



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

REG. N. LI

Decreto n. 354

IL RETTORE

VISTA la legge 9 maggio 1989 n. 168 (in Suppl. ordinario alla Gazzetta Ufficiale 11 maggio n. 108) - Istituzione del ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica ed in particolare l'art. 6;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (in Suppl. ordinario n. 112 alla Gazz. Uff. 9 maggio n. 106) - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTA la legge 4 marzo 2009 n. 15 (in Gazz. Uff. 5 marzo n. 53) - Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (in Suppl. ordinario n. 197 alla Gazzetta ufficiale 31 ottobre n. 254). - Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l'art. 15;

VISTO lo Statuto dell'Università di Parma;

VISTA la deliberazione della CIVIT del 12 marzo 2010 n. 09 in tema di applicabilità del Decreto Legislativo n. 150/2009 alle Università;

PRESO ATTO dell'autonomia delle Università per quanto riguarda l'applicabilità delle delibere CIVIT alle istituzioni universitarie, come riconfermato dalla Commissione stessa nella seduta del 12 aprile 2012;

VISTO il Piano della Performance di Ateneo per il triennio 2011/2013, adottato con Decreto Rettorale n. 324 del 5 maggio 2011, e il relativo aggiornamento per il 2012 adottato con Decreto Rettorale n. 358 dell'8 maggio 2012;

RAVVISATA la necessità di procedere all'aggiornamento del Piano della Performance per l'anno 2013, al fine anche di perseguire nell'azione di sperimentazione del Piano e del suo miglioramento;

VISTO l'aggiornamento del Piano delle Performance per il 2013 predisposto dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, istituita con D.R. n. 81/bis del 16 gennaio 2012, con il compito, tra l'altro, di proporre un modello di valutazione della



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

performance in linea con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e con la normativa vigente in materia;

PRESO atto del parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione nelle sedute del 25 marzo e 29 aprile u.s.;

PRESO ATTO dell' informazione data al Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo in data 4 aprile 2013 e alle OO.SS. ed alle R.S.U. nella seduta del 3 aprile 2013;

decreta

è aggiornato il Piano della Performance di Ateneo per l'anno 2013, nel testo allegato al presente Decreto.

Parma, 15/5/2013

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Silvana Ablondi

IL RETTORE

Gino Ferretti

PIANO DELLA PERFORMANCE

AGGIORNAMENTO PER IL 2013

1. PRESENTAZIONE

L'Ateneo di Parma intende proseguire, sulla linea della sperimentazione effettuata nel 2011 e nel 2012, aggiornando il Piano della Performance per il 2013, come previsto dal decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 e considerato quanto deliberato con l'emanazione del Piano della Performance 2011/2013 e relativo aggiornamento per il 2012.

L'aggiornamento del Piano si colloca nella fase di ultimazione del processo di revisione del sistema universitario in base a quanto previsto dalla Legge 30 dicembre 2010 n. 240 e alla conseguente emanazione dello Statuto.

In questo aggiornamento l'Ateneo intende anche ripresentare l'Istituzione nella sua nuova strutturazione, in quanto difforme da quella presentata nel Piano della Performance 2011/2013, emanato con Decreto Rettorale n. 324 in data 5 maggio 2011, a seguito dei cambiamenti suddetti.

Nella prima parte del presente documento vengono riportati alcuni dati di contesto, rilevanti al fine di poter inquadrare l'aggiornamento per il 2013, nell'ambito del Piano Triennale 2011/2013.

Nell'ambito degli obiettivi strategici individuati nel Piano della Performance 2011/2013, di quelli individuati nel Piano - Aggiornamento 2012, l'Ateneo ritiene quindi di aggiornare gli stessi, tenuto conto dell'attività svolta negli anni 2011 e 2012 e degli altri documenti programmatici dell'Ateneo che hanno dovuto considerare il nuovo assetto istituzionale, determinatosi con la conclusione del processo di revisione.

Per quanto attiene il processo di valutazione, l'Ateneo ritiene sia stata considerevolmente proficua l'attività di sperimentazione iniziata nel 2011, proseguita nel 2012 e che sarà prevedibilmente più strutturata e condivisa a diversi livelli nel 2013.

Il Piano è quindi aggiornato, per il 2013, nei dati di contesto maggiormente rilevanti, negli obiettivi strategici di Ateneo, in linea con i documenti programmatici ed in particolare con la "Relazione del Rettore al Bilancio di Previsione 2013", nonché e di conseguenza, per quanto attiene gli obiettivi operativi delle Aree Dirigenziali, considerato il cambiamento di struttura avvenuto ai sensi della L. 240/2010 e della conseguente emanazione dello Statuto.

Per quanto attiene invece il Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni del personale, questo, già rivisto nel 2012, reso più strutturato ed aderente ai dettati normativi, continua ad essere la guida per la valutazione del personale anche per il 2013, focalizzando invece gli sforzi sull'individuazione e l'affinamento degli indicatori.

Ciò anche in previsione dell'adozione da parte dell'Ateneo del modulo U - Gov Risorse umane, il cui avvio sperimentale è previsto per la fase valutativa del 2013.

Un altro punto senz'altro di centrale interesse per l'Ateneo è quello di proseguire nello spirito del principio della condivisione del processo di valutazione. Si è proceduto, per la stesura del Piano, con i lavori della

Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità, costituita nel 2010, che ha consentito un'ampia partecipazione del personale dirigente e di personale qualificato in materia di valutazione ed ha previsto una serie di incontri informativi e formativi sull'attività di valutazione.

Il Piano è redatto in coerenza, anche per i tempi di elaborazione, con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo, indicandone le risorse destinate.

La finalità principale del Piano risulta quella di orientare l'azione amministrativa ed organizzativa in coerenza e sinergia con gli obiettivi strategici di Ateneo, garantendo contemporaneamente un'adeguata comunicazione delle strategie ed una loro traduzione in azioni operative per le diverse aree (dirigenziali, dipartimentali, relative ai centri) ed i suoi componenti.

Collegamento con il Programma della Trasparenza

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare trasparenza nelle comunicazioni sul ciclo di gestione della performance dell'Ateneo, attraverso un processo di implementazione e secondo una logica di gradualità e miglioramento.

L'Ateneo di Parma che ha emanato il Programma triennale per la Trasparenza 2011-2013 ed il successivo aggiornamento per il 2012, sta operando con il costante monitoraggio ed aggiornamento dei dati e delle informazioni da rendere pubbliche, con il coinvolgimento dei dirigenti che riportano le informazioni di competenza in riunioni dedicate della Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità sopra richiamata.

L'Ateneo ritiene la trasparenza, come più volte ribadito nei suddetti documenti, un importante prerequisito di corretta performance dell'organizzazione. Anche dove non espressamente richiamata come obiettivo specifico, la trasparenza nella comunicazione, nella pubblicazione di dati ed informazioni, è considerata obiettivo strategico trasversale che investe tutte le aree di intervento e come obiettivo specifico delle unità organizzative, nell'espletamento delle funzioni e degli obblighi previsti.

Coerentemente con la recente normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, l'Ateneo ha adempiuto a quanto disposto dall'art. 1 comma 7 della L. 190 del 6 novembre 2012, nominando il "Responsabile della prevenzione della corruzione".

L'Ateneo, successivamente all'annunciato riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, provvederà ad elaborare l'aggiornamento del Programma per la Trasparenza per il 2013, quale documento organico e programmatico dell'attività dell'Ateneo in materia.

Il Piano della Performance dell'Ateneo di Parma, per il 2013, si articola nei seguenti paragrafi:

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	5
2.1 Chi siamo	5
2.2 Cosa facciamo	7
2.3 Come operiamo	10
3. IDENTITA'	15
3.1 Amministrazione in cifre	15
3.2 Mandato istituzionale e missione	15
4. ANALISI DEL CONTESTO	16
5. OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO	23
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI	24
6.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale	25
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	32
7.1 Obiettivi, fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano.....	32
7.2 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance	32
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE	33
IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE.....	33
SCHEDE DEL PERSONALE.....	38

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 CHI SIAMO

Dalle Origini ai giorni nostri

Nel 781, in un incontro tra Carlo Magno e il monaco irlandese Alcuino si pongono le basi per la rinascita della Scuola Palatina, è il primo riconoscimento importante per l'attività di istruzione superiore della città. Un decreto imperiale del 13 marzo 962 dice di più: Ottone I conferisce al Vescovo di Parma Uberto la potestà di "ordinare et eligere" i legali e di abilitarli a esercitare la loro attività in qualsiasi parte dell'Impero.

Già durante i secoli XI e XII a Parma passano allievi e docenti importanti come San Pier Damiani e Donizone che esalta la scuola superiore di Parma nella sua "Vita comitissae Mathildis" del 1115: "Parma primeggia nella grammatica" e aggiunge che le "sette arti con passione sono seguite". Più di due secoli l'Ateneo di Parma risulta ancora molto importante, tanto che Petrarca decide di iscrivere il figlio ai corsi impartiti.

Secondo lo storico Ernest Dümmler, Parma "è sede celebrata di studi" fin dal secolo XI, e richiama studenti anche dai Paesi d'Oltralpe. Sinibaldo dei Fieschi e Simone de Brion studiano a Parma prima di diventare, rispettivamente, Papa Innocenzo IV e Papa Martino IV. Nel '500 i Farnese fondano a Parma uno dei più grandi collegi universitari mai sorti in Italia. Nel '700 l'Ateneo ospita studiosi come l'illuminista Condillac e all'inizio del secolo XIX l'Università è così famosa che Napoleone ne estende la giurisdizione fino ad Alessandria.

A partire dall'Ottocento, l'Ateneo si sviluppa in modo costante fino a raggiungere i livelli odierni.

Di particolare rilevanza l'insediamento di settatasette ettari di Via Langhirano – Parco Area delle Scienze – dove si trovano i Corsi di Laurea degli ambiti di Architettura, Bioscienze, Chimica, Farmacia, Fisica e Scienze della Terra, Ingegneria, Matematica e Informatica, Scienze degli Alimenti, nonché alcuni Centri interfacoltà e numerose strutture sportive che fanno capo al C.U.S. – Centro Universitario Sportivo.

L'Università è impegnata altresì a sviluppare un'intensa attività di cooperazione nell'ambito dei programmi dell'Unione Europea e di altri progetti internazionali.

Il merito della crescita e dei successi ottenuti dall'Ateneo è ascrivibile anche ai vantaggi che la città di Parma offre.

La qualità della vita che si percepisce a Parma, alla quale anche l'attività dell'Ateneo offre un contributo attivo, deriva dalle tante attività economiche, dell'industria alimentare e dell'offerta culturale che la città propone.

In Ateneo, a seguito della riforma di cui alla Legge 240/2010 e della conseguente emanazione dello Statuto, gli organi di governo e centrali dell'Ateneo sono quelli di seguito indicati con le relative composizioni e funzioni:

Organi di governo:

➤ **Rettore**

Rappresenta l'Università e sovrintende a tutte le sue attività.

Esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa, di ordinamento delle attività scientifiche e didattiche dell'Ateneo.

Convoca e presiede il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

Dura in carica per un unico mandato di sei anni non rinnovabile.

➤ **Senato Accademico**

E' l'organo collegiale che opera per lo sviluppo dell'Ateneo, esercitando funzioni di coordinamento e formulando proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizio agli studenti.

È composto da: Rettore, cinque rappresentanti degli studenti, tre rappresentanti del personale tecnico amministrativo, tutti i Direttori di Dipartimento, sei rappresentanti del personale docente.

➤ **Consiglio d'Amministrazione**

È l'organo che, in coerenza con le scelte programmatiche operate dal Senato Accademico, delibera e sovrintende in materia di gestione amministrativa, finanziaria economico-patrimoniale dell'Ateneo, fatti salvi i poteri di gestione attribuiti alle singole strutture didattiche, di ricerca e di servizio.

È composto da dieci componenti: il Rettore che lo presiede, due componenti esterni, due rappresentanti degli studenti, quattro docenti e un componente del personale tecnico amministrativo.

Organi centrali di Ateneo

Sono il *Consiglio degli studenti*, il *Nucleo di valutazione*, il *Consiglio del personale tecnico-amministrativo*, il *Collegio dei Revisori dei Conti*, il *Collegio di disciplina*, il *Comitato unico di garanzia*, il *Comitato per lo sport universitario*.

In Ateneo opera il personale di seguito elencato:

Docenti	921
Professori Ordinari	251
Professori Associati	262
Ricercatori	406
Assistenti	2
Lettori e Cel	15
Dirigenti	6
Tecnici-amministrativi	892
Area amministrativa, amministrativa-gestionale	372
Area servizi generali e tecnici	87
Area tecnica, tecnico-scient. ed elaborazione dati	328
Area biblioteche	48
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	5
Area socio-sanitaria	52
TOTALE	1834

Fonte: banca dati del personale

Dati al 31 dicembre 2012

2.2 COSA FACCIAMO

Ricerca

L'Università, sede primaria di ricerca e di formazione scientifica e tecnologica, garantisce, in conformità ai principi fondamentali della stessa, ai singoli dipartimenti e alle strutture scientifiche, autonomia nella ricerca.

Didattica

L'Università organizza, coordina e svolge, nella tutela della libertà di insegnamento e nelle forme stabilite dal "Regolamento didattico di Ateneo" e dai regolamenti didattici delle singole strutture, le attività necessarie al conseguimento di tutti i livelli di istruzione universitaria previsti dalla normativa nazionale, comunitaria e internazionale.

