria	0,25
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	–	–	–	–	–	–
	Cofin. Ateneo	0,30	1	D	Area Tecnica, Tecnico-Amministrativa ed Elaborazione Dati	Procedura conclusa Concorso pubblico	0,30
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura conclusa Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001	0,25
	Cofin. Ateneo	0,25	1	C	Area Amministrativa	Procedura conclusa Concorso pubblico	0,25
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	–	1	C	Area Amministrativa (contratti a TD)	Procedura conclusa Concorso pubblico Scorrimento graduatoria	N.A.
	Cofin. Ateneo	–	–	–	–	–	–

4. IL LAVORO AGILE

L'“Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza 2024-2026”, sottoscritto in sede di contrattazione decentrata in data 29 aprile 2024, ha recepito tutte le innovazioni in materia di lavoro agile previste dal CCNL di comparto firmato il 18 gennaio 2024. A oltre un anno dalla sua prima applicazione, è possibile affermare che l'accordo ha risposto efficacemente alle esigenze di conciliazione tra vita privata e lavoro del personale, dimostrandosi, al contempo, uno strumento utile anche per l'amministrazione.

Da ricordare nel merito che:

- L'accordo, cui si rimanda integralmente, ha recepito tutte le novità in materia di lavoro agile previste dal nuovo CCNL di comparto, adattandole alle proprie necessità, tendendo al mantenimento delle note positive presenti nelle precedenti regolamentazioni e risolvendo alcune criticità emerse nella loro applicazione;
- La regolamentazione 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. Unica eccezione riguarda l'esclusione del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico prevista dal comma 1 dell'art. 10 del CCNL di comparto.
- Gli articoli 10 e 11 dell'“Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza 2024-2026” sono dedicati esclusivamente alle modalità di fruizione del lavoro da remoto identificato per l'Ateneo nel telelavoro, che è stato potenziato al fine di aumentare il livello di qualità e flessibilità dell'organizzazione del lavoro, nonché di favorire una migliore conciliazione tempo lavoro/tempo famiglia dei dipendenti.
- È proseguito anche nell'anno 2025 l'impegno dell'Amministrazione nella fornitura tempestiva delle necessarie attrezzature tecnologiche al personale tecnico amministrativo (pc portatili, cuffie, webcam).

Nel corso del 2025 si è avuto un ulteriore incremento del numero di dipendenti che ha usufruito di lavoro agile, con un conseguente aumento delle giornate svolte in un anno, come da tabella che segue:

Anno 2024	n. dipendenti	Giornate di lavoro agile	Anno 2025	n. dipendenti	Giornate di lavoro agile
Maschi	176	6.464	Maschi	269	8.829
Femmine	422	16.303	Femmine	466	19.808
Totale	598	22.767	Totale	735	28.637

Tabella 10 – Numero dipendenti che hanno usufruito di lavoro agile

La media annuale di giornate di lavoro agile richieste per dipendente nel corso dell'anno 2025 ha conseguentemente subito un leggero incremento:

Media annuale di giornate di lavoro agile per dipendente anno 2024	38,1
Media annuale di giornate di lavoro agile per dipendente anno 2025	39,0

Tabella 11 – Media annuale di giornate di lavoro agile

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.

5.1.1 I numeri della formazione

Anno	Personale convocato	Partecipanti	Ore di formazione svolte	Attività formative organizzate internamente *	Attività formative svolte presso enti esterni**	Totale attività formative
2023	6.346	4.312	30.076	37	102	139
2024	8.944	6.738	29.436	40	116	156
2025	16.914	9.880	35.243	38	195	233

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

** Compresi i master, alta formazione, corsi su piattaforme Syllabus e SELF e formazione tecnico-specialistica autorizzata dai Responsabili Apicali

Tabella 12 – I numeri della formazione

I dati relativi alla rendicontazione delle attività di formazione riferite all'Anno 2025 mostrano un significativo aumento dei convocati e dei partecipanti rispetto ai precedenti anni, stante più percorsi aperti in e-learning a tutto il Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo, in linea con quanto stabilito dalla **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"**, che prevede un obiettivo di formazione minima per anno di **40 ore pro-capite** per valorizzare il capitale umano e migliorare i servizi attraverso percorsi mirati e misurabili, legati anche a specifici obiettivi di performance. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha messo a disposizione, a tal proposito, numerosi corsi gratuiti, fruibili in modalità E-Learning, sulla Piattaforma Syllabus.

A ciò si aggiungono anche le opportunità di formazione fornite sia da docenti interni all'Ateneo, con la predisposizione di corsi E-Learning sulla piattaforma Elly, sia da Enti esterni quali SELF - Il Sistema di E-Learning Federato per la PA in Emilia-Romagna, INPS VALORE PA e SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione, prevalentemente senza costi a carico dell'Ateneo.

Nella rendicontazione sopra riportata è compresa anche la formazione tecnico-specialistica autorizzata direttamente dai Responsabili Apicali, per la quale la "Direttiva Zangrillo" riconosce la valenza formativa al fine del raggiungimento dell'obiettivo pro-capite delle 40 ore annue.

La formazione erogata nell'anno 2025 al personale dell'Ateneo ha riguardato diversi ambiti tematici, come rappresentato in tabella:

Ambito	Partecipanti	Ore Certificate
Acquisti e Contrattualistica	713	4606:00
Assicurazione della Qualità	400	1247:00
Bilancio, contabilità, fisco e tributi	122	567:00
Comunicazione Pubblica	80	413:30
Didattica e Internazionalizzazione	63	379:00
Edilizia e Infrastrutture	28	394:00
Finanziamenti per la Ricerca e PNRR, Valutazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione	69	298:00
Gestione di progetti complessi	9	360:00
Giuridico e Legale	1.051	1095:30
Inclusione, accessibilità, pari opportunità e uguaglianza di genere	788	3514:00
Informatico e Digitale	846	4342:00
Innovazione e semplificazione dei processi	2	20:00
Lingua Inglese	14	461:00
Manageriale-Comportamentale	1.251	7579:30
Protezione dei dati	1.019	1723:00
Rapporti con la società, Biblioteconomico, Servizi Museali e Archivio Storico	27	411:00
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro - Figure Professionali	16	179:00
Sviluppo del capitale umano e organizzazione	686	1285:30
Tecnico-Specialistica	31	307:00
Transizione ecologica, Sostenibilità e Riqualificazione energetica	1.351	2872:00
Valore Pubblico, Anticorruzione e Trasparenza	1.314	3189:00
Totale complessivo	9.880	35.243:00

