



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

REG. LII n. 246

## IL RETTORE

vista la legge 9 maggio 1989, n. 168 – Istituzione del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica ed in particolare l'art. 6;

vista la legge 4 marzo 2009, n. 15 (in G. U. 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 G. U. 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;

preso atto della della deliberazione n. 5/2012 della CIVIT concernente "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto";

preso atto di quanto disposto dal decreto legge 21 giugno 2013 n. 69 in seguito convertito dalla legge n. 98 del 2013 che determina il trasferimento dalla CIVIT all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle Università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR all'ANVUR e dell'invito di quest'ultima ad attenersi, in questa fase, alle linee guida tracciate dalla CIVIT;

visto il Piano della Performance di Ateneo per il triennio 2011/2013, adottato con Decreto Rettorale n. 324 del 5 maggio 2011 e l'aggiornamento per l'anno 2013 adottato con Decreto Rettorale n. 354 del 15 maggio 2013;

visto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011/2013 adottato con Decreto Rettorale n. 495 del 18 luglio 2011 e l'aggiornamento per l'anno 2013 adottato con Decreto Rettorale n. 728 del 25 ottobre 2013 ;

preso atto dell'attività della Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità istituita con D.R. Reg. 82 bis n. 932 del 29 novembre 2013, con il compito tra l'altro di raccordo,



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

condivisione, valutazione, monitoraggio, proposte circa le attività in tema di performance, trasparenza e anticorruzione, al fine anche dell'armonizzazione e del coordinamento dei relativi processi e dei relativi documenti nonché di monitoraggio, consolidamento e sviluppo del processo del Ciclo della Performance, con valutazione e proposta dei documenti istituzionali ad esso collegati;

ravvisata l'opportunità di relazionare sul ciclo della Performance relativo al 2013, come già avvenuto per il 2011 e 2012 a conclusione del ciclo triennale della performance 2011/2013;

vista la Relazione sulla Performance - anno 2013, predisposta dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, la quale ha consentito il confronto dei vertici dell'amministrazione sul ciclo della performance relativo all'anno 2013 ed i cui i risultati sono contenuti nella suddetta Relazione;

d e c r e t a

è approvata la Relazione sulla Performance - anno 2013, nel testo depositato agli atti dell'ufficio, dando mandato al Nucleo di Valutazione per gli adempimenti di propria competenza.

Parma, 30 maggio 2014

IL DIRETTORE GENERALE

Silvana Ablondi

IL RETTORE

Loris Borghi

IL PRORETTORE AGLI AFFARI GENERALI  
E LEGALI

Francesca Zanella

U.O.R. - Unità Organizzativa Responsabile	Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	
R.P.A. - Responsabile del Procedimento Amministrativo	Capo Settore Affari Generali - Dott.ssa Carla Sfamurri	
Capo Servizio		



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

Maggio 2014

## 1. PRESENTAZIONE

L'attuale Relazione sulla Performance presenta le attività realizzate dall'Ateneo nel corso del 2013, un anno caratterizzato anch'esso, come già il 2012, da un'intensa attività di riorganizzazione dell'Università di Parma e che ha, tra l'altro, visto l'avvicendamento della governance dell'Ateneo.

Infatti a decorrere dal 1 novembre 2013 è entrato in carica il Rettore Prof. Loris Borghi, che ha subito dopo nominato 7 prorettori e diversi delegati a cui sono stati affidati incarichi di indirizzo politico su tematiche ritenute strategiche per lo sviluppo dell'Ateneo.

Di conseguenza l'attività della struttura amministrativa è stata impegnata in questo radicale processo di rinnovamento che ha certamente comportato modifiche nelle modalità operative di coordinamento e gestione delle attività.

Pertanto la presente Relazione sulla Performance 2013 è strutturata con l'obiettivo di dare evidenza del processo attuato e di quanto realizzato nel 2013, anno conclusivo del ciclo triennale della Performance 2011/2013.

A fronte di un quadro normativo inizialmente incerto per quanto si riferiva all'applicazione alla realtà universitaria nazionale delle indicazioni ex CIVIT, ora ANAC, con un'autonomia riconosciuta agli Atenei nell'adozione degli adempimenti, l'Università di Parma ha concluso con successo la fase attuata, ancora in via sperimentale, del processo.

Nel triennio ed in particolare nell'anno 2013 si evidenzia il coinvolgimento delle aree dirigenziali e delle strutture dipartimentali in modo sempre più strutturato rispetto alle azioni di definizione degli obiettivi misurabili e della successiva valutazione della performance.

Le risposte da parte delle strutture dell'Ateneo, pur con le difficoltà iniziali, hanno confermato la completa adesione alla nuova visione ed un conseguente puntuale adempimento di quanto previsto.