L'offerta formativa di Ateneo si realizza nei seguenti ambiti:

Ambito Agroalimentare:

- Corsi di laurea:
 - Scienza e tecnologia alimentari
 - Scienze gastronomiche
- Corsi di laurea magistrale:
 - Scienza e tecnologia alimentari

Ambito Economico:

- Corsi di laurea:
 - Economia e management
- Corsi di laurea magistrale:
 - Amministrazione e direzione aziendale
 - Finanza e risk management
 - International Business and development – Economia internazionale e dello sviluppo
 - Trade marketing e strategie commerciali

Ambito Farmaceutico:

- Corsi di laurea magistrale:
 - Chimica e tecnologia farmaceutiche
 - Farmacia

Ambito Giuridico e politologico:

- Corsi di laurea:
 - Servizio sociale
 - Scienze politiche e delle relazioni internazionali
- Corsi di laurea magistrale:
 - Giurisprudenza
 - Programmazione e gestione dei servizi sociali
 - Relazioni internazionali europee

Ambito Ingegneristico architettonico:

- Corsi di laurea
 - Ingegneria civile e ambientale
 - Ingegneria gestionale
 - Ingegneria informatica, elettronica e delle telecomunicazioni
 - Ingegneria meccanica
 - Scienze dell'architettura
- Corsi di laurea magistrale
 - Architettura
 - Communication engineering – Ingegneria delle telecomunicazioni
 - Ingegneria civile
 - Ingegneria elettronica
 - Ingegneria gestionale
 - Ingegneria informatica
 - Ingegneria meccanica
 - Ingegneria meccanica dell'industria alimentare
 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio

Ambito Medico-Veterinario:

- Corsi di laurea
 - Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali
- Corsi di laurea magistrale
 - Medicina veterinaria

Ambito Umanistico e delle scienze umane

- Corsi di laurea
 - Beni artistici e dello spettacolo
 - Civiltà e lingue straniere moderne
 - Lettere
 - Scienze dell'educazione e dei processi formativi
 - Scienze e tecniche psicologiche
 - Studi filosofici
- Corsi di laurea magistrale:
 - Filosofia
 - Giornalismo e cultura editoriale
 - Lettere classiche e dei processi formativi
 - Lingue, culture, comunicazione
 - Progettazione e coordinamento dei servizi educativi
 - Psicologia
 - Storia e critica delle arti e dello spettacolo

Ambito delle Scienze Matematiche, Fisiche Naturali

- Corsi di laurea:
 - Biologia
 - Biotecnologie
 - Chimica
 - Fisica
 - Informatica
 - Matematica

- Scienza della natura e dell'ambiente
- Scienze geologiche
- Corsi di laurea magistrale:
 - Biologia e applicazioni biomediche
 - Biologia molecolare
 - Biotecnologie industriali
 - Chimica
 - Chimica industriale
 - Ecologia e conservazione della natura
 - Fisica
 - Matematica
 - Scienze e tecnologie geologiche
 - Scienze e tecnologie per l'ambiente e le risorse
 - Scienze per la conservazione e il restauro

Ambito Medico-Chirurgico

- Corsi di laurea magistrale a ciclo unico
 - Medicina e chirurgia
 - Odontoiatria
 - Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche
 - Scienza e tecniche delle attività motorie preventive e adattate
 - Scienze infermieristiche e ostetriche
- Corsi di laurea:
 - Professioni sanitarie: Fisioterapia, Infermieristica, Logopedia, Ortottica ed assistenza oftalmologica, Ostetricia, Tecniche audioprotesiche, Tecniche delle prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Tecniche di laboratorio biomedico, Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia
 - Scienze motorie, sport, e salute

2.3 COME OPERIAMO

L'Ateneo con i suoi Dipartimenti, i Centri, le Scuole di Dottorato, gli Spin Off, le opportunità di internazionalizzazione, opera, supportato dalle strutture amministrative, per il conseguimento della sua mission e dei suoi fini istituzionali.

L'Università ispira la propria attività ai principi di trasparenza, pubblicità e informazione.

L'Università provvede altresì all'organizzazione delle informazioni e dei dati a sua disposizione, mediante strumenti idonei a facilitarne l'accesso e la fruizione.

Nelle tabelle sottostanti viene riportata la struttura dell'Ateneo nelle suddette articolazioni.

DIPARTIMENTI	
1	Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.
2	Dipartimento di Bioscienze
3	Dipartimento di Chimica
4	Dipartimento di Economia
5	Dipartimento di Farmacia
6	Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"
7	Dipartimento di Giurisprudenza
8	Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura - DICATEA
9	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione
10	Dipartimento di Ingegneria Industriale
11	Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società
12	Dipartimento di Matematica e Informatica
13	Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale
14	Dipartimento di Neuroscienze
15	Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali - S.Bi.Bi.T.
16	Dipartimento di Scienze Chirurgiche
17	Dipartimento di Scienze degli Alimenti
18	Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie

SCUOLE DI DOTTORATO

SCUOLA DOTTORALE IN SCIENZE E TECNOLOGIE con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Biofarmaceutica-Farmacocinetica
- Fisica
- Matematica Pura e Matematica Applicata;
- Progettazione e Sintesi di Composti Biologicamente Attivi
- Scienza e Tecnologia dei Materiali Innovativi
- Scienze Chimiche
- Scienze della Terra

SCUOLA DOTTORALE IN INGEGNERIA E ARCHITETTURA con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Forme e Strutture dell'Architettura
- Ingegneria Civile
- Ingegneria Geotecnica
- Ingegneria Industriale
- Tecnologie dell'Informazione

SCUOLA DOTTORALE IN SCIENZE BIOLOGICHE con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Biochimica e Biologia Molecolare
- Biologia del Comportamento
- Biologia Vegetale
- Biotecnologie
- Ecologia
- Farmacologia e Tossicologia Sperimentali

SCUOLA DOTTORALE IN MEDICINA E CHIRURGIA con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Biologia e Patologia Molecolare
- Chirurgia Epatobiliopancreatica e Gastroenterologica Avanzata e Fisiopatologia dell'Apparato Digerente
- Diagnostica per Immagini Avanzata Toracica (Cardiopulmonare)
- Fisiopatologia dell'Insufficienza Renale
- Fisiopatologia Renale e Malattie Osteometaboliche
- Fisiopatologia Respiratoria Sperimentale
- Fisiopatologia Sistemica
- Fisiopatologia Sperimentale e Diagnostica Funzionale e per Immagini del Sistema Cardiopolmonare
- Gastro-Endocrinologia Pediatrica
- Malattie Osteometaboliche e Disturbi del Metabolismo Idroelettrolitico e Acido-Base
- Microbiologia e Virologia
- Neuroscienze
- Scienze della Prevenzione
- Scienze Ostetriche e Ginecologiche

SCUOLA DOTTORALE IN SCIENZE UMANE con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Filologia Greca e Latina (e fortuna dei Classici)
- Filosofia e Antropologia
- Italianistica e Filologia Romanza
- Psicologia
- Storia
- Storia dell'Arte e dello Spettacolo

SCUOLA DOTTORALE IN ECONOMIA, POLITICA E DIRITTO con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Diritto Commerciale: Proprietà Intellettuale e Concorrenza
- Diritto Penale
- Economia
- Scienze Economico Aziendali

SCUOLA DOTTORALE IN SCIENZE ALIMENTARI E MEDICO-VETERINARIE con i seguenti Dottorati di ricerca:

- Disciplina Nazionale ed Europea sulla Produzione ed il Controllo degli Alimenti
- Immunologia, Immunopatologia Sperimentale e Comparata
- Ortopedia degli Animali Domestici
- Produzioni Animali, Biotecnologie Veterinarie, Qualità e Sicurezza degli Alimenti
- Salute Animale
- Scienze Medico Veterinarie
- Scienze e Tecnologie Alimentari

CENTRI	
<p style="text-align: center;">Centri di Servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRO SERVIZI INFORMATICI E BIBLIOTECARI DI ECONOMIA CSIBE ▪ CENTRO UNIVERSITARIO DI SERVIZI PER LA DIDATTICA DI INGEGNERIA ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI MISURE GIUSEPPE CASANTI - CIM 	<p style="text-align: center;">Centri Interdipartimentali di Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA IN ONCOLOGIA MOLECOLARE E TRASLAZIONALE - COMT ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA ARMANDO TARDINI - LUIGI VITALI MAZZA - GIORGIO OLIVETTI PER LO STUDIO DELLA BIOLOGIA E DELLE APPLICAZIONI CLINICHE DELLE CELLULE STAMINALI CARDIACHE - CISTAC ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA PER LA SICUREZZA, TECNOLOGIE E INNOVAZIONE AGROALIMENTARE DENOMINATO "SITEIA.PARMA" ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA DEDICATO AL PACKAGING CIPACK ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE PER L'ENERGIA E L'AMBIENTE (CIDEA) EX CIDAM ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA PER L'INNOVAZIONE DEI PRODOTTI PER LA SALUTE BIOPHARMANET_TEC ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA MORFOLOGIA, BIOMETRIA E COMPOSIZIONE CORPOREA (CMBC) ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA: CENTRO MULTIDISCIPLINARE INTERDIPARTIMENTALE LATTIERO CASEARIO DENOMINATO MILC ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE RICERCA RFID & VIS LABS ▪ CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI RICERCA PER LA DIDATTICA E IL SUPPORTO ALLE PUBBLICAZIONI DIGITALI (UNIPR CO-LAB) ▪ CENTRO UNIVERSITARIO DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
<p style="text-align: center;">Centri Interfacoltà per Attività di Ricerca, di Didattica e Museale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRO STUDI ED ARCHIVIO DELLA COMUNICAZIONE CSAC 	
<p style="text-align: center;">Centri di eccellenza</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRO DI ECCELLENZA PER LA RICERCA E L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA (CERIT) ▪ CENTRO DI ECCELLENZA PER LA RICERCA TOSSICOLOGICA (CERT) 	
<p style="text-align: center;">Centri di collaborazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRO DI COLLABORAZIONE DI SICUREZZA STRADALE (DISS) ▪ CENTRO DI COLLABORAZIONE CENTRO DI RICERCHE SULLO SPORT ▪ CENTRO UNIVERSITARIO DI COLLABORAZIONE SULLE TECNOLOGIE ASSISTIVE (TAU) 	

Fonte: Settore Ricerca Privata, Trasferimento Tecnologico e Contratti con Organismi Pubblici dati a gennaio 2013

SPIN OFF		
	ANNO DI COSTITUZIONE	SEDE
ADEM LAB SRL	03/10/2006	DIP. ECONOMIA
AIDA SRL	30/12/2003	SEDE LEGALE: VIA FERRARIS, 13 FIDENZA UNITÀ LOCALE: VIA SICURI, 60/A PARMA
BUGSENG SRL	16/12/2010	DIP. MATEMATICA
ENERGY EFFICIENCY RESEARCH SRL	15/05/2012	DIP. ING. INDUSTRIALE
ETHERIA SRL EX MEDIABASE	02/08/2006	SEDE LEGALE: VIA GIARDINI 1271/A MO SEDE SECONDARIA: DIP. ING. DELL'INFORMAZIONE
GD SOLUTIONS SRL	21/01/2008	DIP. ING. CIVILE, AMBIENTE, TERRITORIO E ARCHITETTURA
GENPROBIO SRL	05/10/2011	SEDE LEGALE: VIA ALLA FONTE, 13 - CADORAGO (CO) SEDE OPERATIVA: DIP. GENETICA, BIOLOGIA DEI MICRORGANISMI, ANTROPOLOGIA, EVOLUZIONE
GEN -TECH SRL	10/10/2007	DIP. BIOLOGIA EVOLUTIVA E FUNZIONALE
I-CUBO SRL	17/03/2010	DIP. ING. DELL'INFORMAZIONE
ID SOLUTIONS SRL	09/12/2004	DAL 1/01/11: VIALE G. MARIOTTI, 1 43121 PARMA
ISAGRI SRL	22/06/2009	DIP. ECONOMIA
NET INTEGRA CONSULTING	06/12/2007	DIP. ING. DELL'INFORMAZIONE
SILIS SRL	24/04/2002 SOCIETÀ 24/11/2004 SPIN OFF DI ATENEIO	SEDE LEGALE: VIA GOITO, 14 - PARMA SEDE OPERATIVA: DIP. ING. DELL'INFORMAZIONE
SOATEC SRL	27/02/2003 SOCIETÀ 24/11/2004 SPIN OFF DI ATENEIO	DAL 1/03/2011: VIA PARADIGNA, 61/A 43122 PARMA
TP ENGINEERING SRL	12/04/2006	DIP. ING. INDUSTRIALE
UBIQ LAB SRL	21/11/2012	DIP. ECONOMIA
UNIVENTURE SRL	12/10/2006	DIP. ING. INDUSTRIALE
VISLAB SRL	16/01/2009	DIP. ING. DELL'INFORMAZIONE

Fonte: Settore Ricerca Privata, Trasferimento Tecnologico e Contratti con Organismi Pubblici dati a gennaio 2013

Di seguito vengono elencati sinteticamente alcuni dati significativi per quanto attiene l'attività di internazionalizzazione dell'Ateneo:

Protocolli attivi di cooperazione universitaria internazionale per scopi didattici e scientifici	166
Corsi attivi in lingua inglese (tra lauree magistrali, master e double degree)	6
Progetti attivi finanziati da istituzioni nazionali o europee	8
Studenti in uscita per studio (ERASMUS SMS) nell'a.a. 2011/2012	284
Studenti in entrata per studio (ERASMUS SMS) nell'a.a. 2011/2012	256
Studenti in entrata per studio (ERASMUS SMS) previsti per l'a.a. 2012/2013	282
Studenti in uscita per tirocinio (ERASMUS SMP) nell'a.a. 2011/2012	34