Tabella 13 – Numeri di ore di formazione per ambito

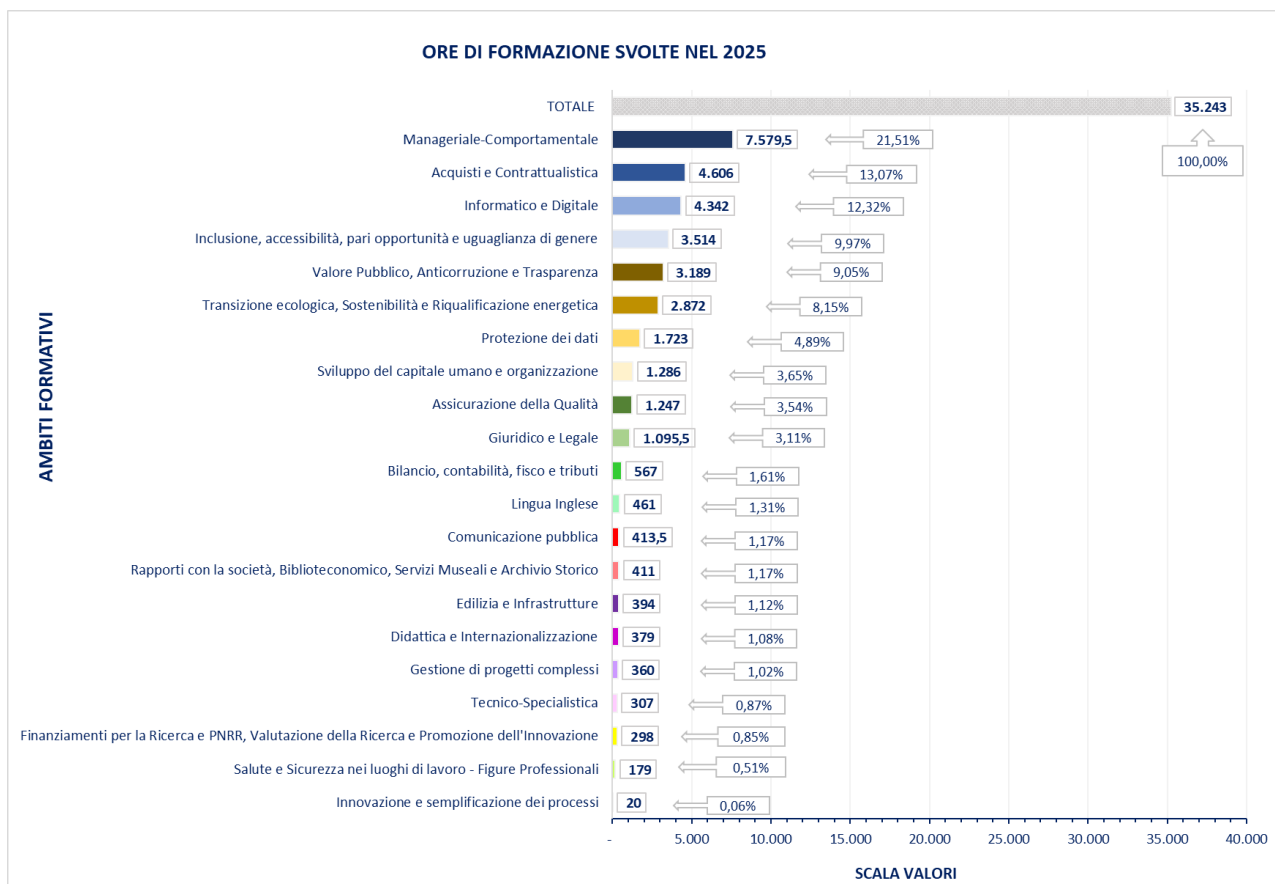
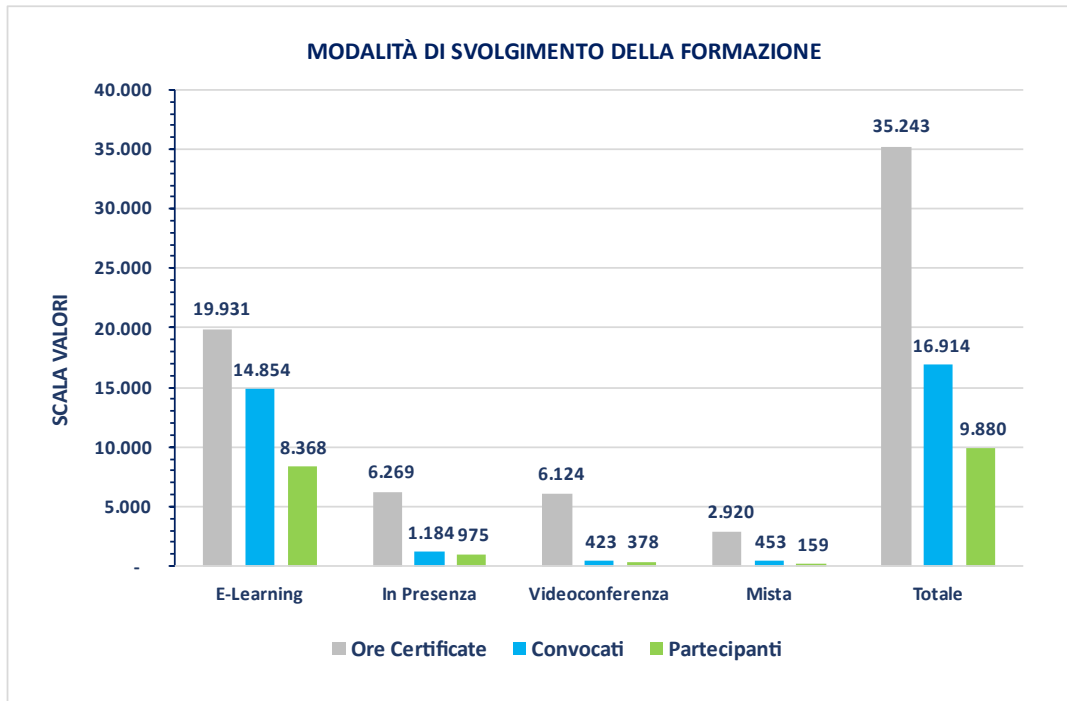


Figura 7 – Ore di formazione svolte nel 2025

Le modalità di erogazione dei corsi sono rappresentate in tabella sotto riportata; come già per l'anno 2024 si è registrato un aumento della fruizione dei corsi in modalità E-Learning e Videoconferenza, anche per l'elevato numero di percorsi formativi proposti sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.



5.1.2 Gli ambiti della formazione

Le tematiche maggiormente trattate nel corso del 2025 sono state:

Manageriale-Comportamentale: si è conclusa la formazione a favore di Dirigenti e Responsabili di Unità Organizzativa per l'implementazione del "Nuovo sistema di misurazione e valorizzazione delle risorse umane", 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. Sono stati organizzati n. 3 cicli di workshop, per i Dirigenti e i Responsabili di Unità Organizzativa suddivisi in gruppi, in cui è stato approfondito il tema della condivisione delle aspettative e della osservazione e valutazione dei comportamenti, compresi quelli di ruolo.

Inoltre, sono stati proposti corsi sulla leadership e valutazione della performance, alcuni dei quali in modalità e-learning. Avendo avuto un ottimo riscontro verranno riproposti nel 2026 a coloro che ancora non li hanno seguiti.

Acquisti e Contrattualistica: in tale contesto sono stati proposti tre interventi formativi, a carattere laboratoriale e seminariale, nell'ambito del sottosoglia, sopra soglia e negli affidamenti di lavori e servizi tecnici, per circa 150 unità di personale amministrativo e tecnico di laboratorio che si occupa di contrattualistica pubblica; inoltre, circa 130 unità di personale hanno approfondito il tema del ciclo digitalizzato degli acquisti tramite l'applicativo UBUY. Il personale che ha partecipato alla formazione laboratoriale ha, inoltre, fruito del corso sul codice CAM negli appalti pubblici con focus sui CAM per gli eventi culturali.

Informatico e Digitale: le iniziative formative sono state orientate al miglioramento delle competenze in ottica di transizione digitale, con l'obiettivo di favorire un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale. In questa tematica sono rientrati anche i corsi di formazione erogati ai neoassunti in materia di sicurezza informatica.

Per lo sviluppo delle competenze informatiche relative agli applicativi standard e gestionali sono stati erogati corsi di formazione sulla redazione dei siti web per i corsi di dottorato e sull'applicativo BIM.

Lingua inglese: nel 2025, in collaborazione con la U.O. Relazioni Internazionali e EU GREEN, è stato erogato un percorso formativo dal titolo "Think. Speak. Influence: Mastering Communication Across Cultures and Contexts", nell'ambito del Programma Erasmus+, che si è svolto in modalità mista, con una parte in presenza, dal 20 al 24 ottobre 2025, presso l'Atlantic Technological University e l'Atlantic Centre of Education - Galway (Irlanda), per un totale complessivo di circa 33 ore formative.

Assicurazione della qualità: in previsione della visita di Accreditamento ANVUR è stato organizzato un corso di formazione dal titolo "Il processo di accreditamento periodico: è possibile coniugare la compilazione di documenti con il miglioramento della qualità?", utile per migliorare la conoscenza dei processi di AQ (Assicurazione Qualità) del Personale Docente e Tecnico Amministrativo oltre ad alcune unità di Studenti, nell'ambito specifico del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie.