Nel corso del 2013 la competenza degli adempimenti ex CIVIT, ora ANAC, in materia di performance, è stata affidata all'ANVUR, che, ad oggi, nell'impossibilità di affrontare nell'immediato la performance nell'ambito della valutazione globale degli Atenei, ha ribadito l'attuale impostazione delle indicazioni precedenti.

Pertanto l'attuale Relazione pone particolare attenzione, nella propria stesura, all'illustrazione degli aspetti connessi con gli obiettivi strategici di Ateneo e della modalità di realizzazione operativa da parte delle strutture. La performance individuale è anche e soprattutto funzionale al miglioramento della performance organizzativa, quale strumento assolutamente indispensabile per lo sviluppo, il rilancio e la spinta propulsiva alla competitività dell'Ateneo, obiettivo generale di riferimento della nuova governance.

1. PRESENTAZIONE .....	1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	3
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	3
2.2 L' Amministrazione.....	1
2.3 I risultati raggiunti.....	2
2.4 Le criticità e le opportunità .....	2
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	3
3.1 Albero della performance.....	3
3.2.Obiettivi strategici.....	4
3.3 Obiettivi e piani operativi.....	12
3.4 Obiettivi individuali .....	17
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	23
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	25
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	31
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	31
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	32
7. Allegati.....	39

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

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il contesto esterno entro il quale l'Ateneo di Parma si trova ad operare ha subito negli ultimi anni la progressiva introduzione di cambiamenti intervenuti in ambito normativo, che hanno fortemente condizionato l'azione degli organi di governo, da un lato ponendo ad essa vincoli e dall'altro costituendo per essa stimolo ed opportunità di crescita e miglioramento.

Gli interventi normativi che sono intervenuti nel corso dell'anno 2013, oltre a quelli precedenti, con particolare riferimento al decreto legislativo 150/2009 ed alla legge 240/2010, stanno producendo una trasformazione radicale del sistema universitario, che richiede un notevole sforzo di carattere organizzativo.

Di seguito sono elencati i principali interventi normativi che si sono succeduti nel corso del 2013 nella ridefinizione del contesto esterno:

- sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA), introdotto con il decreto legislativo 19/2012 e disciplinato dal DM 47/2013, integrato e modificato dal DM 1059/2013, che hanno definito gli indicatori e i parametri per la valutazione periodica delle attività formative, nonché quelli per la valutazione periodica della ricerca e delle attività di terza missione (brevetti, spin-off e altro);
- obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, introdotti con il decreto legislativo 33/2013, con il quale si provvede al riordino della disciplina in materia di obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità da parte delle pubbliche amministrazioni, in attuazione ai principi e criteri previsti dall'art.1 comma 35 della legge n. 190/2012, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, per un'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni;
- accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato, le cui modalità sono state introdotte con il nuovo decreto 45/2013, il cui obiettivo consiste nella valorizzazione della qualità dell'alta formazione universitaria e che prende in esame criteri quantitativi e qualitativi, in modo da verificare l'adeguatezza delle strutture delle sedi di dottorato, la qualità dell'offerta didattica, il numero delle borse messe a disposizione, nonché la sostenibilità dei corsi attivati, portando ad un'ulteriore razionalizzazione dell'offerta dottorale in Ateneo;
- sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico, la cui introduzione è disciplinata dal decreto legislativo 18/2012, in applicazione della legge 240/2010 e la cui adozione da parte degli atenei è prevista entro il 1° gennaio 2014. Tale adempimento determinerà cambiamenti consistenti nelle politiche di gestione e

consentirà l'utilizzo di meccanismi e processi di programmazione, controllo e misurazione delle prestazioni e dei risultati più avanzati, per favorire l'utilizzo razionale ed efficiente delle risorse;

- valutazione della Qualità della Ricerca Universitaria (VQR) 2004-2010, i cui esiti, pubblicati nel mese di luglio 2013, sono stati utilizzati, ai sensi del DM 20 dicembre 2013, n.1051, già per la ripartizione della quota premiale del FFO 2013 (Fondo di Finanziamento Ordinario), oltre che presi a riferimento per le classifiche nazionali.

L'Ateneo ha affrontato gli adempimenti conseguenti alle introduzioni normative, mettendo in atto azioni opportune per indirizzare le risorse umane ed economiche.

La formazione ha costituito, nel 2013, un notevole dispendio di risorse organizzative, umane ed economiche, in quanto ritenuta strumento imprescindibile per poter avviare con consapevolezza ed iniziale competenza i radicali cambiamenti.