Fonte: Servizio Rapporti Comunitari e Internazionali

dati a gennaio 2013

Protocolli di cooperazione universitaria internazionale per scopi didattici e scientifici attualmente in vigore

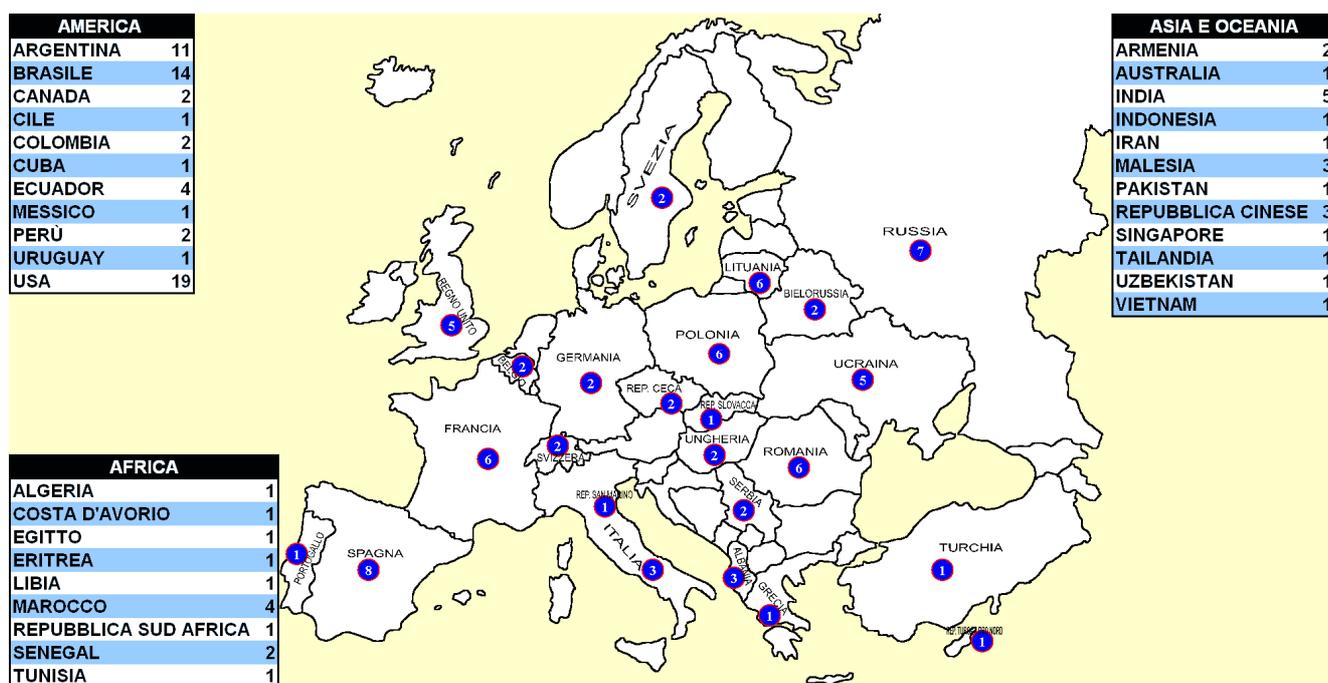
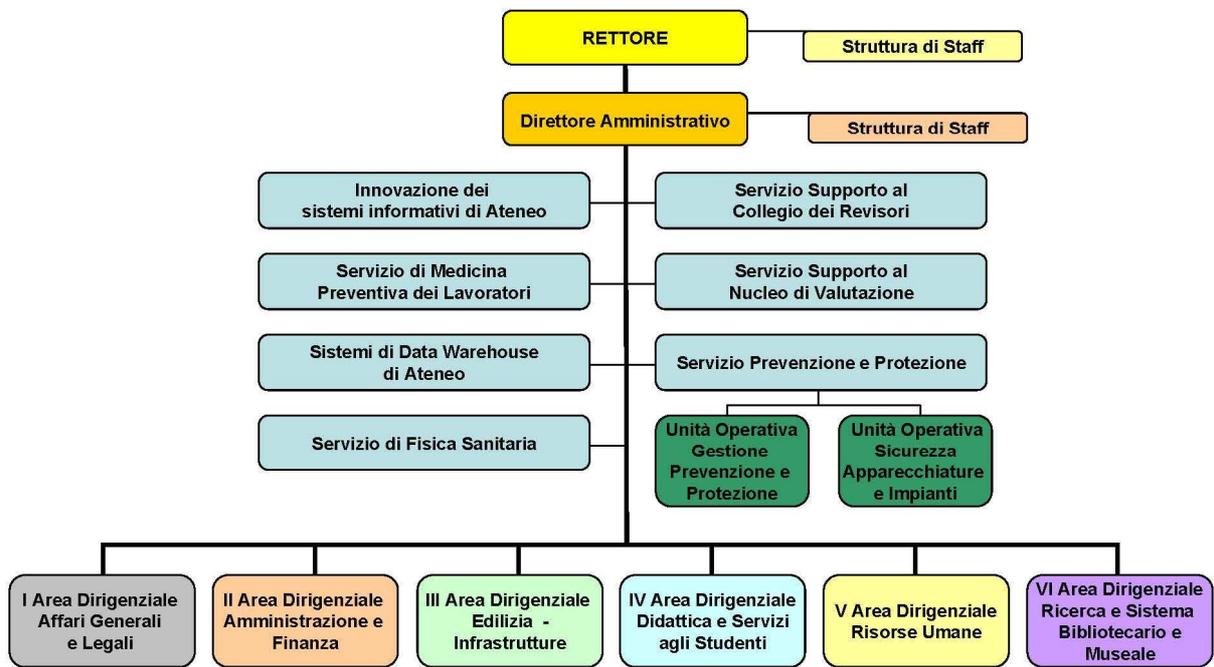
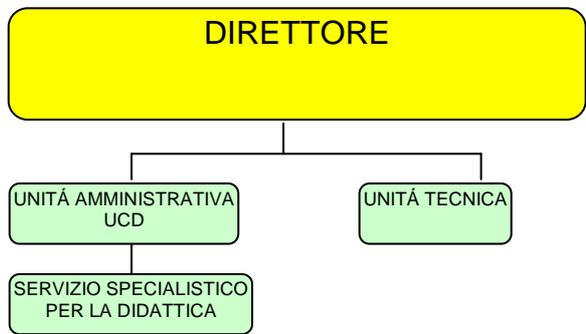


Figura 1

ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE



ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE DIPARTIMENTALI



3. IDENTITA'

3.1 AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

STRUTTURE E OFFERTA DIDATTICA	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Dipartimenti	18	31/12/2012
Centri	17	
Corsi di laurea	39	A.A. 2011/2012
Corsi di laurea magistrale	37	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	6	
Master di I livello	11	
Master di II livello	15	
Scuole di specializzazione	23	
Corsi di perfezionamento e formazione	25	
Corsi di dottorato di ricerca	35	XXVIII ciclo
COMUNITÀ UNIVERSITARIA	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Personale docente (di cui)	921	31/12/2012
Ordinari	251	
Associati	262	
Ricercatori	406	
Assistenti	2	
Personale tecnico amministrativo (compresi dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	892	31/12/2012
Studenti iscritti corsi di laurea triennale	18.183	A.A. 2011/2012
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale	4.846	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5.596	
Laureati corsi di laurea triennale	2.620	anno solare 2011
Laureati corsi di laurea specialistica	1.473	
Laureati corsi di laurea magistrale a ciclo unico	496	
Iscritti a Master di I livello	87	A.A. 2011/2012
Iscritti a Master di II livello	113	
Diplomati a master di I livello	59	anno solare 2011
Diplomati a master di II livello	64	
Iscritti a corsi di dottorato	446	anno solare 2011
Corsi di dottorato attivi	46	anno solare 2011
Assegnisti di ricerca	291	31/12/2012
INTERNAZIONALIZZAZIONE	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Programma Erasmus - studenti in entrata	256	A.A. 2011/2012
Programma Erasmus - studenti in uscita	318	
Altri programmi di mobilità - studenti in entrata	44	
Altri programmi di mobilità - studenti in uscita	10	
SERVIZI AGLI STUDENTI	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Aule	243	31/12/2012
Totale posti aule	18739	
Laboratori	860	
Totale posti laboratori	3722	
Biblioteche	27	
Posti lettura nelle biblioteche	2186	
Volumi in biblioteca (monografie, tesi e audiovisivi)	777182	
Abbonamenti correnti a periodici cartacei	2069	
Periodici elettronici correnti	2676	

Fonte: Aree disciplinari e DWH dell'Ateneo

3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

L'Università degli Studi di Parma ha per fini primari la promozione, la elaborazione e la diffusione del sapere scientifico, l'istruzione superiore, la formazione permanente, mediante il libero esercizio della ricerca, dell'insegnamento, dello studio, al servizio della società, nel rispetto dei diritti inviolabili della persona umana.

L'anno 2012, come detto dal Rettore nella sua relazione al Bilancio di Previsione 2013, sarà ricordato dalle Università Statali Italiane come l'anno del cambiamento. L'applicazione della L. 240/2010, cosiddetta "Legge Gelmini", ha visto impegnate tutte le risorse dell'Ateneo nel processo di riforma dell'ordinamento universitario, con la compressione numerica delle strutture dipartimentali, l'affidamento ad esse delle competenze sulla didattica a seguito della soppressione delle Facoltà, la revisione degli organi statutari, l'emanazione di parte dei nuovi Regolamenti di attuazione delle prescrizioni contenute nella norma. Altre riforme sono state vissute negli anni precedenti, ma mai come questa risponde alle nuove esigenze nazionali e sovranazionali di incrementare le performance delle istituzioni universitarie italiane al fine di una giusta collocazione in ambito europeo ed extraeuropeo, all'insegna dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dei processi.

Ormai attuate le fasi principali della riforma, il 2013 deve rappresentare l'anno della crescita, con un miglioramento deciso degli standard inerenti le funzioni svolte dall'Ateneo, tra i primi quelli oggetto di valutazione ministeriale.

Il progetto 2013 è fondato su quattro grandi linee di intervento: sostegno dell'offerta formativa, politiche del personale, interventi di edilizia per rendere pienamente vivibili e sicuri gli spazi universitari, potenziamento delle attività di ricerca.

4. ANALISI DEL CONTESTO

Nel 2013 parte delle risorse saranno impegnate per la completa attuazione della riorganizzazione, nonché per l'adattamento derivante da interventi normativi.

La parte finale del Piano sarà sviluppata più compiutamente anche negli anni a venire attraverso un'analisi strutturata che richiederà per il perseguimento di un'ampia partecipazione degli stakeholder, in particolare esterni.

Un'analisi complessiva del contesto interno ed esterno dell'Ateneo, nonché del suo posizionamento rispetto ad altri Atenei, è stata recentemente effettuata, e precisamente a dicembre 2012, dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, con la pubblicazione del Rapporto 2011, che ha considerato nell'esame dati consolidati e relativi all'a.a. 2011/2012 e che di seguito si riporta. I dati sono ancora riferiti alle Facoltà, in quanto la soppressione di queste ultime e la ristrutturazione dipartimentale ai sensi della L. 240/2010 è avvenuta alla fine di luglio 2012.

Gli indicatori di performance

In base alle classifiche del Censis, nel 2011, l'Ateneo di Parma, per i servizi generali, ha migliorato il suo posizionamento tra le Università statali italiane, passando dal 16° al 15° posto, escludendo i Politecnici. Nel confronto con gli Atenei di grandi dimensioni il miglioramento è stato più consistente (dal 5° al 3° posto), riducendo le distanze dai primi due atenei in classifica. Le aree nelle quali l'Ateneo ha migliorato rispetto allo scorso anno sono quelle di maggior debolezza e cioè l'internazionalizzazione e i servizi agli studenti.

Con riferimento invece al posizionamento per le attività di ricerca e didattica, misurate dal Censis per Facoltà*, nel 2011, pur in presenza di un generalizzato peggioramento dei punteggi complessivi, le Facoltà*, ancora presenti nel 2011, che si sono collocate nell'ambito delle prime dieci sono Medicina Veterinaria, Psicologia, Agraria ed Economia. Le Facoltà* che, nell'anno, hanno migliorato il loro posizionamento rispetto alle altre Facoltà* italiane sono state Agraria, Economia, Farmacia, Medicina e Chirurgia e Scienze MM.FF.NN.

L'analisi del Censis consente di individuare i punti di forza e di debolezza dell'Ateneo, come illustrato in modo sintetico per i seguenti settori di attività: la didattica, la ricerca, l'attività dei dottorati di ricerca, le attività amministrative.

La didattica

L'Ateneo di Parma nell'anno accademico 2011/2012 è stato impegnato a sostenere un'offerta formativa per un totale di 82 Corsi di studio, oltre a 28 Corsi di Dottorato di ricerca, 23 Scuole di specializzazione, 25 Corsi di perfezionamento e formazione e 26 Master universitari di I e II livello. Di questi, alcuni costituiscono il risultato della trasformazione di corsi di studio degli ordinamenti pre-vigenti.

Va quindi evidenziata la continuità nel processo di razionalizzazione dell'offerta formativa intrapreso nell'ultimo triennio, realizzata con la disattivazione di 3 corsi di studio e 2 processi di accorpamento di corsi di studio in precedenza attivi nelle Facoltà* di Ingegneria e Lettere e Filosofia.