Sempre con la finalità di diffondere la cultura dell'Assicurazione della Qualità in Ateneo e dare anche alcune indicazioni operative previste dal nuovo Modello di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA 3) delle Università Italiane, il Presidio della Qualità di Ateneo ha promosso 3 corsi di formazione dal titolo "Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente alla Sede e all'Ambito D.CDS – L'Assicurazione della Qualità nei Corsi di Studio, Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente all'Ambito E – Qualità della ricerca e della terza missione/impatto sociale ed E.DIP – L'Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti" e Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente all'Ambito D.PHD – L'Assicurazione della Qualità nei Corsi di Dottorato di Ricerca", rivolti al PTA e aperti ad alcuni ruoli del corpo Docente, coinvolti nel Sistema di Assicurazione della Qualità.

Giuridico e legale: nel corso dell'anno 2025 è stato erogato, per il personale tecnico amministrativo, l'intervento formativo sul corretto uso dei social in ambito accademico e sulla rilevanza penale delle condotte scorrette, in modalità e-Learning sulla piattaforma di Ateneo; nel 2026 verrà rivolto anche al personale Docente e di nuova assunzione. A quest'ultima categoria di personale sono stati rivolti anche i corsi sull'obbligo di denuncia di condotte che costituiscono reato ed in materia di provvedimento amministrativo.

5.1.3 I costi della formazione

Anno	Costi*
2024	€ 113.180,60
2025	€ 65.712,92

*Compresi i costi di missione

Tabella 14 – I costi della formazione

L'Ateneo ha colto la messa a disposizione di corsi gratuiti come soluzione idonea a contenere i costi, ma, al contempo utile ad incrementare il numero di ore formative del personale, relative a corsi per competenze trasversali, di base, sulla transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

In sintesi, come riportato in tabella, i risultati del monitoraggio rivelano che il decremento di spesa delle attività formative non è andato a discapito del numero di interventi formativi e delle ore formative propinate.

5.1.4 Le azioni di formazione in attuazione di obiettivi strategici

Obiettivo operativo	Attività formativa
DID_PPR2_01c_2025 Migliorare la comunicazione per utenti internazionali	- “Think. Speak. Influence: Mastering Communication Across Cultures and Contexts” nell’ambito del progetto Erasmus+ dal titolo
DID_PPR2_01b_2025 Migliorare la conoscenza del Modello AVA 3 nella prospettiva della visita di accreditamento periodico dell’Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> - “Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente alla Sede e all’Ambito D.CDS – L’Assicurazione della Qualità nei Corsi di Studio” - “Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente all’Ambito E – Qualità della ricerca e della terza missione/impatto sociale ed E.DIP – L’Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti” - “Approfondire il modello di accreditamento periodico AVA3 relativamente all’Ambito D.PHD – L’Assicurazione della Qualità nei Corsi di Dottorato di Ricerca” - “Il processo di accreditamento periodico: è possibile coniugare la compilazione di documenti con il miglioramento della qualità?” del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie - “Aggiornamento AVA3: conoscere e approfondire il nuovo modello di accreditamento periodico onboarding”
PPR6_01_2025 – Organizzare ed erogare il percorso formativo sulla comunicazione digitale e il lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> - Syllabus - Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi - Livello Base - Elly: “Il corretto uso dei social in ambito accademico e la rilevanza penale delle condotte scorrette”
PPR12_02_2025 – Proseguire con il progetto di digitalizzazione dei processi in linea con gli obiettivi di piano strategico di Ateneo	- Syllabus - Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA
RIC_S4_01b_2025 – Sviluppare strumenti a supporto nell’ambito della ricerca nazionale e internazionale	- Il monitoraggio e la rendicontazione dei costi nei progetti di ricerca PRIN 2022 PNRR
TM2_1_2024 – Riorganizzare il patrimonio scientifico del Sistema Museale di Ateneo	- Corso per operatore museale
S2_01_2025 – Migliorare il monitoraggio dei consumi di Ateneo	- Corso di formazione “Fondamenti di Energy Management”
PPR2_03b_2025 – Realizzare un laboratorio pratico sull’istruttoria per la progettazione di gare ad evidenza pubblica per l’affidamento di servizi e forniture di valore stimato superiore alla soglia comunitaria	- “Laboratorio pratico sull’istruttoria per la progettazione di gare ad evidenza pubblica per l’affidamento di servizi e forniture di valore stimato superiore alla soglia comunitaria”
PPR2_03c_2025 – Organizzare un laboratorio pratico sull’istruttoria per la progettazione di gare ad evidenza pubblica per l’affidamento di lavori e servizi tecnici	- “Laboratorio pratico sull’istruttoria per la progettazione di gare ad evidenza pubblica per l’affidamento di lavori e servizi tecnici”

Obiettivo operativo	Attività formativa
PPR2_03a_2025 – Realizzare un laboratorio pratico sull’istruttoria per la gestione degli affidamenti sotto soglia comunitaria	- “Laboratorio pratico sull’istruttoria per la gestione degli adempimenti sottosoglia comunitaria”
PPR1_02_2025 – Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento di SMV	Corsi di formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza
PPR3_04_2025 – Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento DIA	Corsi di formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza
PPR1_01_2025 – Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento ALIFAR	Corsi di formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza
PPR4_02_2025 – Migliorare la gestione della sicurezza nei laboratori didattici e di ricerca del Dipartimento DISTI	Corsi di formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza

Tabella 15 – Le attività formative in attuazione degli obiettivi strategici

5.1.5 La partecipazione a Comunità di Pratica

Nell’anno 2025 diverse unità di personale dell’Ateneo hanno partecipato alle seguenti Comunità di Pratica:

- Comenio D&M - Progetto di formazione-intervento e di consulenza permanente dedicato alla Comunità professionale dei Manager didattici e di chi nelle università italiane si occupa di corsi di studio, di AVA, di Nucleo di valutazione, di Presidio della Qualità di Ateneo, etc.;
- Procedamus - Progetto di formazione-intervento dedicato al personale tecnico amministrativo delle Università e degli Enti di ricerca per la soluzione di problemi comuni e per la crescita condivisa della famiglia professionale di chi si occupa di dati, informazioni, documenti, trasparenza, amministrazione digitale e, soprattutto, di procedimenti amministrativi;
- Progetto ISOIVA – Progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie riguardanti le realtà universitarie;
- SNA - Comunità di pratica Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT);
- CAPA - Coordinamento delle Amministrazioni del Personale Accademico.

5.1.6 Inps Valore Pa

L’Ateneo aderisce da diversi anni al Programma INPS “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).

I Corsi INPS VALORE PA	Partecipanti	Ore Certificate
I siti web delle Pubbliche Amministrazioni: saper ottimizzare e dare valore ai contenuti visivi e testuali per una comunicazione digitale efficace, accessibile, a misura di utente e coerente con le linee guida digitali delle PA	5	200:00
Gestire produttivamente i conflitti e le relazioni complesse nella PA	4	240:00
Empowerment della PA: comunicazione e marketing digitale	4	160:00
Civil servants, let's speak English! Corso di Business English per la Pubblica Amministrazione	4	160:00
Valutare per dare valore. Dalle performance allo sviluppo organizzativo	1	50:00
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e digitalizzati per la Pubblica Amministrazione nell'era dei Big Data e dell'intelligenza artificiale: profili teorico	1	50:00
Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utente - qualità del servizio pubblico	4	160:00
Anticorruzione e trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni: disciplina giuridica, modelli organizzativi e casi di eccellenza - 2° Livello - Tipo A	1	40:00
L'Intelligenza Artificiale: strumenti e applicazioni pratiche per la Pubblica Amministrazione	5	200:00
Contabilità nella P.A.: controllo e valutazione delle spese pubbliche - Secondo Livello B	2	160:00

Tabella 16 – I corsi Inps Valore Pa

5.1.7 La formazione linguistica al personale tecnico-amministrativo (PTA)

Il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) offre corsi di lingua gratuiti destinati al personale tecnico-amministrativo, con l'obiettivo di favorire e sostenere i processi di internazionalizzazione.