Nel corso del 2013, sono stati effettuati eventi formativi per un totale considerevole di 2125 presenze.

In materia di sicurezza sono state organizzate diverse sessioni formative fruite da n. 113 persone.

Sono state formate n. 71 addetti ai lavori per quanto attiene il processo del Sistema di Autovalutazione, valutazione ed accreditamento e sono stati organizzati corsi per l'utilizzo di U-Gov nell'ambito della Ricerca e di programmazione della didattica.

In materia di trasparenza e pubblicazione di dati sono stati organizzati incontri formativi, non solo per la gestione del nuovo portale di Ateneo, ma anche per le attività di competenza dei responsabili della pubblicazione dei dati.

L'avvio della procedura, sia sul piano teorico che informatico del sistema "U-Gov Risorse Umane" per la definizione degli obiettivi e la successiva valutazione degli stessi, ha consentito la preparazione n. 26 unità di personale. Inoltre l'adozione del protocollo informatico con il nuovo software Titulus a decorrere dal 1 gennaio 2014, ha visto, a vario titolo, 926 partecipazioni alla specifica formazione.

Interventi formativi sono stati affrontati anche per la gestione bibliografica e per competenze peculiari da acquisire presso le strutture dipartimentali.

Ma la formazione massiva e rilevante è stata quella dedicata all'introduzione del nuovo sistema di contabilità, che è stata strutturata nel 2013 con sessioni di formazione teorica e formazione pratica per un totale di n. 639 presenze.

L'attività svolta dall'Ateneo di Parma nel corso del 2013, per quanto si riferisce in particolare alla didattica, e quindi all'offerta formativa presentata per l'anno accademico 2013-2014, si è svolta, pur con rilevanti difficoltà conseguenti alla situazione di crisi economica che ha investito anche la realtà accademica italiana, con l'obiettivo di un sostanziale mantenimento del numero e della tipologia dei corsi di laurea triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico già attivi nell'a.a. precedente.

Si è cercato quindi di mantenere l'ampio ventaglio di corsi di laurea che ha da sempre caratterizzato l'Università di Parma, ateneo dalla identità generalista, e proprio per questa ricchezza didattica particolarmente apprezzato dagli utenti.

Tutto l'Ateneo ha quindi proseguito nell'impegno finalizzato all'attività di adeguamento alla Riforma, nonché all'obiettivo del miglioramento della qualità, con i requisiti e le valutazioni richieste dall'ANVUR, che si allargano a tutta l'offerta didattica e all'attività di ricerca.

A fronte di questa imponente attività, va evidenziato che nel 2013 è stato riscontrato un contenuto calo della domanda di immatricolazioni, seppure circoscritto ad alcuni ambiti disciplinari. Questa situazione è certamente nuova per l'Ateneo parmense, che non era mai stato interessato, dal 2000 in poi, da quella contrazione di immatricolazioni che si è invece verificata, più o meno pesantemente, in pressochè tutte le Università italiane nell'ultimo decennio.

Inoltre, va evidenziata una leggera modifica nella provenienza geografica degli iscritti all'Università di Parma. Storicamente la nostra Università ha sempre registrato una forte attrattività nei confronti degli studenti residenti fuori regione, con un dato largamente positivo, a livello nazionale, e che si attesta anche nel 2013 attorno al 42%.

Per quanto concerne l'area meridionale, la Puglia era rilevante e storico bacino di provenienza di studenti, con percentuali che lo scorso decennio erano arrivate quasi al 15%; negli ultimi tre anni si è riscontrato un leggero ma costante calo di studenti pugliesi (nel 2013 le matricole sono il 5,9%), compensato parzialmente dagli iscritti siciliani, che quest'anno raggiungono per la prima volta il 6% sul totale delle matricole.

Senza dubbio, nell'analisi del contesto esterno di riferimento, non si possono sottovalutare questi dati, certamente conseguenti di una diffusa difficoltà economica a livello nazionale, che colpisce fortemente le famiglie e che rende particolarmente difficile la scelta di iscrizione ad un ateneo lontano da casa, per i rilevanti costi da sostenere, e che sono tanto più gravosi per i giovani meridionali che desidererebbero scegliere un ateneo nel nord Italia, come quello parmense.

La modifica della domanda induce l'Ateneo a ripensare le proprie strategie per il futuro, agendo su diversi piani (accoglienza e servizi offerti dalla città, sostegno al diritto allo studio, maggiore attenzione ai bisogni espressi dagli studenti, una più efficace attività di orientamento verso i giovani e le loro famiglie, ecc.) per contrastare tale criticità, per ora in fase iniziale, ed invertirne la tendenza.