Mentre per i corsi di perfezionamento il numero di attivazioni non si discosta da quello dell'anno precedente, i master registrano un incremento equamente distribuito fra i corsi di I livello e quelli di II livello.

Si rileva una sostanziale stabilità anche per il numero delle scuole di specializzazione, che aveva subito un sensibile decremento nell'anno accademico precedente, per effetto di un mutato contesto normativo in materia di standard e di requisiti minimi delle scuole di specializzazione dell'area medica.

La riduzione del 36% dei corsi di dottorato di ricerca è da ricondursi all'azione di forte razionalizzazione dell'impiego dei fondi ministeriali intrapresa dall'Ateneo, volta ad accantonare le risorse necessarie per assicurare l'intera durata del nuovo ciclo di dottorato.

* i dati sono riferiti alle Facoltà in quanto l'analisi è stata condotta dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2011

Nella fase attuale, l'Ateneo è impegnato a garantire per i corsi attivati il rispetto dei "requisiti minimi" indicati dal Ministero. Tutti i corsi attivati sono stati inseriti nella Banca Dati nazionale dell'Offerta formativa.

L'Ateneo è impegnato non solo nel rispetto di tali requisiti, ma anche dell'individuazione di indicatori di risultato e di metodologie per la valutazione di qualità dei corsi. Essi avranno un ruolo sempre maggiore nella valutazione generale della performance dell'Ateneo, e quindi nel calcolo della quota del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) erogato dal Ministero relativa alla Didattica.

Sul versante della domanda, si osserva che il numero complessivo degli studenti iscritti nell'anno accademico 2011/2012 è diminuito di 1811 unità rispetto all'a.a. precedente

La diminuzione del numero complessivo degli iscritti, fatto salvo l'allineamento alla tendenza rilevata su scala nazionale, risente soprattutto del decremento degli iscritti al primo anno delle lauree triennali e a ciclo unico, per le quali si registra una diminuzione del 23,3% rispetto all'a.a. precedente, a fronte di una diminuzione del 4,1% per le lauree specialistiche/magistrali. La sensibile contrazione del totale degli iscritti al primo anno per le lauree triennali e a ciclo unico rispetto agli anni accademici precedenti è larisultante di un decremento generalizzato con le sole eccezioni delle Facoltà* di Scienze Politiche, di Giurisprudenza, Ingegneria e Medicina Veterinaria, sostanzialmente stabili nell'arco del quinquennio. Particolarmente accentuata risulta la contrazione rilevata per le Facoltà* di Architettura, Economia, Lettere e Filosofia, Psicologia e Scienze matematiche, fisiche e naturali. Occorre tuttavia segnalare che per le Facoltà* di Economia e Lettere e Filosofia il decremento è senz'altro da imputare all'introduzione del numero programmato a livello locale per i corsi di laurea di maggior richiamo, mentre, per Scienze matematiche fisiche e naturali e per Psicologia, occorre tener conto che il raffronto riguarda, per la prima, un anno nel quale l'introduzione del numero programmato per il corso di laurea in Biologia in una sede limitrofa aveva fatto riversare sull'Ateneo parmense un numero insolitamente elevato di iscrizioni, e, per la seconda, un anno nel quale si era derogato dalla limitazione degli accessi in seguito a decisione assunta dal tribunale amministrativo.

Il peso degli studenti delle diverse Facoltà* sul totale dell'Ateneo presenta scostamenti apprezzabili rispetto alla situazione nazionale. Solo per le Facoltà* di Giurisprudenza, Ingegneria e Scienze Politiche il peso a livello locale risulta inferiore al dato nazionale per gli iscritti al primo anno e per il totale degli iscritti.

Per quanto riguarda le località di provenienza degli studenti iscritti all'Università di Parma, vanno segnalati, sia la tenuta del tradizionale bacino di utenza (costituito dalle province limitrofe dell'Emilia Romagna, della Lombardia e della Toscana, dalle quali proviene oltre il 70% degli studenti iscritti), sia l'apporto significativo fornito da due regioni meridionali, Puglia e Sicilia. Se si considera l'articolazione più diffusa dell'offerta formativa e la presenza di

* i dati sono riferiti alle Facoltà in quanto l'analisi è stata condotta dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2011

nuove Università e nuovi corsi di studio nelle zone limitrofe, e in genere sul territorio nazionale, il dato appare sicuramente confortante.

L'incidenza degli studenti stranieri rimane del tutto trascurabile.

Per completare l'analisi sulla capacità di attrazione dell'Ateneo si sono anche considerate le iscrizioni di studenti parmensi presso altre Università. Per le lauree triennali, l'ateneo maggiormente competitivo si conferma quello di Bologna, seguito dal Politecnico di Milano. In terza posizione si colloca l'Università di Modena-Reggio Emilia. Per i corsi di laurea specialistica o magistrale, gli atenei più competitivi risultano ancora una volta quello di Bologna, seguito da quelli di Milano con il Politecnico, la Cattolica, la "Bocconi" e la Statale.

Nell'a.a 2011/2012 è stato accolto il 100% delle domande di borsa di studio presentate dagli studenti in possesso dei requisiti.

Con riferimento all'opinione espressa dagli studenti frequentanti sull'attività didattica nell'a.a. 2010/2011 si può osservare che il giudizio complessivo è prevalentemente positivo. Le risposte che incidono maggiormente su questo apprezzamento riguardano le domande più direttamente attinenti al giudizio sullo svolgimento delle attività didattiche e sulla disponibilità del docente. E' da segnalare, tra i giudizi negativi, il 35,5% relativo alla valutazione dell'organizzazione complessiva dei corsi di studio.

Le aule sono giudicate inadeguate da un quinto dei questionari. In proposito, L'Ateneo ha recentemente costituito il Presidio di Qualità dell'Ateneo, che non si esimerà dal valutare e cercare di approfondire anche tali aspetti. Per un questionario su quattro la preparazione di base posseduta non è ritenuta adeguata per affrontare la materia trattata nei corsi universitari. Il che induce a ribadire l'opportunità di rafforzare le iniziative tendenti a valutare la preparazione degli studenti in ingresso per meglio orientare le loro scelte. Inoltre andrebbero potenziate le attività di recupero di eventuali lacune formative prima dell'immatricolazione o nel corso del 1° semestre di attività.

Anche per l'anno 2011 i dati del Consorzio "AlmaLaurea" consentono una valutazione dell'efficacia interna delle strutture formative universitarie e dell'efficacia esterna delle proposte formative degli Atenei.

Con riferimento al tema cruciale delle attuali condizioni di occupabilità dei diplomati e dei laureati del nostro Ateneo si evidenzia il fatto che il 2011 è un anno che ancora sconta gli effetti positivi di una ripresa locale che nel biennio 2010/2011 ha portato al recupero di circa 3.000 posti di lavoro alle dipendenze, ma che, nel contempo, ha visto una rilevante «ricaduta» in recessione. È probabile che i dati dell'indagine "AlmaLaurea" riferiti al 2011 non possano, se non in minima parte, registrare o anticipare gli effetti occupazionali di questa nuova fase recessiva, iniziata a partire dall'estate del 2011, dal momento che esistono ritardi naturali nella trasmissione della crisi dal versante economico-produttivo a quello occupazionale. Sarebbe quindi imprudente trarre eccessive rassicurazioni dagli indicatori dal momento che è già noto l'inedito aggravamento delle condizioni economiche e occupazionali avvenuto nel periodo che va dal terzo trimestre 2011 al terzo trimestre 2012.

I tassi di occupazione che erano significativamente diminuiti fra il 2008 e il 2009, per l'impatto più diretto della crisi, hanno conosciuto una variazione positiva sia nel 2010 che nel 2011, probabilmente sostenuti dalle condizioni di

ripresa locale: per il collettivo analizzato riferito al nostro Ateneo il tasso di occupazione è stato del 61,0% (di poco superiore al dato 2010 pari al 59,7%). Ciò non è invece accaduto per il complesso degli Atenei che fra il 2010 e il 2011 registrano un abbassamento significativo del tasso di occupazione dal 58,1% al 56,4%.

La maggiore ripresa locale ha sostanzialmente fermato la crescita del tasso di disoccupazione: per il collettivo indagato è passato dal 14,8% nel 2010 al 15,0% nel 2011, con un incremento non significativo dal punto di vista statistico. Ciò non è invece avvenuto per il complesso degli Atenei italiani, dove fra il 2010 e il 2011 si è consumato un ulteriore significativo incremento, dal 18,9% al 21,4%. Comunque già per il 2011 la domanda di lavoro intellettuale rimane insufficiente, quantitativamente e qualitativamente, rispetto alla crescita dell'offerta di lavoro, con un aggravamento del divario fra offerta e domanda di lavoro intellettuale, anche per i laureati e i diplomati, un divario che si è ampliato nel 2012.

La ricerca

Il perdurare della congiuntura economica sfavorevole e i conseguenti notevoli tagli rappresenta un elemento fortemente penalizzante per la ricerca.

In realtà gli strumenti attuali non permettono di entrare adeguatamente nel merito di una valutazione qualitativa dei prodotti della ricerca, che sarà comunque possibile attuare a seguito dell'avviamento da parte di ANVUR del progetto VQR che ha fattivamente coinvolto tutto l'Ateneo. Sarà pertanto irrinunciabile una maggiore attenzione e precisione da parte delle nuove strutture dipartimentali nella preparazione e trasmissione dei dati che saranno oggetto di valutazione tutt'altro che formale. In questo senso, è evidente che la percezione di questa attività sia stata finora errata. Si pensi al riguardo che dal controllo incrociato di dati da banche dati diverse è emerso come le fonti dipartimentali siano spesso risultate imprecise e/o non aggiornate fatto che in futuro potrebbe avere conseguenze rilevanti e negative sul fronte dei finanziamenti.

Continua costante la diminuzione del corpo docente che nel biennio 2009-2011 è sceso dell'8,9% (-15,8% ordinari e -8,8% associati). Le aree più colpite dal fenomeno sono Scienze fisiche e mediche, seguite da Scienze chimiche, giuridiche e politico-sociali. In lieve trend positivo la sola area di ingegneria civile ed architettura.

Se questa diminuzione è almeno parzialmente conseguente al blocco del turnover, più preoccupante in proiezione futura è il concomitante calo del numero di ricercatori, in misura del 3,5%, soprattutto del settore medico (n=18), solo in minima parte attribuibile ad avanzamento di ruolo nella carriera accademica. Anche il personale tecnico amministrativo si è ridotto (-7,9%), la riduzione ha interessato 15 dei 42 dipartimenti.

Occorre pertanto rilevare che a questa diminuita disponibilità di personale non ha fatto riscontro una diminuzione della qualità dei servizi offerti agli studenti o particolari scadimenti di performance sotto il profilo amministrativo.

Anche gli studenti in formazione post-laurea e borsisti sono in calo (-7%) e se il numero di assegni di ricerca è tornato di segno positivo, le borse di studio da fonti esterne registrano un vistoso -36,5%.

Anno dopo anno la contrazione della disponibilità di risorse sta assumendo, soprattutto per i settori dipendenti dall'aggiornamento tecnologico, dimensioni allarmanti e che rischiano concretamente di compromettere la possibilità di programmare progetti di ricerca. La diminuzione dei fondi nel 2011 è stata del 31%, con soli sei dipartimenti che hanno aumentato la loro disponibilità.

Anche le spese per l'acquisto di attrezzature si sono pesantemente ridotte (-51,3%) e la disponibilità di fondi esterni si è ridotta addirittura del 77,8%.

L'unica ma non trascurabile nota positiva viene dal fronte dei finanziamenti PRIN: la quota percentuale sul totale nazionale ottenuta dall'Ateneo è infatti raddoppiata passando dall'1% al 2,3%, miglior risultato degli ultimi 15 anni.

L'attività dei Dottorati di ricerca

Il minor numero di corsi attivati nel XXVI ciclo (28 vs. 44 del XXV) riflette una generale sofferenza ed incertezza sul ruolo futuro dei detentori di questo titolo, alla luce anche del complessivo arretramento dei finanziamenti indirizzate alle Università pubbliche. In merito, dalla rilevazione delle opinioni dei dottorandi, si ricava che il 25% del campione non sa ancora prospettare il proprio futuro ed oltre il 50% ambisce a proseguire il lavoro presso enti di ricerca.

Un elevato numero di corsi non rappresenta necessariamente un parametro sulla qualità della offerta dell'Ateneo. Da più fonti (ad es. CNVSU) si è spesso osservato - e fondatamente - come una eccessiva dispersione e caratterizzazione dei corsi rappresenti un'anomalia di sistema da correggere e pertanto una loro diminuzione non deve essere interpretata come elemento negativo.

A completare un quadro ancora in divenire si aggiunga il confermato trend negativo nella erogazione di borse di studio ministeriali. Considerando anche i finanziamenti parziali le borse MIUR del XXV ciclo equivalevano ad un corrispettivo di circa 33 borse "complete" che risultano ridotte a 9 nel XXVI.

Pur nell'incertezza degli sviluppi futuri sono tuttavia possibili alcune considerazioni sulla situazione attuale. I corsi di dottorato del nostro Ateneo coprono numerose discipline e si confermano discretamente attrattivi benché la percentuale di studenti laureati in sede che accede ai corsi resti comunque elevata (oltre il 72%). La produzione scientifica degli studenti è quantitativamente rilevante. Le prospettive occupazionali, nel difficile contesto generale, risultano buone.