DATI DI PARTECIPAZIONE

CORSO-LIVELLO -PERIODO	ORE	PTA*(Frequenze almeno 75% con attestato frequenza)
corso arabo A1 (04.06.2025-23.07.2025)	30	1
corso arabo principiante 2 (08.04.2025-03.06.2025)	30	2
corso arabo principiante 1 (11.02.2025-01.04.2025)	30	1
corso arabo principiante 1 (02.09.2025-01.10.2025)	30	1
tedesco A2 (10.12.2024-13.02.2025) **	30	1
corso tedesco B2 (26.05.2025-17.07.2025)	30	1
corso tedesco B1 (17.03.2025-19.05.2025)	30	2
corso portoghese pre-B1 (20.01.2025-26.02.2025)	28	1
corso portoghese B1 (17.03.2025-12.05.2025)	30	4
corso portoghese B2 (06.10.2025-24.11.2025)	30	3
corso listening & speaking pre-B2 (28.02.2025-02.04.2025)	20	1
corso listening & speaking pre-C1 (27.01.2025-31.03.2025)	20	1
corso reading & writing B1 (16.01.2025-27.03.2025)	20	2
corso listening & speaking B1 (15.01.2025-26.03.2025)	20	5
corso reading & writing pre-C1 (09.10.2024-18.12.2024)	20	1
corso inglese pre-C1 (30.09.2024-24.02.2025)	30	1
corso inglese B1 (08.04.2025-05.06.2025)	30	3
corso inglese listening & speaking B1 (23.09.2025-25.11.2025)	20	1

CORSO-LIVELLO -PERIODO	ORE	PTA*(Frequenze almeno 75% con attestato frequenza)
corso spagnolo A1 (07.04.2025-18.06.2025)	30	2
corso spagnolo A1 (15.01.2025-05.03.2025)	30	1
corso spagnolo A1 (08.09.2025-27.10.2025)	30	1
Numero Frequentati il 75% delle lezioni		36

(*valori indicativi, ricavati manualmente dai registri disponibili)

** corsi a cavallo dell'anno 2024 e 2025

Tabella 17 – I corsi organizzati dal CLA e numero di PTA partecipanti

5.2 La Formazione personale docente

L'Ateneo promuove e sostiene, attraverso iniziative strutturate e sistematiche, la formazione, la crescita e l'aggiornamento scientifico, metodologico e delle competenze didattiche del personale docente e di ricerca, nonché dei tutor, riconoscendone il ruolo strategico per il miglioramento continuo della qualità e per l'innovazione delle attività formative, sia in presenza sia a distanza. Tali interventi sono progettati nel rispetto delle specificità disciplinari e dei diversi contesti formativi, con l'obiettivo di garantire un'offerta didattica efficace, inclusiva e coerente con i più recenti orientamenti pedagogici.

In questa prospettiva, la formazione del personale docente si configura come una leva essenziale per il rafforzamento dei processi di Assicurazione della Qualità e per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, contribuendo in modo significativo alla creazione di valore pubblico. Essa consente infatti di migliorare la qualità dell'insegnamento, favorire l'innovazione metodologica e organizzativa, sostenere i processi di internazionalizzazione e rafforzare la capacità dell'Ateneo di rispondere in modo proattivo alle trasformazioni del contesto accademico, tecnologico e socio-economico.

L'approccio adottato si fonda su una visione integrata dello sviluppo professionale, che considera la funzione docente nella sua dimensione complessiva – disciplinare, didattica, valutativa, comunicativa e relazionale – e che interpreta la formazione non come intervento episodico, ma come processo continuo e strutturato, orientato al miglioramento progressivo delle competenze e alla diffusione di una cultura della qualità della didattica.

In termini di articolazione dell'offerta, l'Ateneo distingue tra:

- percorsi obbligatori, previsti dalla normativa vigente (in particolare in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – cfr. par. 5.3 – e di prevenzione della corruzione e trasparenza – cfr. par. 5.2.1), funzionali a garantire il corretto esercizio delle funzioni istituzionali e il rispetto dei principi di legalità;
- percorsi di sviluppo professionale, finalizzati al potenziamento delle competenze del personale docente, con particolare riferimento alla qualità dell'insegnamento universitario.

In questo secondo ambito rientrano, tra l'altro, la formazione linguistica, a supporto dei processi di internazionalizzazione e dell'erogazione di attività didattiche in lingua straniera, e i percorsi dedicati allo sviluppo dell'insegnamento universitario, orientati al rafforzamento delle competenze pedagogico-didattiche, all'integrazione delle tecnologie digitali e all'adozione di metodologie innovative e centrate sullo studente.

Un elemento qualificante del sistema è rappresentato dall'attenzione alla coerenza tra offerta formativa e fabbisogni emergenti, rilevati attraverso i sistemi interni di monitoraggio e valutazione, nonché mediante il confronto con Dipartimenti, Corsi di Studio e altri attori del sistema di Assicurazione della Qualità.

Ciò consente di orientare la progettazione delle iniziative in modo mirato, in funzione delle esigenze dei destinatari e delle priorità strategiche dell'Ateneo.

Le attività di formazione sono oggetto di monitoraggio e valutazione dell'efficacia, attraverso strumenti quali questionari di soddisfazione, momenti di autovalutazione e raccolta di feedback qualitativi. I risultati di tali analisi alimentano i processi di miglioramento continuo (ciclo PDCA), contribuendo alla progressiva qualificazione dell'offerta formativa.

Nel loro complesso, tali interventi configurano un sistema strutturato di formazione del personale docente, finalizzato a sostenere in modo stabile la qualità della didattica, promuovere l'innovazione e rafforzare il ruolo dell'Ateneo quale attore centrale nello sviluppo culturale, scientifico e sociale del territorio.

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

Nel 2025 il Personale Docente ha partecipato al corso di formazione, a carattere obbligatorio e in modalità e-learning, dal titolo "Obbligo di denuncia di condotte che costituiscono reato"; inoltre, i docenti hanno potuto fruire, a titolo facoltativo, di altri 2 corsi:

- Evento in presenza Giornata della Trasparenza 2025 dell'Università e delle Aziende sanitarie di Parma sul tema "Giornata della Trasparenza, Etica e Integrità: Un Impegno per la fiducia Pubblica";
- Corso in E-learning "Etica e legalità – Le novità in materia di whistleblowing e pantouflage".

5.2.2 La formazione linguistica al personale docente

Il Decreto Ministeriale n. 1154 del 14 ottobre 2021 (Tabella A) prevede che, per i corsi di studio erogati in lingua inglese, i docenti di riferimento debbano possedere competenze linguistiche di livello almeno C1. Questo requisito è essenziale per assicurare una didattica di qualità in contesti accademici internazionali.

Per rispondere a tale esigenza, l'Università degli Studi di Parma ha potenziato la propria offerta formativa linguistica, incrementando il numero di corsi di livello C1 e introducendo corsi ponte di livello pre-C1, con l'obiettivo di accompagnare progressivamente i docenti verso il raggiungimento di competenze linguistiche avanzate.

MODALITÀ DI ORGANIZZAZIONE DEI CORSI

L'organizzazione dei corsi è stata definita sulla base dell'analisi delle iscrizioni e dei dati di frequenza relativi al 2025. In particolare:

- è stata effettuata una parziale riorganizzazione degli orari, tenendo conto della disponibilità dei docenti CEL e della compatibilità con le esigenze emerse;
- è stato somministrato, al termine dei corsi, un questionario di soddisfazione finalizzato a raccogliere valutazioni qualitative sull'esperienza formativa.