Va altresì ricordato che l'Ateneo si è posto, in questi anni, con grande impegno, obiettivi connessi al rafforzamento della propria dimensione internazionale, e che è stato nuovamente conseguito nel 2013 un importante riconoscimento

dell'affidabilità dell'Ateneo e della trasparenza nell'ambito degli scambi internazionali

L'Università di Parma ha infatti ottenuto, per la seconda volta consecutiva (dopo il quadriennio 2009-2013), l'assegnazione del Marchio ECTS (European Credit Transfer System) per la trasparenza e l'affidabilità negli scambi accademici internazionali.

Il prestigioso riconoscimento, conferito dall'Unione Europea per il 2013-2016, premia gli atenei (solo 47 università europee, oltre a Parma) che possiedono programmi d'istruzione superiore di primo e secondo livello accessibili a tutti gli studenti europei e forme di comunicazione web che garantiscono la piena trasparenza nell'accedere alle informazioni utili per realizzare scambi internazionali.

L'ultimo dei fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno, a cui si ritiene importante dare rilievo e di cui non era stato possibile tenere conto nell'analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano, è un rilevante intervento normativo occorso nel 2013, che ha comportato una notevole riorganizzazione interna relativamente ai flussi delle attività e alla loro comunicazione verso l'esterno.

Ci si riferisce alla normativa relativa alla Trasparenza, cioè il DLgs 33 del 14 marzo 2013 (e successive circolari e indicazioni ANAC), a seguito del quale l'Ateneo ha messo in campo una rilevante serie di attività, per far sì che l'adempimento fosse il più rapido e generalizzato possibile.

E' stato subito istituito un Gruppo di lavoro, costituito da rappresentanti di tutte le aree dirigenziali e dei settori dell'Amministrazione centrale, che ha operato incessantemente nei mesi successivi, inserendo dati, informazioni e documenti relativi, all'interno del sito web unipr.it - "amministrazione trasparente",

Ciò ha consentito di adempiere alla pubblicazione on line di quanto previsto dal DLgs 33/2013 nei termini temporali previsti, e ha permesso altresì al Nucleo di valutazione la certificazione relativa al 31.12.2013.

Tutte le attività realizzate nel 2013 in applicazione di tale normativa sono più precisamente esplicitate alla voce 3.3 "Obiettivi e piani operativi".

Per quanto attiene il coinvolgimento di gruppi particolare di stakeholder (studenti delle scuole superiori e loro famiglie, insegnanti di scuole superiori, cittadini, mass media, istituzioni e realtà economiche e produttive del territorio, ecc.), l'Ateneo ha organizzato nel corso del 2013 due grandi eventi finalizzati alla comunicazione della propria organizzazione, delle attività didattiche e dei servizi offerti.

Il primo e' l'Open day, evento della durata di due giorni organizzato su 12 punti diversi dell'Ateneo nel territorio cittadino, che vede il coinvolgimento attivo di oltre 120 persone tra docenti, ricercatori, personale tec-

amministrativo e studenti iscritti. Gli stakeholder che hanno partecipato all'evento sono stati, nel 2013, oltre 5.200.

A seguire, l'11 luglio si è tenuto l'Info day, ulteriore giornata informativa e di apertura dell'Ateneo verso il territorio, a cui hanno partecipato oltre 1.600 visitatori.

Infine, tra le iniziative finalizzate a comunicare verso stakeholder diversi le attività didattiche e le caratteristiche istituzionali e organizzative, si ricorda la partecipazione nel 2013 a sei Saloni dello Studente in diverse città italiane (Cagliari, Milano, Bari, Palermo, Verona, Montesilvano -Pe).

Queste iniziative hanno consentito all'Ateneo di sviluppare una intensa attività di comunicazione verso stakeholder diversi, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle relazioni grazie ad una politica di condivisione delle informazioni ispirata alla realizzazione dei processi di trasparenza previsti dalla normativa.

Processi che l'Università di Parma ha deciso di ampliare ulteriormente, rispetto alla mera osservanza delle leggi vigenti, grazie all'esperienza in ambito di comunicazione maturata in questi 25 anni, e al conseguente consolidamento di questi principi nella mission istituzionale e nello Statuto dell'Ateneo di Parma.

La Giornata della Trasparenza 2013, organizzata dal Settore Comunicazione e Relazioni Esterne, si è svolta il 20 dicembre 2013. L'evento, a cui sono state invitate tutte le categorie di stakeholder dell'Ateneo, è stato divulgato tramite i media tradizionali e on line. All'evento, trasmesso anche in streaming, hanno partecipato circa quaranta persone.