Debitamente premesso che la dimensione del campione non è ottimale e che alcuni quesiti sono stati palesemente interpretati in modo disomogeneo, il 65% dei dottorandi si è dichiarato soddisfatto della attività formativa. Si tratta di una percentuale non disprezzabile ma che sicuramente merita un approfondimento a livello di struttura nei corsi che hanno registrato uno score inferiore alla media.

Alcune criticità sono inoltre emerse in rapporto alla necessità di una maggiore promozione di esperienze da svolgersi all'estero ed in un contesto lavorativo diverso dall'Università.

Gli accordi internazionali dell'Ateneo

L'aspetto della cooperazione internazionale rivestirà una sempre maggiore importanza nella valutazione della performance di Ateneo. Gli accordi di cooperazione didattico-scientifica con altre università sono ben 169, non sono tuttavia disponibili dati che permettano una valutazione dell'effettiva operatività degli stessi in termini di risultati scientifici.

Anche la mobilità studentesca riveste una fondamentale importanza in quanto la possibilità di integrarsi in una nuova realtà, di conoscere le abitudini e la lingua di un Paese straniero sono un importante valore aggiunto per lo studente nella formazione professionale, caratteriale ed in prospettiva occupazionale. L'Ateneo è attrezzato in questo senso essendo consorziato con ben 276 sedi europee con un totale di 506 accordi (+11%). In aumento del 10% rispetto al 2010, 318 studenti hanno usufruito della mobilità Erasmus ma il dato registrato per la mobilità per studio (SMS) corrisponde ad una percentuale di saturazione delle disponibilità ancora assai bassa.

La scarsa consistenza del rimborso ed il conseguente carico economico per le famiglie rappresenta un indubbio ostacolo allo sviluppo del progetto, ma da solo non giustifica il numero di adesioni che risulta al di sotto di quanto sarebbe auspicabile. La distribuzione tra le Facoltà* degli studenti che hanno sfruttato questa opportunità si è confermata abbastanza omogenea.

Anche sul versante della mobilità in entrata si è registrato un lieve incremento, mentre resta stabilmente insignificante, in termini quantitativi, lo scambio di docenti in uscita ed entrata, rispettivamente 18 e 19.

La struttura delle attività amministrative

La struttura organizzativa è stata modificata negli ultimi anni, anche in ragione di una riduzione consistente delle unità di personale tecnico-amministrativo.

Dal 2010 l'Amministrazione ha istituito una Commissione Monitoraggio Qualità e Valutazione che lavora a tutt'oggi agli adempimenti della L. 150/2009.

Ulteriori effetti positivi si potranno avere dalla prevista introduzione del sistema di programmazione e controllo, accompagnato da un sistema di valutazione e valorizzazione del personale strettamente correlato ad una definizione degli obiettivi/indicatori, coerenti con le strategie dell'Università (l'innovazione sarebbe in linea con il *piano delle performance* definito dal D.Lgs. 150/2009 e successive circolari). Sono stati redatti i Piani della Performance relativi al triennio 2011/2013, con l'aggiornamento per il 2012, con l'individuazione di obiettivi per tutti i livelli di responsabilità amministrativa. L'esperienza ha messo in luce l'opportunità di consolidare il metodo della programmazione e della valutazione delle performance, su cui l'Ateneo continua ad impegnarsi.

* i dati sono riferiti alle Facoltà in quanto l'analisi è stata condotta dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2011

L'attuale dotazione di biblioteche specializzate per Facoltà* o per aggregati di classi di corsi di studio risulta idonea a soddisfare le esigenze basilari di un'offerta formativa anche più ampia. Tuttavia potranno manifestarsi specifici fabbisogni di incremento del numero dei posti di consultazione e del numero di posti di lettura e studio autonomo degli studenti.

I laboratori informatici, per ogni Facoltà*, presentano risorse temporali in buon rapporto col numero degli studenti. Nel complesso ogni Facoltà* è dotata di autonoma struttura informatica.

Se osserviamo l'incidenza dell'avanzo di amministrazione sul totale entrate (parte vincolata e non vincolata) il dato è in lieve calo rispetto alla media degli ultimi tre anni.

Con riferimento all'andamento delle entrate la voce rappresentata dai contributi degli studenti (che comprende anche entrate derivanti da attività didattiche postgraduate), si è posizionata sul valore del 2009. Le entrate proprie sono in riduzione e risulta opportuno sviluppare approcci proattivi per la ricerca di nuove entrate. Per quanto riguarda le uscite la voce più importante è rappresentata dalle spese per il personale che, da sola, copre ben più del 50% delle uscite.

5. OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

Il bilancio di previsione è e sarà sempre più strumento di realizzazione della progettualità dell'Ateneo, in quanto si pone quale fondamento finanziario per le iniziative previste dalla Programmazione Triennale e dal Programma Triennale edilizio.

Ed è proprio dal Bilancio di Previsione 2013 ed in particolare dalla Relazione del Rettore, che si evincono gli obiettivi strategici per il 2013, nell'ambito di quelli previsti nel Piano della Performance 2011/2013 e dal suo conseguente aggiornamento per il 2012.

Sono di seguito individuate le tre macro aree di intervento strategico con i relativi obiettivi strategici specifici.

OFFERTA FORMATIVA:

- Accreditamento dei corsi di studio e della sede
- Miglioramento dei servizi di supporto

RICERCA

- Sviluppo dell'attività di ricerca di base e applicata dei dipartimenti
- Miglioramento del rating di successo dei progetti di ricerca presentati anche europei
- Sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico alle imprese del territorio estendendo quanto già previsto nell'ambito della programmazione di ricerca del Tecnopolo

* i dati sono riferiti alle Facoltà in quanto l'analisi è stata condotta dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2011

ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLE FUNZIONI ISTITUZIONALI

- Assicurazione di condizioni per la sostenibilità dell'attività didattica e di ricerca
- Sviluppo di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi dell'Ateneo
- Promozione della formazione continua e l'aggiornamento del personale
- Miglioramento della fruibilità e sicurezza degli immobili anche per quanto attiene le verifiche sismiche
- Miglioramento delle condizioni di alcuni edifici con interventi di manutenzione di natura ordinaria e straordinaria
- Attivazione di strutture già completate
- Progetto di dematerializzazione dell'Ateneo
- Introduzione in contabilità dell'Ordinativo Informatico
- Miglioramento della integrazione delle componenti del sistema informativo di Ateneo
- Dotazione di migliori strumenti di misurazione e valutazione

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI

Nel paragrafo, nell'ambito degli obiettivi strategici di Ateneo, sono individuati gli obiettivi specifici per l'anno 2013.

La diretta correlazione tra obiettivi strategici dell'Università di Parma e obiettivi specifici assegnati alla Direzione Amministrativa ed alle aree dirigenziali ha lo scopo di rendere maggiormente esplicito e funzionale il rapporto tra strategia ed organizzazione.

Ciascun Dirigente è chiamato a partecipare direttamente agli obiettivi strategici formulati attraverso obiettivi specifici condivisi con il Direttore Amministrativo e da promuovere e raggiungere mediante la definizione di responsabilità.

Ai Dirigenti è chiesto di articolare gli obiettivi assegnandoli ai titolari di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità afferenti all'area dirigenziale di competenza.

Ai Direttori di dipartimento è chiesto di articolare gli obiettivi assegnandoli ai responsabili delle Unità di coordinamento dipartimentale (UCD), dei Servizi Specialistici per la didattica (SSD), ai titolari di funzioni specialistiche e di responsabilità amministrative e tecniche afferenti alle strutture dipartimentali, individuando gli obiettivi prioritariamente nei seguenti:

- o chiusura dei conti del dipartimento funzionale al passaggio al bilancio unico di Ateneo;
- o completamento della ricognizione inventariale per il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale;
- o avvio e strutturazione del processo di accreditamento dei corsi di studio.

Attraverso questa articolazione degli obiettivi a cascata si potrà rendere più efficace l'azione organizzativa e maggiormente chiare le responsabilità assegnate.

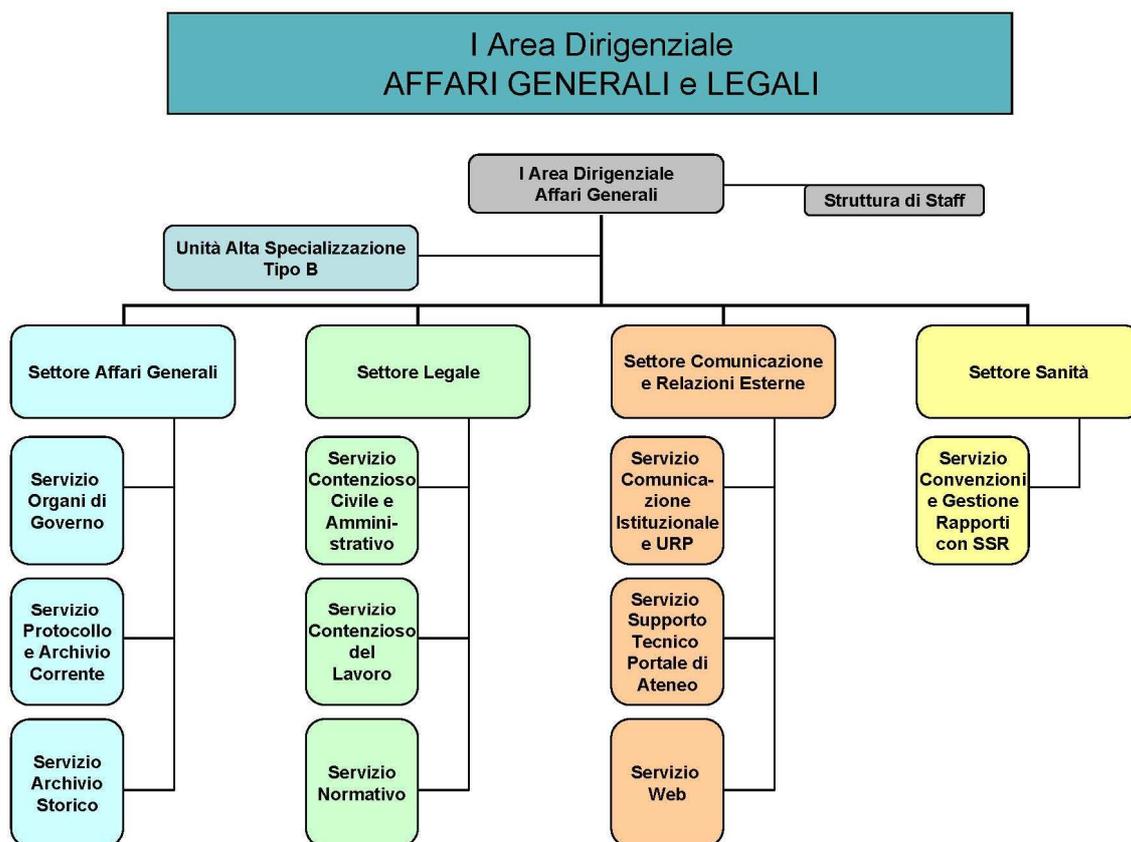
Sotto il profilo della misurazione ciascun dirigente avrà collegato agli obiettivi specifici, a seguito della condivisione con il Direttore Amministrativo, un indicatore di performance che permetterà di disporre di valido criterio per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi.

I dirigenti e i direttori di dipartimento dovranno altresì individuare specifici indicatori correlati agli obiettivi assegnati per i titolari di posizione organizzativa, di funzioni specialistiche e di responsabilità.

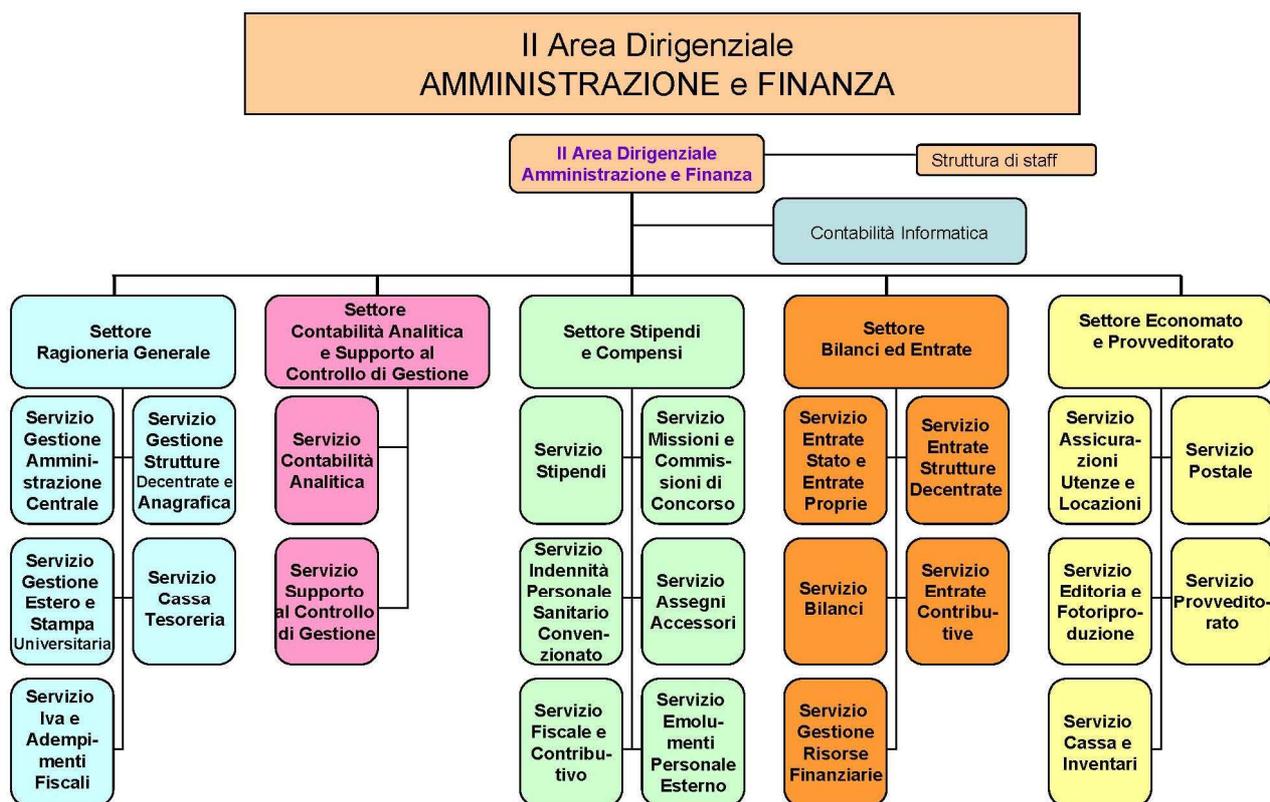
6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE

Le aree dirigenziali e le strutture amministrative afferenti alla stessa concorrono al raggiungimento degli obiettivi.