DATI DI PARTECIPAZIONE

CORSO-LIVELLO -PERIODO	ORE	*DOCENTE/DOC. CONTRATTO/RICERCATOR E/RICERCATORE TEMPO DET. (Frequenze almeno 75% con attestato frequenza)	ASSEGNISTA DI RICERCA	BORSISTA RICERCA
corso arabo A1 (04.06.2025-23.07.2025)	30	1	0	0
corso arabo principiante 2 (08.04.2025-03.06.2025)	30	1	0	0
corso arabo principiante 1 (11.02.2025-01.04.2025)	30	1	0	0
corso tedesco B2 (26.05.2025-17.07.2025)	30	0	1	0
corso portoghese B1 (17.03.2025-12.05.2025)	30	1	0	0
corso portoghese B2 (06.10.2025-24.11.2025)	30	1	0	0
cinese principiante 2* (22.11.2024-24.01.2025)	30	2	1	0
corso cinese A1 (29.01.2025-12.03.2025)	30	2	1	0
corso giapponese principiante 1 (25.09.2025-13.11.2025)	30	2	0	0
corso francese pre-A2 (06.02.2025-31.03.2025)	30	1	0	0
corso preparazione certificazione delf B1 (03.02.2025-27.03.2025)	30	1	0	0
corso francese A1* (27.11.2024-29.01.2025)	30	2	1	0
corso listening & speaking pre-B2 (28.02.2025-02.04.2025)	20	1	0	0
corso listening & speaking pre-C1 (27.01.2025-31.03.2025)	20	1	2	0
corso listening & speaking B2 (16.01.2025-27.03.2025)	20	2	1	0
corso reading & writing B1 (16.01.2025-27.03.2025)	20	1	0	0
corso inglese C1 (15.01.2025-21.03.2025)	30	1	0	1
corso inglese C1 (08.11.2024-28.03.2025)	30	3	0	0
corso reading & writing B2 (07.10.2024-16.12.2024)	20	1	0	0
corso listening & speaking B2 (30.09.2024-02.12.2024)	20	1	0	0
corso inglese pre-C1 (30.09.2024-24.02.2025)	30	1	0	0
corso inglese C1 (08.04.2025-05.06.2025)	30	2	0	0
corso inglese pre-C1 (07.04.2025-09.06.2025)	30	4	1	0
corso inglese pre-C1 (24.06.2025-15.07.2025)	20	3	0	1
corso preparazione ielts academic B2 (22.09.2025-10.11.2025)	30	1	0	0
corso inglese listening & speaking b1 (23.09.2025-25.11.2025)	20	1	0	0
corso spagnolo A2 (08.04.2025-19.06.2025)	30	1	0	0
corso spagnolo pre-A2 (10.02.2025-31.03.2025)	30	2	0	0
corso spagnolo pre-B1 (16.01.2025-06.03.2025)	30	1	0	0
corso spagnolo A2 - comprensione e produzione scritta (30.06.2025-04.07.2025)	10	1	0	0
corso spagnolo B1 - comprensione e produzione scritta (30.06.2025-04.07.2025)	10	2	0	0

CORSO-LIVELLO -PERIODO	ORE	*DOCENTE/DOC. CONTRATTO/RICERCATOR E/RICERCATORE TEMPO DET. (Frequenze almeno 75% con attestato frequenza)	ASSEGNISTA DI RICERCA	BORSISTA RICERCA
corso spagnolo A2 (29.10.2025-16.12.2025)	30	1	0	0
corso spagnolo pre-B1 (09.09.2025-28.10.2025)	30	1	0	0
corso spagnolo pre-A2 (08.09.2025-27.10.2025)	30	1	0	0
corso spagnolo A1 (08.09.2025-27.10.2025)	30	2	0	0
Numero Frequentati il 75% delle lezioni		50	8	2

(*valori indicativi, ricavati manualmente dai registri disponibili)

** corsi a cavallo dell'anno 2024 e 2025

Tabella 18 – I corsi organizzati dal CLA e numero di docenti partecipanti

LANGUAGE SUPPORT FOR TEACHING IN AN INTERNATIONAL CONTEXT

Il servizio **Language Support for Teaching in an International Context**, attivato nel 2024 come iniziativa mirata a sostenere i docenti dell'Ateneo nell'insegnamento in lingua straniera è stato sospeso nel 2025.

Verrà riattivato al rientro dalla maternità della CEL che se ne occupava.

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

Nell'ambito delle iniziative volte allo sviluppo delle competenze didattiche, assume particolare rilievo il "Progetto Formazione Didattica Innovativa", avviato dall'Università di Parma a partire dall'anno accademico 2023/2024 e rinnovato per l'anno accademico 2024/2025 in attuazione del Decreto Rettorale n. 765 del 28 marzo 2024.

L'iniziativa si colloca in coerenza con le strategie delineate nel Piano Strategico di Ateneo 2025–2030 e con le Linee guida per il riconoscimento e la valorizzazione della docenza universitaria elaborate dall'ANVUR, che attribuiscono particolare rilevanza allo sviluppo delle competenze didattiche nei sistemi di Assicurazione della Qualità. In tale contesto, il progetto rappresenta uno degli strumenti principali attraverso cui l'Ateneo dà attuazione alle proprie politiche di miglioramento della qualità della didattica.

Il progetto si configura come un intervento sistemico di accompagnamento e qualificazione della funzione docente, fondato su una visione integrata della professionalità accademica e orientato a:

- promuovere l'adozione di metodologie didattiche innovative;
- favorire l'integrazione delle tecnologie digitali nei processi di insegnamento-apprendimento;
- sviluppare competenze valutative e riflessive;
- sostenere la diffusione di pratiche didattiche inclusive e centrate sullo studente.

Nel corso del 2024 e, in modo più strutturato, nell'anno accademico 2024/2025, le attività sono state ulteriormente potenziate attraverso cicli seminariali tematici, workshop specialistici per area disciplinare e momenti di confronto tra pari, con l'obiettivo di favorire la condivisione di esperienze e la diffusione di buone pratiche all'interno della comunità accademica.

Il percorso formativo ha previsto incontri in presenza presso l'Aula Magna del Plesso Carissimi (Borgo Carissimi, 10 – Parma), programmati nelle seguenti date: 26 maggio 2025 (Prof.ssa Antonietti), 11 giugno

2025 (Prof. Daloso), 17 giugno 2025 (Dott.sse Ledda e Raimondi) e 10 settembre 2025 (Prof. Pintus), nella fascia oraria 11.30–15.00. Il coinvolgimento di relatori qualificati ha garantito un approccio multidisciplinare e il confronto tra dimensione teorica e applicativa.

I contenuti del percorso hanno affrontato in modo integrato le principali dimensioni della didattica universitaria: progettazione didattica orientata ai risultati di apprendimento; metodologie e tecnologie innovative; processi di valutazione e autovalutazione; competenze comunicative e di gestione dell'aula. È stata inoltre prevista la condivisione di materiali di approfondimento preliminari, al fine di favorire una partecipazione attiva e consapevole.

La partecipazione è stata obbligatoria per i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B e per i ricercatori in tenure track (RTT) in servizio da giugno 2024, ed è stata fortemente raccomandata per gli assegnisti di ricerca titolari di incarichi didattici al primo anno. Il percorso è stato comunque aperto a tutti i docenti interessati, in una logica di diffusione della cultura della qualità della didattica.

I Dipartimenti hanno contribuito all'individuazione dei partecipanti, in particolare tra i giovani o recenti ricercatori, rafforzando il raccordo tra livello centrale e strutture accademiche.

Le attività sono state oggetto di monitoraggio e valutazione dell'efficacia, attraverso strumenti di autovalutazione e raccolta di feedback, in coerenza con l'Obiettivo PPR6 del Piano Strategico. I risultati sono stati utilizzati per la riprogettazione delle edizioni successive, secondo una logica di miglioramento continuo.

Gli incontri sono stati videoregistrati, consentendo una fruizione differita e la sperimentazione di modalità didattiche blended, in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo in materia di innovazione e digitalizzazione.