## 2.2 L' Amministrazione

### L'ATENEO DI PARMA

STRUTTURE E OFFERTA DIDATTICA	DATO 2011	DATO 2012	DATO 2013	PERIODO DI RIFERIMENTO
Facoltà	12	<i>strutture soppresse</i>	<i>strutture soppresse</i>	A.A. 2011/2012
Dipartimenti	42	18	18	31 dic. degli anni 2011, 2012, 2013
Centri	17	19	21	
Corsi di laurea	41	39	35	anni accademici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013
Corsi di laurea magistrale	40	37	38	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	6	6	6	
Master di I livello	8	11	16	
Master di II livello	12	15	13	
Scuole di specializzazione	24	23	45*	
Corsi di perfezionamento e formazione	25	25	21	
Corsi di dottorato di ricerca	34	35	22	cicli XXVII, XXVIII, XIX
COMUNITÀ UNIVERSITARIA	DATO 2011	DATO 2012	DATO 2013	PERIODO DI RIFERIMENTO
Personale docente (di cui)	952	921	883	31 dic. degli anni 2011, 2012, 2013
Ordinari	257	251	239	
Associati	270	262	256	
Ricercatori	423	406	386	
Assistenti	2	2	2	
Personale tecnico amministrativo (compresi dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	916	913	900	anni accademici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013
Studenti iscritti corsi di laurea triennale	19.601	18.196	16.372	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale	4.983	4.839	4.657	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5.496	5.595	5.419	anno solare 2011
Laureati corsi di laurea triennale	4.824	2.621	2.956	
Laureati corsi di laurea specialistica	1.392	1.473	1.529	
Laureati corsi di laurea magistrale a ciclo unico	510	496	574	anni accademici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013
Iscritti a Master di I livello	86	61	196	
Iscritti a Master di II livello	109	124	131	anni solari 2010, 2011, 2012
Diplomati a master di I livello	54	59	79	
Diplomati a master di II livello	54	78	56	anni solari 2010, 2011, 2012
Iscritti a corsi di dottorato	475	446	432	
Corsi di dottorato attivi	48	46	49	31 dic. degli anni 2011, 2012, 2013
Assegnisti di ricerca	250	291	252	
INTERNAZIONALIZZAZIONE	DATO 2011	DATO 2012	DATO 2013	PERIODO DI RIFERIMENTO
Programma Erasmus -studenti in entrata	245	256	254	Anni Accademici 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013
Programma Erasmus -studenti in uscita	287	318	401	
Altri programmi di mobilità -studenti in entrata	41	44	65	
Altri programmi di mobilità -studenti in uscita	13	10	6	
SERVIZI AGLI STUDENTI	DATO 2011	DATO 2012	DATO 2013	PERIODO DI RIFERIMENTO
Aule	244	244		31 dic. degli anni 2011, 2012
Aule informatiche	48	48		
Postazioni pc (nelle aule informatiche)	854	854		
Biblioteche	27	27		
Posti lettura nelle biblioteche	2186	2186		
Volumi in biblioteca (monografie, tesi e audiovisivi)	756.986	777.182		
Abbonamenti correnti a periodici cartacei	2.805	2.069		
Periodici elettronici correnti	756	2.676		

\* sono considerate le scuole di specializzazione in convenzione con sedi universitarie anche diverse da Parma

## CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE, DEGLI STUDENTI E DEI LAUREATI DEGLI ATENEI DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

### Dotazione personale docente al 31/12

Ateneo	% a livello regionale 31/12/2010	% a livello regionale 31/12/2011	% a livello regionale 31/12/2012
BOLOGNA	54,6	54,8	54,3
FERRARA	11,6	11,7	12,2
MODENA e REGGIO EMILIA	15,5	15,5	15,9
PARMA	18,3	17,9	17,6

Fonte: dati MIUR

### Dotazione personale tecnico-amministrativo al 31/12

Ateneo	% a livello regionale 31/12/2010	% a livello regionale 31/12/2011	% a livello regionale 31/12/2012
BOLOGNA	58,7	58,3	57,5
FERRARA	10,5	10,5	10,6
MODENA e REGGIO EMILIA	13,4	13,7	13,5
PARMA	17,4	17,5	18,4

Fonte: dotazione organica – conto annuale

### Studenti iscritti per l'a.a. 2010/2011, 2011/2012 e 2012/13 (% su totale regionale)

Ateneo	2010/2011			2011/2012			2012/2013		
	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.
BOLOGNA	54,0	53,8	52,8	55,2	52,3	53,4	54,6	54,6	56,9
FERRARA	11,9	11,1	12,0	10,5	10,7	10,2	12,2	11,2	10,2
MODENA e REGGIO EMILIA	13,5	14,8	14,3	13,4	15,8	15,6	14,2	17,1	16,7
PARMA	20,6	20,4	20,8	20,8	21,2	20,8	19,0	17,0	16,2