Di seguito, per ciascuna Area Dirigenziale, sono riportate le strutture coinvolte per il perseguimento degli obiettivi strategici e specifici indicati in tabella.

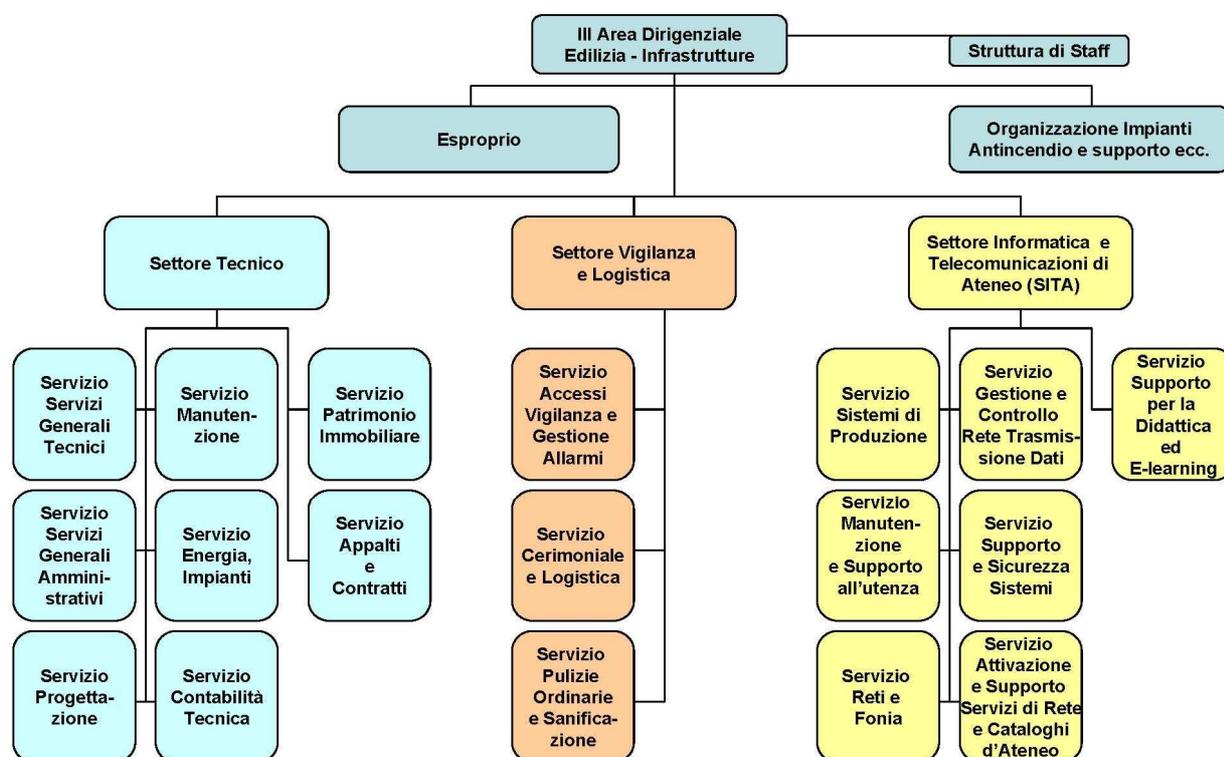


OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Miglioramento attività istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposte migliorative a supporto attività degli organi di governo e per la gestione del protocollo informatico di ateneo
Progetto dematerializzazione di Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffusione di corrette pratiche per la selezione dei documenti da avviare allo scarto e di quelli per la conservazione permanente ➤ Trasmissione degli atti legali in formato digitale agli uffici giudiziari ed alle avvocature esistenti sul territorio
Attività previste dalla normativa in merito agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (finalizzati alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità) tramite i diversi mezzi, con particolare riguardo al portale web di Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinamento delle attività di comunicazione, riorganizzazione dei contenuti, controllo e aggiornamento delle informazioni sul portale di Ateneo, relativamente a quanto disposto dalla normativa sulla trasparenza e proposta di schema di Regolamento sulla legge 241/90 in adeguamento alla normativa in materia di pubblicità, trasparenza e anticorruzione

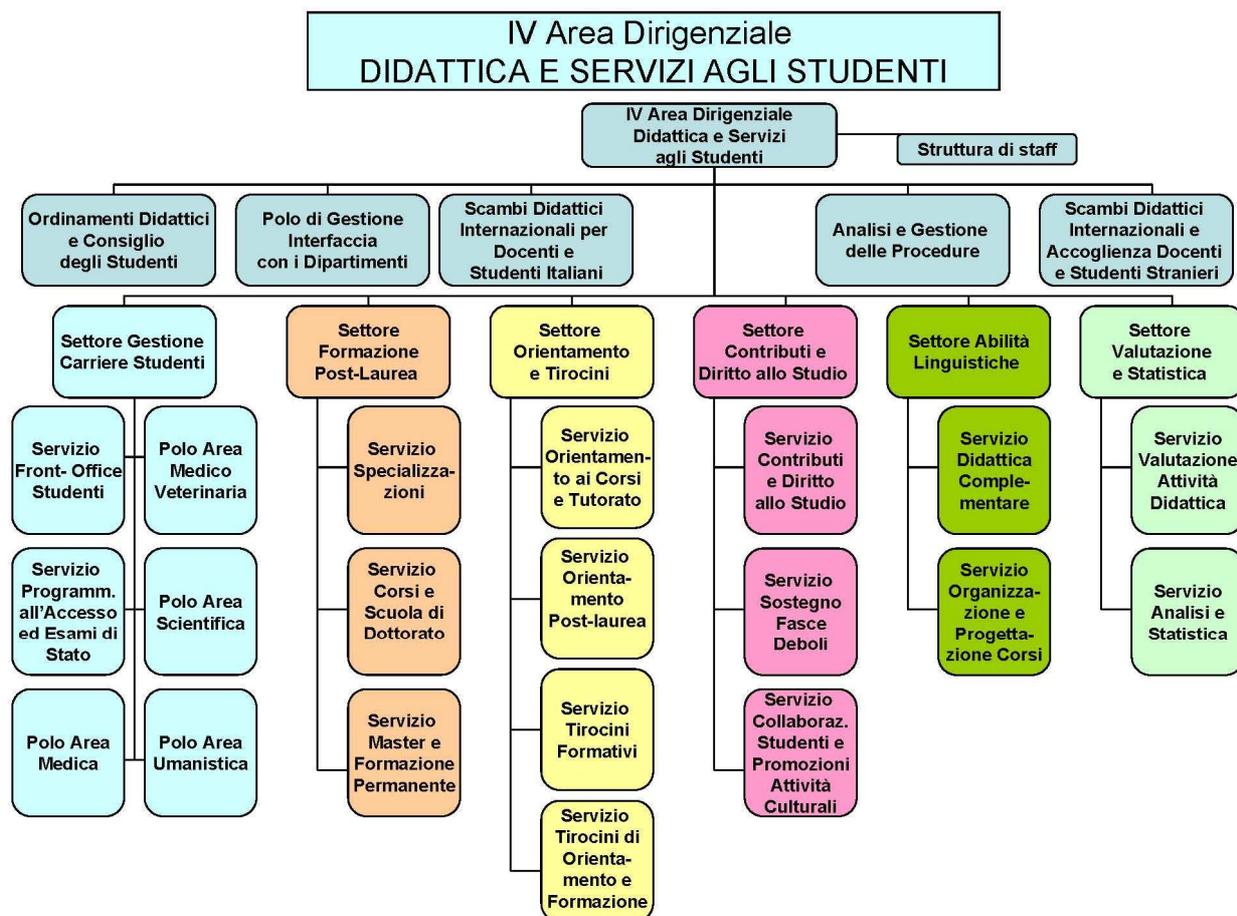


OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Riprogettazione amministrativo-contabile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adozione bilancio unico di Ateneo ➤ Conclusione ricognizione inventariale dei beni dell'Amministrazione centrale con esclusione dei beni delle Biblioteche e dei Centri afferenti
Adeguamento procedure COGE alla Legge 29.12.2010 n. 240	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Piano per il passaggio alla Contabilità Economico-Patrimoniale e Analitica dal 1.1.2014
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione dei documenti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adozione ordinativi informatici

III Area Dirigenziale EDILIZIA-INFRASTRUTTURE

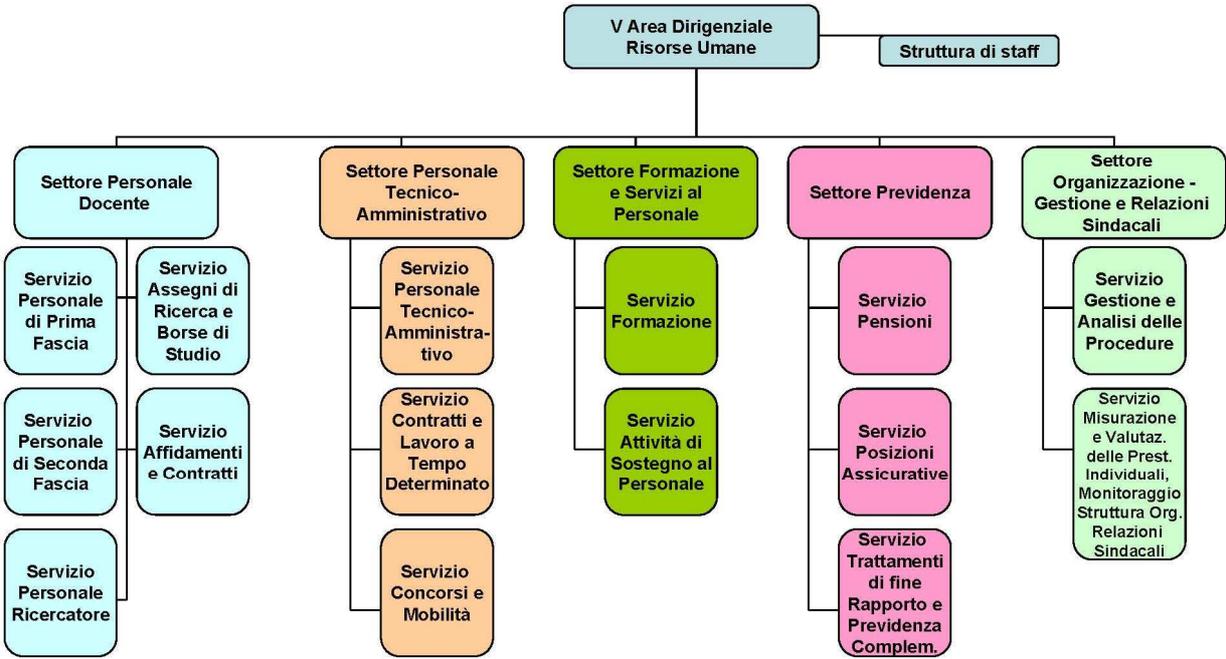


OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Fruibilità e sicurezza degli immobili	➤ Verifiche sismiche e adeguamento delle protezioni in quota
Miglioramento delle condizioni degli edifici con interventi di natura ordinaria e straordinaria	➤ Analisi di fattibilità, progettazione e gestione priorità per il rifacimento delle coperture degli edifici dell'Ateneo
Miglioramento della qualità dei servizi informatici e della security degli edifici universitari	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Redazione piano esecutivo del Disaster recovery e analisi e progetto di fattibilità di un sistema di controllo e gestione della sicurezza informatica ➤ Miglioramento dell'integrazione delle componenti informative di Ateneo