Attraverso il progetto, l'Ateneo ha consolidato un sistema strutturato di sviluppo delle competenze didattiche, rafforzando la qualità dell'offerta formativa e promuovendo una cultura della didattica universitaria orientata all'innovazione, all'inclusione e alla centralità dello studente.

5.3 Monitoraggio della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si è confermata elemento imprescindibile per l'Ateneo, confermando tra gli obiettivi strategici di Ateneo. Il Servizio Formazione per la prevenzione e sicurezza sul lavoro del Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ha infatti garantito, per l'anno 2025, corsi di formazione di base e specifica, cioè formulati in base ai livelli di rischio delle attività svolte, sia in modalità e-learning sulla piattaforma per la formazione di Ateneo, Elly Formazione 2025, che in presenza, per adattarsi alle diverse necessità delle strutture di afferenza.

Con l'introduzione del nuovo accordo Stato Regione n. 59/CSR del 17 aprile 2025 è stato avviato il processo di adeguamento alle nuove indicazioni contenute.

In particolare, nel corso del 2025 sono proseguite le attività formative in modalità e-learning sul portale Elly di Ateneo per le figure dei lavoratori, intesi sia come personale strutturato che non strutturato, compresi gli studenti; i corsi sono suddivisi per i diversi rischi a cui sono esposti.

Sono stati organizzati corsi in modalità frontale per le seguenti figure:

- addetti alle emergenze, in particolare addetti antincendio, al primo soccorso e al defibrillatore semiautomatico;
- personale esposto ai rischi da radiazioni ionizzanti;
- preposti e responsabili dell'attività didattica e di ricerca in laboratorio
- nuovi assunti PTA

Un corso di particolare rilevanza nel 2025 è stato il percorso formativo rivolto ai preposti e ai responsabili dell'attività didattica e di ricerca in laboratorio, per i quali il nuovo accordo citato prevede l'erogazione in modalità frontale; sono state erogate 2 edizioni con 304 partecipanti.

Rimane rilevante l'attività formativa rivolta, come previsto dalla normativa, agli addetti alla gestione delle emergenze in Ateneo, nelle figure dell'Addetto Antincendio, al Primo Soccorso e al Defibrillatore Semiautomatico. Infatti, ad oggi sono 426 gli Addetti già nominati e la cui formazione va mantenuta aggiornata con la frequenza prevista dalla normativa; inoltre, è costante la designazione di nuovi addetti per mantenere efficiente la gestione delle emergenze negli edifici.

Come previsto dal D.lgs. 101/2020 è compito del Datore di Lavoro fornire la formazione ai soggetti esposti ai rischi da radiazioni ionizzanti; il percorso avviato coinvolge, oltre al Servizio Formazione, anche gli altri soggetti della struttura prevenzionistica, ossia l'Esperto di Radioprotezione e il Medico Autorizzato. Nel 2025 sono stati erogati 5 corsi frontali rivolti prevalentemente agli studenti.

Tenuto conto del modificarsi delle esigenze formative in materia di sicurezza, in considerazione soprattutto dell'aumento della componente studentesca straniera e dell'offerta formativa in lingua inglese, sono inoltre stati forniti corsi in presenza in lingua inglese per i corsi di laurea in Dental Hygiene e Odontoiatria e Protesi Dentaria.

	N. ore di formazione sicurezza 2024		
	uomini	donne	totale
PTA	787,00	1.491,00	2.278,00
DOCENTI	974,00	1066,00	2040,50
STUDENTI E PERSONALE POST-LAUREA	13.434,5	23.758,50	37.193,00
TOTALE ORE 2024	15.195,50	26.315,50	41.511,50
	N. ore di formazione sicurezza 2025		
	uomini	donne	totale
PTA	746,00	1.155,00	1.901,00
DOCENTI	1.644,00	1.404,00	3.048,00
STUDENTI E PERSONALE POST-LAUREA	13.150	26.782,50	39.935,50
TOTALE ORE 2025	15.540,00	29.341,50	44.884,50

Tabella 19 – Numero ore formazione salute e sicurezza erogate nel 2024 e 2025

I COSTI DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Nel 2025 si registra un aumento dei costi rispetto all'anno 2024 dovuto all'erogazione, da parte del Comando dei VVF di Parma, del corso base per addetti antincendio.

Anno	Costi
2024	€ 2.400
2025	€ 7.426,26

Figura 8 – I costi della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

6. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

6.1 Questionario sul Benessere Organizzativo

Nel quadro delle azioni strategiche orientate alla valorizzazione delle persone e al miglioramento del clima interno, l'Ateneo ha proseguito anche nel 2025 – con estensione delle attività nel 2026 – il proprio impegno in materia di benessere organizzativo. Tale impegno si è concretizzato in un percorso strutturato finalizzato a monitorare, comprendere e valorizzare la percezione del Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo rispetto all'ambiente di lavoro e ai processi organizzativi.

In coerenza con gli obiettivi delineati nel *Piano Strategico di Ateneo 2025-2030* e nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 – Anno 2025*, con particolare riferimento alla missione "Persone, patrimonio, risorse" e all'obiettivo strategico "PPR1 – Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale", nonché agli indicatori strategici previsti (in particolare l'indicatore IPPR13 – Questionario sul benessere organizzativo), l'Amministrazione ha istituito un apposito Gruppo di Lavoro. A tale Gruppo sono stati attribuiti compiti propositivi e di supporto per la predisposizione del questionario relativo all'anno 2025, la cui somministrazione è prevista nel 2026.

Il Gruppo di Lavoro, istituito con Decreto Rettorale n. 1876/2025 (Prot. n. 319382 del 14/11/2025), è composto da figure dotate di competenze in ambito organizzativo, psicologico e di salute e sicurezza sul lavoro. Ne fanno parte la Delegata alle Persone e all'Organizzazione, la consulente dell'Ateneo in Psicologia del Lavoro, la Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione, la Responsabile della U.O. Formazione e Benessere Organizzativo (con alcune unità di personale afferenti), le Presidenti del CUG e del CPTA, nonché ulteriori figure istituzionalmente coinvolte nei temi della prevenzione e tutela del benessere lavorativo, quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, la Medico Competente e Autorizzata dell'Ateneo e la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Gruppo di Lavoro ha svolto una serie di incontri nei giorni 26/11/2025, 15/12/2025 e 19/01/2026, finalizzati alla definizione degli ambiti tematici prioritari, alla revisione degli strumenti di rilevazione adottati negli anni precedenti e alla predisposizione di una versione aggiornata del questionario, coerente con le linee programmatiche dell'Ateneo. Gli incontri hanno permesso di condividere approcci, analisi e contenuti, garantendo una progettazione partecipata e multidisciplinare dello strumento.

Parallelamente, con l'obiettivo di sensibilizzare e favorire la massima partecipazione all'iniziativa, è stata attivata un'adeguata informazione interna tramite specifici incontri di presentazione dell'indagine: il 05/02/2026, in presenza, con i Dirigenti di tutte le Aree Dirigenziali; in data 9 febbraio 2026, in videoconferenza su piattaforma Microsoft Teams, è stato organizzato un incontro con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il 23/02/2026, sempre in videoconferenza su piattaforma Microsoft Teams, con tutto il Personale Tecnico Amministrativo. In tali momenti sono state illustrate le finalità del processo, la struttura del questionario, le modalità di analisi e restituzione dei risultati, nonché il modello teorico adottato dall'Ateneo per raccogliere le percezioni del personale sui fattori chiave della qualità della vita lavorativa, con l'obiettivo di definire azioni concrete di miglioramento del benessere organizzativo e del senso di appartenenza.

Completata la fase di progettazione e messa a punto dello strumento – realizzato sulla piattaforma digitale LimeSurvey e configurato in modo da garantire il pieno anonimato e favorire la più ampia partecipazione – il questionario è stato somministrato al Personale Dirigente e Tecnico-Amministrativo nel periodo compreso tra il 23/02/2026 e il 02/03/2026, mediante invito trasmesso via e-mail in data 23/02/2026. La rilevazione si è svolta regolarmente, registrando un alto livello di adesione, confermando l'interesse del personale per le tematiche connesse al benessere organizzativo.