Fonte: Banca dati "Anagrafe Nazionale Studenti" (dati aggiornati al 07/02/2014)

### Studenti iscritti a corsi di laurea specialistica per l'a.a. 2010/2011 e 2011/2012 (% su totale regionale)

Ateneo	2010/2011		2011/2012		2012/2013	
	Iscritti	Iscritti I anno	Iscritti	Iscritti I anno	Iscritti	Iscritti I anno
BOLOGNA	54,6	56,0	55,5	55,1	60,9	62,1
FERRARA	14,4	13,0	12,4	11,8	7,3	6,9
MODENA e REGGIO EMILIA	12,1	13,4	13,1	13,9	12,6	13,2
PARMA	18,9	17,6	19,1	19,2	19,2	17,8

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 15/03/2011 e 02/03/2012)

### Laureati nell'a.s. 2011, 2012 e 2013 (% su totale regionale)

Ateneo	Laureati 2011	Laureati 2012	Laureati 2013
BOLOGNA	57,2	58,8	61,5
FERRARA	9,1	9,6	6,8
MODENA e REGGIO EMILIA	12,7	13,6	13,1
PARMA	21,0	18,0	18,6

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 15/03/2011 e 02/03/2012)

## **2.3 I risultati raggiunti**

L'Università di Parma ha risposto prontamente agli storici cambiamenti intervenuti e da evidenziare è lo sforzo del personale tutto che è intervenuto sui diversi fronti interessati dai cambiamenti normativi.

Il corpo docente e quello tecnico amministrativo hanno profuso una proficua sinergia, pur in assenza di adeguate risorse economiche ed umane.

Ciò ha permesso significativi successi su temi fondamentali dell'Ateneo quali l'accreditamento, avvenuto sia per la sede che per tutti i corsi di laurea, e nell'ambito della ricerca con gli ottimi risultati ottenuti dalla Valutazione della Qualità della Ricerca. Tali temi sono illustrati nello specifico nel paragrafo 3.2.

Nello stesso paragrafo si trova evidenza della realizzazione di un nuovo database, per favorire un accesso alle migliori competenze disponibili su specifici ambiti di ricerca dell'Ateneo e vetrina per la collaborazione fra Università ed impresa.

### **a. Le criticità e Le opportunità**

Nel mese di novembre 2013 ha preso avvio il mandato Rettorale del Prof. Loris Borghi ed ha immediatamente preso avvio nell'Ateneo un processo di ridefinizione e attuazione di nuovi indirizzi, scelte strategiche e di programmazione generale. Nel mese di dicembre è stato fra l'altro approvato il Piano triennale del personale per il 2013 – 2015 che ha espresso indirizzi nelle politiche programmatiche assunzionali del personale docente e tecnico amministrativo.

Nel contesto delle politiche generali espresse dalla nuova governance rettorale è emersa la necessità di avviare una capillare attività di analisi e monitoraggio dei processi, al fine di perseguire iniziative di riprogettazione finalizzate ad implementare gli standard di qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione.

Nel medesimo contesto di indirizzo politico amministrativo e in un'ottica di funzionalità alle logiche di miglioramento, è emersa la necessità di una riprogettazione dell'organizzazione complessiva dell'Ateneo.

La riorganizzazione è apparsa come strumento funzionale fra l'altro alle riconosciute necessità di: sostenere con maggiore efficienza il perseguimento delle politiche programmatiche, strategiche e di sviluppo dell'Ateneo; recuperare il senso di appartenenza del personale e il benessere organizzativo; avviare un processo di miglioramento continuo delle competenze professionali a tutti i livelli; fornire maggiore flessibilità organizzativa e gestionale, anche attraverso lo sviluppo di sinergie trasversali e il ricorso a modelli organizzativi non standardizzati.

Il tema dell'ascolto degli stakeholder è stato più volte ripreso, nel corso del ciclo triennale della performance, come momento fondamentale per la definizione della strategia dell'Ateneo e per gli interventi da porre in atto.

Immediatamente nel momento dell'avvio del mandato della nuova governance, azioni importanti sono state intraprese, nella convinzione che l'Ateneo debba uscire dal suo isolamento e dalla sua autoreferenzialità, per sviluppare rapporti proficui con il territorio e l'impresa.

Non da ultimo, anche se aspetto conosciuto, la contrazione della quota premiale assegnata all'Ateneo di Parma, ha avuto un andamento che ha visto, nel 2013, una riduzione di stanziamenti da parte del MIUR, rispetto all'anno precedente, del 20,6% a fronte di una riduzione complessiva nazionale del 10%.