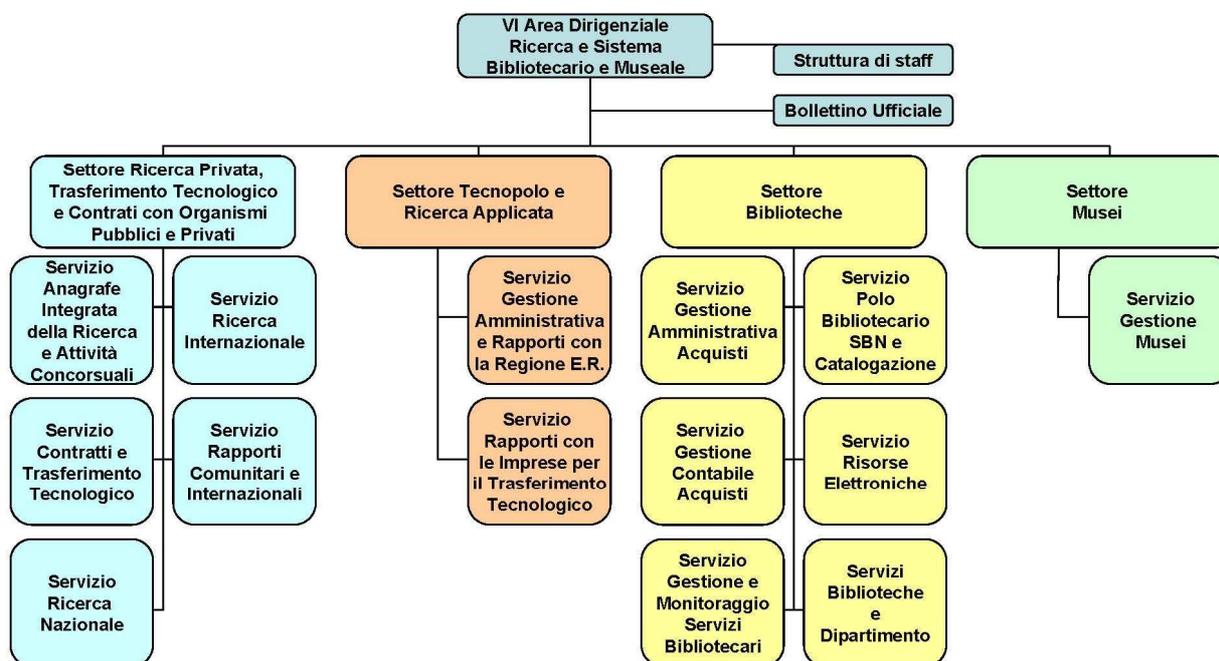
OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Accreditamento dei corsi di studio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostegno alle procedure di accreditamento dei corsi di studio e al processo Autovalutazione, valutazione periodica e accreditamento, anche con la creazione di help desk presso le Unità di alta specializzazione
Miglioramento dei servizi di supporto alla didattica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Progetto ESSE 3, prosecuzione dell'informatizzazione delle procedure e dei procedimenti amministrativi
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Introduzione del fascicolo elettronico studenti ➤ Prosecuzione dell'attività sui fascicoli di deposito, dei documenti per lo scarto e versamenti dei documenti da conservare perennemente

V Area Dirigenziale
RISORSE UMANE



OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Presidio, anche con nuove modalità e-learning, delle attività formative per il personale con carattere obbligatorio e strumentali all'attuazione dei processi di revisione organizzativa e funzionale che coinvolgono l'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erogazione al personale tecnico amministrativo e docente dei corsi di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, per la parte di propria competenza, e erogazione al personale tecnico amministrativo di corsi di aggiornamento e formazione professionale
Implementazione del sistema di valutazione della performance individuale, per la parte di competenza	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementazione ed aggiornamento dei dati nella procedura U-Gov RU ➤ Inserimento obiettivi individuali assegnati al personale per l'anno 2013
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione dell'attività sui fascicoli di deposito dei documenti per lo scarto e versamenti dei documenti da conservare perennemente

VI Area Dirigenziale RICERCA E SISTEMA BIBLIOTECARIO E MUSEALE



OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI
Partecipazione allo sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico alle imprese e all'aumento del rating di successo sui progetti europei	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffusione delle competenze e delle potenzialità della ricerca di Ateneo presso le imprese ed altri stakeholders. ➤ Promozione di incontri mirati per la promozione della ricerca applicata su specifici temi tra ricercatori e imprese e per la presentazione dei bandi, delle modalità di rendicontazione e comunicazione capillare delle opportunità di finanziamento in sede europea
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e la revisione dei flussi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proseguimento dell'attività di digitalizzazione dei contratti e delle convenzioni ed ulteriore riduzione dell'archivio storico cartaceo finalizzato all'invio all'archivio perenne
Riprogettazione amministrativa e contabile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prosecuzione dell'attività di ricognizione del patrimonio bibliotecario e museale

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

7.1 OBIETTIVI, FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Le fasi di lavoro saranno assegnate attraverso un percorso di partecipazione e coinvolgimento già avviato nel 2010.

Il processo di condivisione degli obiettivi è iniziato con la costituzione della Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità nel novembre del 2010, integrata nella sua composizione nel gennaio 2012.

Ciò ha consentito di operare con l'apporto degli organi di vertice nella stesura dell'aggiornamento per il 2012 e della Relazione sulla Performance relativa al 2011.

Per il 2013, viene confermata questa modalità di partecipazione: il processo è iniziato inoltre, nello specifico, dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione per il 2013, per consentire la piena rispondenza del Piano ai documenti programmatici ed alle risorse stanziare.

Gli obiettivi strategici previsti dal Rettore nella sua Relazioni al Bilancio di Previsione 2013 diventano parte integrante di questo "Piano della Performance".

Ciò garantisce anche la coerenza con la programmazione economica-finanziaria e di bilancio.

7.2 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Vengono di seguito indicate alcune azioni per il miglioramento di questo Piano, individuate dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, durante i lavori per la stesura e dall'esame di quanto precedentemente sperimentato:

- individuare interventi organizzativi per realizzare l'attività propedeutica alla stesura del Piano;
- avviare progetti di benchmarking sia interno che esterno, anche per sviluppare l'analisi del contesto interno ed esterno in modo più compiuto e strutturato;
- continuare nello sforzo per l'affinamento degli indicatori ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs 150/2009 che prevede in particolare che essi siano:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni delle collettività, della missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - tali da determinare un significativo miglioramento delle qualità dei servizi erogati e degli interventi.
- presidiare la progettazione di indagini sul benessere organizzativo;
- indagare possibili aree di intervento per l'incremento e la realizzazione di buone prassi.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

In ragione delle priorità assegnate ed al fine di avviare le procedure di valutazione della performance organizzativa, il Direttore Amministrativo provvederà a definire con i dirigenti gli indicatori degli obiettivi di area dirigenziale ed i dirigenti preposti alle Aree dirigenziali, provvederanno, nell'ambito dei rispettivi obiettivi, alla definizione degli indicatori ed alla rilevazione dei risultati per misurare la performance del personale della struttura di appartenenza.

I Direttori di dipartimento provvederanno alla definizione degli indicatori ed alla rilevazione dei risultati per misurare la performance del personale della struttura dipartimentale.

Gli obiettivi prioritari per il personale afferente al dipartimento sono individuati, per il 2013, nei seguenti:

- chiusura dei conti del dipartimento funzionale al passaggio al bilancio unico di Ateneo;
- completamento della ricognizione inventariale per il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale ;
- avvio e strutturazione del processo di accreditamento dei corsi di studio.

Per il 2013, per il personale dirigenziale, il personale con posizione organizzativa, con funzioni specialistiche e di responsabilità, il conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso del 60%, ed il restante 40% è attribuito con valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per il restante personale la valutazione viene effettuata unicamente sui comportamenti.

Le schede che riportano i principali comportamenti attesi e relativi punteggi sono allegate al presente Piano.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE **Linee guida per l'Università di Parma**

PERCHÉ SI VALUTA

Per l'anno 2013, tenuto conto anche della revisione organizzativa in atto derivante dalle innovazioni da ultimo introdotte dalla L. 240/2010, si è ripreso il sistema di valutazione adottato in via sperimentale per il 2011 e 2012, con le opportune modifiche, al fine di rendere sempre più chiaro il processo di definizione degli obiettivi e del *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli di organizzazione.

Le finalità del sistema di valutazione del personale con funzioni di responsabilità sono così sintetizzabili:

1. avvicinare le aspettative personali alle esigenze dell'organizzazione: attraverso il sistema valutativo l'università esplicita le proprie aspettative in termini di performance¹ attese nei confronti del proprio personale;
2. generare una cultura della qualità e dell'efficienza: attraverso un puntuale sistema di valutazione e autovalutazione della qualità e dell'efficienza è possibile rilevare e migliorare i risultati in coerenza con gli obiettivi strategici;
3. orientare il comportamento del personale con funzioni di responsabilità verso obiettivi comuni: creare un terreno favorevole alla responsabilizzazione diffusa sugli obiettivi.

CHE COSA SI VALUTA

Oggetto della valutazione è la *performance* in un dato periodo di tempo. La performance è espressione contemporanea di diverse dimensioni, quali il grado di raggiungimento degli obiettivi coerentemente agli accordi di budget ed alla strategia aziendale, ed i comportamenti attesi.

La modalità principale attraverso la quale si svolge la valutazione è il colloquio individuale col valutato. Si evidenziano due momenti fondamentali:

- l'assegnazione degli obiettivi
- l'esame dei risultati ottenuti

Lo strumento utilizzato nel colloquio consiste in una scheda strutturata, nella quale sono esplicitati gli obiettivi ricevuti con i relativi indicatori ed i comportamenti richiesti. Per il personale dirigenziale, il personale con posizione organizzativa, funzioni specialistiche e di responsabilità sono predisposte schede individuali suddivise in due parti, la prima riferita alle prestazioni rese rispetto agli obiettivi assegnati (area obiettivi: peso 60%) e la seconda riferita ai comportamenti espressi nei vari ruoli di appartenenza (area comportamenti: peso 40%).

Per il restante personale la scheda contemplerà unicamente i comportamenti attesi.

Le schede di valutazione predisposte rappresentano una guida per garantire:

- trasparenza rispetto ai contenuti della valutazione
- omogeneità nei principi di valutazione per i diversi responsabili.

¹ A tale termine si è attribuito un significato che vuole considerare contemporaneamente i fattori che caratterizzano tre dimensioni quali la potenzialità, la posizione e la prestazione. La performance, nell'accezione attribuita, vuole esprimere sia i comportamenti professionali e organizzativi, con riferimento alla posizione aziendale occupata, sia elementi espressione dei risultati raggiunti in termini quali/quantitativi delle attività svolte, sia infine elementi del potenziale e delle caratteristiche comportamentali.

La scheda deve essere sottoscritta dal valutato e dal valutatore, sia nella parte di assegnazione degli obiettivi, sia in quella concernente la valutazione.

CHI DEFINISCE GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI

Il Rettore illustra gli obiettivi strategici di Ateneo nella Relazione al Bilancio di Previsione 2013, e nel Piano, che ha visto la condivisione del Direttore Amministrativo e dei dirigenti, sono definiti gli obiettivi specifici di intervento relativi alle diverse aree dirigenziali. I dirigenti nell'ambito degli obiettivi specifici d'Area, con il coordinamento del Direttore Amministrativo, concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

Per l'anno 2013, a seguito quindi della condivisione e definizione degli obiettivi strategici specifici da parte del Direttore Amministrativo e dei dirigenti, il sistema di definizione degli obiettivi a cascata è il seguente:

- Il Direttore Amministrativo definisce gli indicatori per gli obiettivi specifici di aree dirigenziali con i dirigenti. Il Direttore Amministrativo, inoltre, assegna al personale sotto indicato, obiettivi specifici riconducibili alle rispettive aree di riferimento:
 - al personale della Direzione Amministrativa cui sono attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità;
 - al personale cui sono attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità presso i Centri (CIM, CSAC, CSIBE e CEDI) di concerto con il Presidente/Direttore del Centro medesimo.
- I Dirigenti assegnano gli obiettivi al personale cui sono attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità nell'ambito delle rispettive Aree Dirigenziali;
- I Direttori di dipartimento articolano gli obiettivi assegnandoli ai responsabili delle Unità di coordinamento dipartimentale (UCD), dei Servizi Specialistici per la didattica (SSD), ai titolari di funzioni specialistiche e di responsabilità amministrative e tecniche afferenti alle strutture dipartimentali, individuando gli obiettivi prioritariamente nei seguenti:
 - chiusura dei conti del dipartimento funzionale al passaggio al bilancio unico di Ateneo;
 - completamento della ricognizione inventariale per il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale ;
 - avvio e strutturazione del processo di accreditamento dei corsi di studio.

Gli obiettivi devono rispondere ai seguenti requisiti:

- chiarezza (l'obiettivo deve essere chiaramente descritto);
- realistica (l'obiettivo deve essere perseguibile dal responsabile a cui è assegnato tenuto anche conto delle risorse assegnate e disponibili);
- misurabilità (deve essere indicato un indicatore che permette di valutare l'effettivo livello di raggiungimento).

Gli obiettivi, così come i risultati della valutazione, vanno indicati nelle schede che devono essere sottoscritte dai valutatori e dai valutati.