A seguito della chiusura della fase di raccolta dei dati, è stato avviato il processo di elaborazione e analisi dei risultati, tuttora in corso. Tale attività comprende la validazione delle risposte, l'analisi statistica dei dati e la predisposizione di report interpretativi, finalizzati all'individuazione di punti di forza, aree di attenzione e possibili azioni di miglioramento. Gli esiti dell'indagine costituiranno una base informativa essenziale sia per la programmazione delle future iniziative a sostegno del benessere del personale, sia per il monitoraggio degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

6.2 Ciclo di workshop formativi nell'ambito del Progetto dal titolo "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane"

Nel corso del 2025 è terminato il ciclo di workshop realizzati nell'ambito del Progetto di Ateneo dal titolo "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane", di durata triennale 2023-2024-2025, rivolto a Dirigenti e Responsabili di Unità Organizzativa, coordinato dalla Prof.ssa Chiara Panari, Delegata alle Persone e all'Organizzazione, nonché Psicologa del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali di Ateneo e dalla Dott.ssa Annalisa Rinaldi, Consulente esterna, esperta in Psicologia delle risorse umane.

Il percorso formativo della durata di 22 ore per i Dirigenti (dal 31/01/2023 al 05/03/2025) e 30 ore per i Responsabili di Unità Organizzativa (dal 31/01/2023 al 30/09/2025), ha avuto come esito finale lo sviluppo e la messa a punto di un nuovo sistema di misurazione delle performance e valorizzazione delle risorse umane e ha visto una costante partecipazione, impegno e interesse delle figure coinvolte.

7. IL WELFARE

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. Il percorso intrapreso, a partire dal 2023 e confermato negli anni, ha l'intento di migliorare costantemente il welfare in Ateneo con interventi mirati e condivisi con le parti sociali, sfruttando nel miglior modo possibile gli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente, nel rispetto dei limiti imposti dal CCNL di comparto, non modificato dalla più recente contrattazione nazionale.

L'aggiornamento al **"Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza, didattica e alta formazione eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti terzi"** con la previsione all'art. 6, "Ritenute e chiusure progetti" della disposizione di **"una ritenuta pari all'1% dell'importo complessivo riconosciuto a titolo di corrispettivo (...) da destinare all'incremento dei fondi di cui agli artt. 119 c.2 punto a) e 121 c.2 punto a) del CCNL di comparto del 18.01.2024 al fine di dare attuazione all'art. 110 c.2 ("Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica") del medesimo contratto"**, ha rappresentato un primo passo verso il reperimento di risorse aggiuntive per il welfare aziendale che ha già dato i suoi primi risultati positivi nel corso del 2025.

Il **"Regolamento per la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il personale docente e tecnico amministrativo"**, applicato nel corso dell'anno 2025, con l'individuazione di nuove indennità legate all'indicatore ISEE del richiedente, nonché la completa digitalizzazione del processo di richiesta di rimborso, con la predisposizione di una piattaforma online a disposizione del personale richiedente (obiettivo operativo PPR12_02c_2025 Gestire digitalmente le richieste per gli interventi a carattere assistenziale), ha visto l'accoglimento di **n. 72 richieste, cui sono seguiti sussidi erogati per un totale di euro 61.155,69 (pari a euro 81.164,56 comprensivi degli oneri a carico dell'Ateneo)**.

➤ Polo per l'Infanzia dell'Università di Parma

Nel corso del 2024 ha preso avvio l'attività del **Polo per l'Infanzia dell'Università di Parma**, presso il Campus universitario, 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 ha inaugurato le proprie attività educative per l'anno 2024/2025 il 1° settembre 2024, attivando una sezione di nido d'infanzia (per n. 20 bambine e bambini) e una sezione di scuola dell'infanzia (per n. 25 bambine e bambini). Nel secondo anno di attività è previsto il raddoppio della capacità ricettiva, attraverso l'apertura di ulteriori due sezioni.

Il Polo ha proseguito la propria attività confermando la tendenza di crescita già previsto nel 2024. Nell'anno educativo 2025/2026, avviato il 1° settembre 2025, risultano iscritti **n. 35 bambine e bambini al nido e n. 24 alla scuola dell'infanzia**. Su un totale di 59 presenze, 38 bambine e bambini sono figli/e/o nipoti di utenti interni all'Università di Parma. Ciò evidenzia, da un lato, l'impegno dell'Ateneo nel potenziare i servizi a supporto della conciliazione vita-lavoro e, dall'altro, la positiva risposta da parte dell'utenza interna. Come di consueto, i posti non coperti dall'utenza universitaria sono stati resi disponibili anche all'utenza privata esterna, garantendo comunque la priorità di accesso a figli/e nipoti di studenti/studentesse, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, nonché del personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore.

L'Università di Parma ha mantenuto costantemente la supervisione e la gestione dell'intero sistema, anche grazie al lavoro degli uffici competenti, curando sia gli aspetti amministrativi sia il controllo sulla corretta esecuzione dell'appalto relativo ai servizi educativi, di ristorazione e accessori. Tali attività sono state svolte con il supporto del Comitato Scientifico, composto da esperti del settore.

ALLEGATO 1 - Procedure di reclutamento personale docente e ricercatore espletate nel corso dell'anno 2025

**L'Ateneo, nel corso dell'anno 2025 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>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	07/AGRI-08	AGRI-08/A
	1	05/BIOS-06	BIOS/06/A
	1	05/BIOS-11	BIOS-11/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	03/CHEM-02	CHEM-02/A
	1	03/CHEM-03	CHEM-03/A
	1	04/GEOS-02	GEOS-02/C

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	01/MATH-03	MATH-03/A

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	11-PHIL/01	PHIL-01/A

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	06/MEDS-09	MEDS-09/A
	1	06/MEDS-05	MEDS-05/A
	1	06/MEDS-12	MEDS-12/A
	1	06/MEDS-19	MEDS-19/B
	1	06/MEDS-12	MEDS-12/A

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

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	06/MEDS-19	MEDS-19/A
	1	06/MEDS-19	MEDS-19/B

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	08/CEAR-03	CEAR-03/C
	1	08/CEAR-04	CEAR-04/A

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DEI SISTEMI E DELLE TECNOLOGIE INDUSTRIALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	09/IIND-04	IIND-04/A

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	10/SPAN-01	SPAN-01/C

ART. 24, COMMA 6, DELLA LEGGE N. 240/2010

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	05/BIOS-12	BIOS-12/A

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	12/GIUR-07	GIUR-07/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	09/IEGE-01	IEGE-01/A

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DEI SISTEMI E DELLE TECNOLOGIE INDUSTRIALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	02/PHYS-02	PHYS-02/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
I FASCIA	1	13/ECON-04	ECON-04/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-Disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>

I FASCIA	1	03/CHEM-04	CHEM-04/A
	1	05/BIOS-05	BIOS-05/A
	1	05/BIOS-01	BIOS-01/C

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
	n. posti	Gruppo scientifico-Disciplinare	S.S.D.
I FASCIA	1	09/IINF-05	IINF-05/A

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
	n. posti	Gruppo scientifico-Disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	13/ECON-06	ECON-06/A
	1	10/FRAN-01	FRAN-01/B

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
	n. posti	Gruppo scientifico-Disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	03/CHEM-07	CHEM-07/A

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

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
	n. posti	Gruppo scientifico-disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	03/CHEM-07	CHEM-07/A
	1	03/CHEM-07	CHEM-07/B
	1	05/BIOS-11	BIOS-11/A

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
	n. posti	Gruppo scientifico-disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	09/IINF-05	IINF-05/A

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
	n. posti	Gruppo scientifico-disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	06/MEDS-19	MEDS-19/A
	1	11/PSIC-01	PSIC-01/B
	1	05/BIOS-06	BIOS-06/A
	1	06/MEDS-13	MEDS-13/C
	1	06/MEDS-24	MEDS-24/B
	1	06/MEDS-09	MEDS-09/B