Le conseguenze di tali riduzione di fondi sono monitorate e l'attenzione è rivolta ad invertirne la tendenza, ad individuare una linea di intervento a livello istituzionale nazionale e a porre in essere azioni sinergiche e proficue con le realtà del territorio.

### **3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

#### **3.1 Albero della performance**

L'albero della performance è una mappa logica che, a partire dalla missione e visione dell'Ateneo, si declina in tre livelli gerarchici:

- \_ aree strategiche;
- \_ obiettivi strategici;
- \_ obiettivi specifici

In stretta correlazione con il Bilancio di Previsione 2013, la Relazione del Rettore e le attività fondanti dell'Ateneo, sono state individuate tre macro aree di intervento strategico, articolate in "Offerta formativa", "Ricerca" e "Attività di supporto alle funzioni istituzionali", quest'ultima finalizzata a raggruppare gli obiettivi funzionali al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione e dei processi.

Nell'ambito di tali aree sono stati declinati gli obiettivi strategici d'Ateneo e assegnati alla Direzione Amministrativa gli obiettivi specifici per l'anno 2013. A cascata il Direttore Amministrativo ha attribuito a ciascun dirigente gli obiettivi specifici d'Area, allo scopo di rendere esplicito e funzionale il rapporto tra strategia e organizzazione.

Alla pagina seguente viene mostrato in dettaglio l'"albero" della performance di Ateneo sino agli obiettivi specifici assegnati ai dirigenti.



### 3.2. Obiettivi strategici

Il 2013 è stato per l'Ateneo di Parma, ed in generale per il sistema universitario, un anno di cambiamenti radicali nel quale è entrato in vigore il complesso sistema di riforme statutarie e organizzative, predisposte in osservanza della Legge 240/2010, di seguito sinteticamente richiamate, che hanno richiesto un ulteriore e notevole sforzo di carattere organizzativo-gestionale:

- il sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA);
- gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, introdotti con il decreto legislativo 33/2013;
- l'accREDITamento delle sedi e dei corsi di dottorato, le cui modalità sono state introdotte con il nuovo decreto 45/2013;
- il sistema di contabilità economico-patrimoniale, contabilità analitica e bilancio unico, la cui introduzione, disciplinata dal decreto legislativo 18/2012, in applicazione della legge 240/2010, è stata calendarizzata già dal 1° gennaio 2014;
- la Valutazione della Qualità della Ricerca Universitaria (VQR) 2004-2010, i cui esiti, pubblicati nel mese di luglio 2013, sono stati utilizzati, ai sensi del DM 20 dicembre 2013, n.1051, già per la ripartizione della quota premiale del FFO 2013 (Fondo di Finanziamento Ordinario), oltre che presi a riferimento per le classifiche nazionali;

- digitalizzazione di documenti e processi.

Si è insediato il nuovo Consiglio di Amministrazione di Ateneo, consolidate le strutture dei nuovi Dipartimenti, nominato il Direttore Generale ed eletto un nuovo Rettore.

E' stata, inoltre, istituita la Facoltà di Medicina e Chirurgia preposta:

- al generale coordinamento e razionalizzazione della attività didattiche dei Corsi di Studio afferenti ai Dipartimenti dell'area medica, nonché alla collaborazione per l'elaborazione dell'offerta formativa;
- alla gestione delle aule e delle infrastrutture interdipartimentali funzionali alla didattica e alla collaborazione per l'organizzazione dei Corsi di Studio;
- all'assunzione dei compiti ad essa attribuiti, nell'ambito dei rapporti istituzionali con il Sistema Sanitario.

Indubbiamente in tale contesto è stato rilevante l'impegno e lo sforzo profuso per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo sebbene la nuova governance, a decorrere da novembre 2013, abbia istituito riunioni di Staff settimanali a cui partecipano il Magnifico Rettore, il Pro Rettore Vicario, i Pro Rettori, il Direttore Generale, i Dirigenti nonché funzioni e competenze richieste per specifici temi.

Di seguito vengono presentati i risultati raggiunti dall'Amministrazione in relazione a ciascun obiettivo strategico.

### **Offerta Formativa:**

Nell'ambito di tale obiettivo strategico le azioni intraprese sono state finalizzate ad ottenere dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca l'accreditamento iniziale della sede e dei corsi di studio dell'Università di Parma, previa verifica da parte del MIUR del possesso dei requisiti didattici, di qualificazione della ricerca, strutturali, organizzativi e di sostenibilità economico-finanziaria.