IL PERCORSO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLA RELATIVA VALUTAZIONE

La valutazione è un processo permanente su base annuale che, per l'anno 2013, sarà attuato secondo la seguente tempistica:

- entro 15 giorni dall'approvazione del Piano:
 - il Direttore Amministrativo definisce gli indicatori con i Dirigenti per gli obiettivi specifici di area dirigenziale, inoltre assegna gli obiettivi ai titolari di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità come più sopra precisato;
 - i Dirigenti assegnano gli obiettivi ai titolari di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità come più sopra specificato;
 - i Direttori di dipartimento assegnano gli obiettivi ai responsabili delle Unità di coordinamento di dipartimento (UCD), dei Servizi Specialistici per la didattica (SSD), ai titolari di funzioni specialistiche e di responsabilità afferenti alle strutture dipartimentali, come più sopra specificato;
- periodicamente e comunque ogni qualvolta si renda necessario, si potrà procedere a monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi, anche in assenza di elementi negativi o di novità significative; entro la fine del mese di settembre si potrà effettuare un momento di valutazione intermedia ed eventualmente di modificazione degli obiettivi;
- entro il 30 aprile 2014, al termine del processo valutativo, le valutazioni sono trasmesse al Settore Organizzazione, gestione e relazioni sindacali - Servizio Misurazione e valutazione delle prestazioni individuali, monitoraggio struttura organizzativa, relazioni sindacali;
- entro il 31 maggio 2014 il Rettore approva "La Relazione sulla performance" predisposta dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità e la sottopone al Nucleo di Valutazione;
- entro il 30 giugno 2014 il Nucleo di Valutazione effettua la validazione della "Relazione sulla performance", che sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Università e, in attesa della definizione delle modalità di raccordo con l'ANVUR di cui alla deliberazione CIVIT n. 9/2010, inviata al MEF.

Gli obiettivi dell'anno 2014 saranno definiti nel contesto dell'aggiornamento del Piano della Performance per il 2014.

I VALUTATORI

Il Rettore effettua la valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Amministrativo, su proposta del Nucleo di Valutazione.

Il Direttore Amministrativo effettua la valutazione dei Dirigenti, del personale come sopra specificato, nonché del personale afferente alla Direzione Amministrativa di Categoria B, C, D, che non sia titolare di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità.

I Dirigenti delle Aree Dirigenziali effettuano la valutazione del personale come sopra indicato, nonché del personale afferente alle rispettive strutture di Categoria B, C, D, che non sia titolare di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità.

I Direttori di dipartimento effettuano la valutazione del personale come sopra indicato, nonché del personale di Categoria B, C, D, afferente alla struttura, che non sia titolare di posizioni organizzative, di funzioni specialistiche e di responsabilità.

Il Nucleo di Valutazione è responsabile del monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed in particolare:

1. verifica, sotto il profilo tecnico, gli obiettivi e gli indicatori assegnati a ciascun responsabile di struttura;
2. effettua il monitoraggio del processo di valutazione;
3. valida la "Relazione sulla performance";
4. propone al Rettore la valutazione annuale del Direttore Amministrativo.

LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le procedure di conciliazione sono dirette a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Il processo di misurazione e di valutazione individuale delle performance è teso a limitare il più possibile l'insorgere di contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati.

A livello di prevenzione dei contrasti il processo prevede:

- lo sviluppo di opportune iniziative formative dirette a diffondere, in tutta l'organizzazione, la cultura della gestione per obiettivi e della valutazione, nonché a creare condivisione del Sistema nel momento di introduzione dello stesso;
- la predisposizione di codici etici e di comportamento d'Ateneo, atti a sintetizzare e diffondere un insieme di principi e di linee guida, la cui osservanza è fondamentale per il conseguimento degli obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione;
- un ampio coinvolgimento dei singoli responsabili nella definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target di loro pertinenza, nel rispetto delle

condizioni di ottimizzazione delle performance per la realizzazione degli obiettivi di breve e di medio - lungo periodo;

- la fattiva collaborazione e l'instaurarsi di rapporti partecipativi nella raccolta delle informazioni a consuntivo, nella determinazione, classificazione e analisi degli scostamenti.

L'attenzione pertanto dovrà essere focalizzata in relazione alla condivisione del Sistema nel suo complesso.

Nel caso in cui, a valle del processo di valutazione, insorgano contestazioni e/o conflitti, si prevede l'introduzione di una procedura ispirata ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, atta a risolvere le situazioni di contrasto salvaguardando la validità del Sistema.

La procedura di conciliazione considera i tempi ed i modi di attuazione sinteticamente indicati di seguito:

- in caso di contestazioni inerenti le valutazioni del personale non dirigenziale si seguono le procedure previste dal CCNL e dal Contratto Integrativo Locale;
- per il personale Dirigenziale i riferimenti normativi sono individuati nell'art. 7 c.3 del dlgs 150/2009 ed in caso di contestazione si applica la procedura di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla legge 183/2010.

LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Al fine di accrescere l'efficacia dello strumento di valutazione appena riportato si procede, sempre in forma sperimentale, a prevedere il riscontro dei principali comportamenti organizzativi espressi nel ruolo dai dirigenti e dal personale cui sono assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità, nonché dal restante personale in servizio presso l'Ateneo.

Di seguito, nelle schede allegate, si riporta un elenco qualificante dei comportamenti attesi in capo ai Dirigenti e al personale cui sono assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità, nonché al restante personale in servizio presso l'Ateneo.

SCHEDE DEL PERSONALE

1. Scheda del personale dirigenziale
2. Scheda del personale cui sono assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità
3. Scheda del personale non titolare di posizione organizzativa, funzioni specialistiche e di responsabilità

SCHEDA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2013

SEZIONE ANAGRAFICA

DIRIGENTE	Cognome
	Nome
AREA	

DESCRIZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI

	Obiettivi	Indicatori	Peso	Target
1				
2				
3				
4				

Data _____

Firme:

Il valutatore

Il valutato

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Obiettivi	Indicatori	Peso	Target	Misura*	Raggiungimento	Punteggio
1					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
2					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
3					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
4					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
		100%				Tot. _____

***Misura:** risultato costruito sull'indicatore, rispetto al target, e conseguito al 31/12/2013

$$\text{valutazione ponderata} = \frac{\text{totale punteggio} \times 60}{100}$$

AREA COMPORTAMENTALE

1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)

	Punti
1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni	0
2. Le informazioni sono reperite con fatica	3
3. Le informazioni sono trasmesse senza adeguata istruttoria	6
4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi	8
5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi	10
Non valutabile	

2) Gestione della valutazione (capacità di valutare i propri collaboratori)

	Punti
1. Assenza di differenziazione nelle valutazioni	0
2. Presenza di differenziazione nelle valutazioni	10
Non valutabile	

3) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini

	Punti
1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro	0
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità	6
3. Si dispone di un piano di lavoro	16
4. Le attività sono sistematicamente programmate	18
5. Esistenza del Piano di lavoro, di programmazione sistematica e di report sullo stato di avanzamento dei vari lavori	20
Non valutabile	

4) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)

	Punti
1. Nessun apporto all'innovazione	0
2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	3
3. Apporti alla innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	6
4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità	8
5. Presenza delle condizioni 3 e 4 a cui si aggiunge la presenza di progetti innovativi intersettoriali	10
Non valutabile	

5) Collaborazione tra strutture

	Punti
1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti	0
2. Collabora in modo non sistematico con gli altri dirigenti	3
3. Collabora all'interno di obiettivi assegnati alla propria unità organizzativa	6
4. Collabora supportando altre aree nella gestione di progetti integrati e nel raggiungimento degli obiettivi comuni	8
5. Collabora come descritto nel punto 4 e apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

Totale punteggio comportamenti _____

$\text{valutazione ponderata} = \frac{\text{totale punteggio} \times 40}{60}$

Eventuali osservazioni del dipendente

Empty rectangular box for observations.

Data _____

Firme:

Il valutatore

Il valutato

SCHEDA DEL PERSONALE CUI SONO ASSEGNATE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2013

SEZIONE ANAGRAFICA

DIPENDENTE	Cognome
	Nome
POSIZIONE	Area / Struttura
	Incarico / Funzione
	Categoria

DESCRIZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI

	Obiettivi	Indicatori	Peso	Target
1				
2				
3				
4				

Data _____

Firme:

Il valutatore

Il valutato

DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Obiettivi	Indicatori	Peso	Target	Misura*	Raggiungimento	Punteggio	
1					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
2					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
3					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
4					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto		
		100%					Tot. ____

***Misura:** risultato costruito sull'indicatore, rispetto al target, e conseguito al 31/12/2013

$$\text{valutazione ponderata} = \frac{\text{totale punteggio} \times 60}{100}$$

AREA COMPORTAMENTALE

1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)

	Punti
1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni	0
2. Le informazioni sono reperite con fatica	3
3. Le informazioni sono trasmesse senza adeguate istruttorie	6
4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi	8
5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi	10
Non valutabile	

2) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini

	Punti
1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro	0
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità	3
3. Si dispone di un piano di lavoro	6
4. Le attività sono sistematicamente programmate	9
5. Collabora come descritto nel punto 4 e apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

3) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)

	Punti
1. Nessun apporto all'innovazione	0
2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	3
3. Apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	6
4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità	8
5. Presenza delle condizioni 3 e 4 a cui si aggiunge la presenza di progetti innovativi intersettoriali	10
Non valutabile	

4) Collaborazione con colleghi di altre strutture

	Punti
1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti	0
2. Collabora in modo non sistematico con gli altri dirigenti	3
3. Collabora all'interno di obiettivi assegnati alla propria unità organizzativa	6
4. Collabora supportando altre aree nella gestione di progetti integrati e nel raggiungimento degli obiettivi comuni	8
5. Collabora come descritto nel punto 4 e apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

Totale punteggio comportamenti _____

valutazione ponderata = $\frac{\text{totale punteggio} \times 40}{40}$
--

Eventuali osservazioni del dipendente

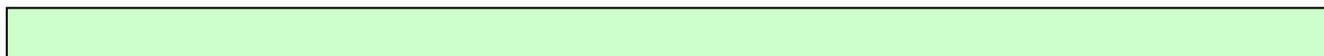
Data _____

Firme:

Il valutatore

Il valutato

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI
CATEGORIA B, C, D, CUI NON SONO ASSEGNATE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE, FUNZIONI
SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'**



SEZIONE ANAGRAFICA	
DIPENDENTE	Cognome
	Nome
	Area / Struttura
	Categoria

	Parametri di valutazione	Livello di Performance	Punteggio
1)	Il dipendente ha svolto la propria attività lavorativa gestendo tempi e risorse a propria disposizione in modo:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non sufficiente ○ Sufficiente ○ Buono ○ Eccellente ○ Non valutabile 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>Nv</p>
2)	Il dipendente ha dimostrato flessibilità nello svolgimento della propria attività lavorativa adattandosi a situazioni impreviste e supportando le attività dell'unità in cui è inserito	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non sufficiente ○ Sufficiente ○ Buono ○ Eccellente ○ Non valutabile 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>Nv</p>
3)	Il dipendente ha dimostrato capacità di lavoro con un grado di autonomia e di responsabilità richiesta dalla categoria di appartenenza	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non sufficiente ○ Sufficiente ○ Buono ○ Eccellente ○ Non valutabile 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>Nv</p>

4)	Il dipendente ha dimostrato spirito di iniziativa, partecipazione alla risoluzione delle eccezioni verificatesi nell'ambito del proprio lavoro, suggerendo risoluzioni o nuove modalità di azione più valide per affrontare le varie problematiche	<input type="radio"/> Non sufficiente <input type="radio"/> Sufficiente <input type="radio"/> Buono <input type="radio"/> Eccellente <input type="radio"/> Non valutabile	0 1 2 3 Nv
5)	Il dipendente si informa sugli specifici contenuti del proprio lavoro ed è disponibile ad incrementare le proprie competenze ed è orientato al costante apprendimento	<input type="radio"/> Non sufficiente <input type="radio"/> Sufficiente <input type="radio"/> Buono <input type="radio"/> Eccellente <input type="radio"/> Non valutabile	0 1 2 3 Nv
6)	Il dipendente si interessa alle problematiche dell'utente interno/esterno ed è disponibile a facilitarne il percorso all'interno dell'organizzazione	<input type="radio"/> Non sufficiente <input type="radio"/> Sufficiente <input type="radio"/> Buono <input type="radio"/> Eccellente <input type="radio"/> Non valutabile	0 1 2 3 Nv
7)	Il dipendente dimostra di essere collaborativo con i colleghi sia della propria struttura che di altre strutture con le quali collabora durante lo svolgimento dei processi organizzativi	<input type="radio"/> Non sufficiente <input type="radio"/> Sufficiente <input type="radio"/> Buono <input type="radio"/> Eccellente <input type="radio"/> Non valutabile	0 1 2 3 Nv
TOTALE			

Eventuali osservazioni del dipendente

Data _____

Firme:

Il valutatore

Il valutato

SINTESI METODOLOGICA PER IL VALUTATORE

Per tutti i punti

Per “non valutabile” si intende un comportamento del dipendente non considerabile per il tipo di attività a lui assegnata.

Es. Collaborazione con colleghi di altre strutture

Risultato N.V. = non esistono colleghi con cui il dipendente collabora.

La valutazione N.V. deve essere supportata da motivazione scritta.

Nel caso di valutazione N.V. il calcolo del punteggio sarà effettuato unicamente sugli item considerati.

Calcolo ponderato

- Valutazione delle prestazioni agite rispetto agli obiettivi ricevuti: max 60 punti

- Valutazione comportamenti espressi nel ruolo: max 40 punti

Totale scheda:100 punti

Soglie per la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo

- L'obiettivo si ritiene **raggiunto** se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra il 71% ed il 100% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà uguale al peso dell'obiettivo.
- L'obiettivo si ritiene **parzialmente raggiunto** se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra il 31% ed il 70% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà la metà del peso dell'obiettivo.
- L'obiettivo si ritiene **non raggiunto** se l'attività è stata svolta in una percentuale della misura come individuata, tra lo 0% ed il 30% del target individuato, e pertanto il punteggio sarà pari a zero.