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
	n. posti	Gruppo scientifico-disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	03/CHEM-04	CHEM-04/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE			
	n. posti	Gruppo scientifico-disciplinare	S.S.D.
II FASCIA	1	01/INFO-01	INFO-01/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	07/MVET-02	MVET-02/B

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	10/ANGL-01	ANGL-01/C
	1	10/SLAV-01	SLAV-01/A
	1	14/GSPS-06	GSPS-06/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
	<i>n. posti</i>	<i>Gruppo scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
II FASCIA	1	13/ECON-06	ECON-06/A
	1	13/ECON-01	ECON-01/A

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

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI		
<i>n. posti RTD b)</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	13/STAT-04	STAT-04/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE		
<i>n. posti RTD b)</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	02/PHYS-04	PHYS-04/A
1	01/MATH-03	MATH-03/A
1	01/MATH-02	MATH-02/B
1	02/PHYS-03	PHYS-03/A

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>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	03/CHEM-07	CHEM-07/B

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI –		
<i>n. posti RTD a)</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	10/FICP-01	FICP-01/A
1	11/HIST-03	HIST-03/A
1	11/PHIL-05	PHIL-05/B

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DEI SISTEMI E DELLE TECNOLOGIE INDUSTRIALI		
<i>n. posti RTD a)</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	14/GSPS-03	GSPS-03/A
1	09/IIND-06	IIND-06/A
1	09/IIND-03	IIND-03/A
1	13/ECON-06	ECON-06/A

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA		
n. posti RTD a)	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	08/CEAR-07	CEAR-07/A
1	01/MATH-06	MATH-06/A
1	09/IINF-01	IINF-01/A
1	08/CEAR-08	CEAR-08/D
1	09/IINF-03	IINF-03/A
1	09/IINF-02	IINF-02/A

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA		
n. posti RTD a)	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	06/MEDS-26	MEDS-26/B
1	06/MEDS-22	MEDS-22/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE		
n. posti RTD a)	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	03/CHEM-02	CHEM-02/A
1	03/CHEM-04	CHEM-04/A
1	05/BIOS-06	BIOS-06/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO – VETERINARIE		
n. posti RTD a)	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	07/MVET-02	MVET-02/B
1	07/MVET-04	MVET-04/B
1	07/MVET-04	MVET-04/A
1	07/MVET-05	MVET-05/A

PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE RTT

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO		
n. posti RTT	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	03/CHEM-05	CHEM-05/A
1	03/CHEM-07	CHEM-07/A
1	03/CHEM-07	CHEM-07/A
1	07/AGRI-07	AGRI-07/A

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI		
n. posti RTT	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	10/ANGL-01	ANGL-01/C
1	11/PAED-01	PAED-01/A
1	11/PSIC-03	PSIC-03/A
1	11/PSIC-04	PSIC-04/B
1	14/GSPS-05	GSPS-05/A

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI		
n. posti RTT	Gruppo Scientifico-disciplinare	S.S.D.
1	12/GIUR-11	GIUR-11/B

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DEI SISTEMI E DELLE TECNOLOGIE INDUSTRIALI

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	09/IINF-05	IINF-05/A
1	13/ECON-06	ECON-06/A
1	09/IIND-05	IIND-05/A

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	09/IIND-07	IIND-07/A

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	06/MEDS-18	MEDS-18/B
1	11/PSIC-01	PSIC-01/A
1	05/BIOS-11	BIOS-11/A
1	06/MEDS-16	MEDS-16/A
1	06/MEDS-20	MEDS-20/A
1	06/MEDS-25	MEDS-25/B
1	06/MEDS-20	MEDS-20/A
1	06/MEDS-02	MEDS-02/A
1	05/BIOS-06	BIOS-06/A
1	06/MEDS-01	MEDS-01/A
1	06/MEDS-02	MEDS-02/A
1	06/MEDS-16	MEDS-16/A
1	02/PHYS-06	PHYS-06/A
1	05/BIOS-15	BIOS-15/A

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

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	05/BIOS-08	BIOS-08/A
1	03/CHEM-02	CHEM-02/A
1	04/GEOS-03	GEOS-03/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	13/STAT-01	STAT-01/A
1	13/ECON-06	ECON-06/A
1	13/STAT-04	STAT-04/A
1	13/STEC-01	STEC-01/B
1	13/STAT-02	STAT-02/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E INFORMATICHE

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	01/INFO-01	INFO-01/A
1	02/PHYS-02	PHYS-02/A
1	01/MATH-03	MATH-03/A

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO - VETERINARIE

<i>n. posti RTT</i>	<i>Gruppo Scientifico-disciplinare</i>	<i>S.S.D.</i>
1	07/AGRI-09	AGRI-09/A

DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA 2023-2027

In data 28 dicembre 2022 ANVUR ha pubblicato [l'elenco dei 180 Dipartimenti di eccellenza delle Università statali per il quinquennio 2023-2027](#). rispetto alla precedente selezione del 2017 l'Ateneo passa da 1 a 3 Dipartimenti di eccellenza, su un totale di 9 Dipartimenti attivi. Si tratta del **Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali**, del **Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco** e del **Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale**, che sono stati selezionati dal MUR tra i 350 dipartimenti identificati da ANVUR dopo la procedura di Valutazione della Qualità della Ricerca del quadriennio 2015-19. Per il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale si tratta di una conferma: era già nella lista dei Dipartimenti di eccellenza anche nella precedente selezione, relativa al quinquennio 2018-2022. Per gli altri due si tratta invece di un ingresso *ex novo*. Ai tre Dipartimenti di eccellenza del nostro Ateneo andranno complessivamente quasi 25 milioni di euro nel quinquennio. I progetti presentati dai Dipartimenti prevedevano l'assunzione di personale docente e PTA, in parte a totale carico del progetto Dipartimenti di eccellenza e in parte co cofinanziamento ateneo. Entro il biennio 2023-2024, l'Ateneo si impegna pertanto ad attivare le relative procedure di reclutamento come dai prospetti di seguito riportati. Nel prospetto che si riporta sotto sono evidenziate le procedure del personale docente che hanno tutte trovato copertura

Tabella 20 – Personale per Dipartimenti di eccellenza – Docente

Dipartimento	Finanziamento	n°	Ruolo	Settore concorsuale/SSD
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	Fondi MUR	1	PO	03/D1 - CHIM/11
	Cofin. Ateneo	1	PO	03/D1 CHIM/10
	Fondi MUR	1	RTT	05/A1 BIO/15
	Fondi MUR	1	RTT	03/C1 CHIM/06
	Fondi MUR	1	RTT	03/D2 CHIM/09
	cofin Ateneo	1	RTT (con residui)	05/D1 BIO/09
	cofin. Ateneo	1	RTT	03/D1 CHIM/08
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	1	PA	03/C1 CHIM/06
	Fondi MUR	1	PA	05/A2 BIO/04
	Fondi MUR	1	RTT	03/B1 CHIM/03
	Fondi MUR	1	RTT	03/C2 CHIM/04
	Fondi MUR	1	RTD a)	03/C1 CHIM/06
	Fondi MUR	1	RTT	05/C1 BIO/07
	Fondi MUR	1	RTD a)	04/A1 GEO/08
	Fondi MUR	1	RTD a)	05/B1 BIO/05
Cofin. Ateneo	3	RTT	1) 03/A1 CHIM/01 RTT 2) 04/A3 GEO/05 RTT ; 3) 05/A1 BIO/01 RTT;	
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	1	PA	12/E3 IUS/03
	n.3 Fondi MUR + n. 2 COFIN	5	RTD b)/RTT	1) 12/C1 IUS/08; 2) 12/E2 3) IUS/01 12/A1 (RTT) - MUR. 1) 12/H2-IUS/19 (RTT) 2) 12/E4 (RTT) - COFIN
	n. 2 COFIN	2	RTT	12/B2 IUS/07 RTT 12/G1 RTT