L'accreditamento iniziale, sancito con D.M. n. 495 del 14 giugno 2013, ha autorizzato la sede universitaria e i corsi di studio ad avviare le proprie attività, in quanto in possesso dei previsti livelli di soglia, nell'ottica di un miglioramento continuo della qualità delle attività formative e di ricerca.

Di seguito l'elenco dei corsi di studio, con relativa sede, accreditati per l'a.a. 2013/14:

<b>Corsi di studio accreditati per l'a.a. 2013/14</b>	
L-1	Beni artistici e dello spettacolo - PARMA
L-2	Biotecnologie - PARMA
L-5	Studi Filosofici - PARMA
L-7	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE - PARMA
L-8	INGEGNERIA INFORMATICA, ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI - PARMA
L-9	INGEGNERIA MECCANICA - PARMA

<b>L-9</b>	INGEGNERIA GESTIONALE - PARMA
<b>L-10</b>	LETTERE - PARMA
<b>L-11</b>	Civiltà e lingue straniere moderne - PARMA
<b>L-13</b>	Biologia - PARMA
<b>L-17</b>	Scienze dell'architettura - PARMA
<b>L-18</b>	ECONOMIA E MANAGEMENT - PARMA
<b>L-19</b>	Scienze dell'Educazione e dei Processi Formativi - PARMA
<b>L-22</b>	Scienze Motorie, Sport e Salute - PARMA
<b>L-26</b>	Scienze e Tecnologie Alimentari - PARMA
<b>L-26</b>	Scienze gastronomiche - PARMA
<b>L-27</b>	Chimica - PARMA
<b>L-30</b>	Fisica - PARMA
<b>L-31</b>	Informatica - PARMA
<b>L-32</b>	Scienze della Natura e dell'Ambiente - PARMA
<b>L-34</b>	Scienze Geologiche - PARMA
<b>L-35</b>	Matematica - PARMA
<b>L-36</b>	Scienze politiche e delle relazioni internazionali - PARMA
<b>L-38</b>	Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali (SZTPA) - PARMA
<b>L-39</b>	Servizio sociale - PARMA
<b>L/SNT1</b>	Infermieristica (abilitante alla professione sanitaria di Infermiere) - PARMA - PIACENZA
<b>L/SNT1</b>	Ostetricia (abilitante alla professione sanitaria di Ostetrica/o) - PARMA
<b>L/SNT2</b>	Fisioterapia (abilitante alla professione sanitaria di Fisioterapista) - PARMA - PIACENZA
<b>L/SNT2</b>	Ortottica ed assistenza oftalmologica (abilitante alla professione sanitaria di Ortottista ed assistente di oftalmologia) - PARMA
<b>L/SNT2</b>	Logopedia (abilitante alla professione sanitaria di Logopedista) - PARMA
<b>L/SNT3</b>	Tecniche di laboratorio biomedico (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di laboratorio biomedico) - PARMA
<b>L/SNT3</b>	Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia (abilite alla professione sanitaria di Tecnico di radiologia medica) - PARMA
<b>L/SNT3</b>	Tecniche audioprotesiche (abilitante alla professione sanitaria di Audioprotesista) - PARMA
<b>L/SNT4</b>	Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro) - PARMA
<b>LMG/01</b>	GIURISPRUDENZA - PARMA
<b>LM-4</b>	Architettura - PARMA
<b>LM-6</b>	Biologia Molecolare - PARMA
<b>LM-6</b>	Ecologia e Conservazione della Natura - PARMA
<b>LM-6</b>	Biologia e Applicazioni Biomediche - PARMA
<b>LM-8</b>	Biotecnologie Industriali - PARMA
<b>LM-9</b>	Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche - PARMA
<b>LM-11</b>	Scienze per la conservazione e il restauro - PARMA
<b>LM-13</b>	Farmacia - PARMA
<b>LM-13</b>	Chimica e tecnologia farmaceutiche - PARMA
<b>LM-14 &amp; LM-15</b>	Lettere classiche e moderne - PARMA
<b>LM-17</b>	Fisica - PARMA
<b>LM-19</b>	GIORNALISMO E CULTURA EDITORIALE - PARMA
<b>LM-23</b>	INGEGNERIA CIVILE - PARMA
<b>LM-27</b>	COMMUNICATION ENGINEERING - Ingegneria delle Telecomunicazioni - PARMA
<b>LM-29</b>	INGEGNERIA ELETTRONICA - PARMA
<b>LM-31</b>	INGEGNERIA GESTIONALE - PARMA
<b>LM-32</b>	INGEGNERIA INFORMATICA - PARMA
<b>LM-33</b>	INGEGNERIA MECCANICA - PARMA
<b>LM-33</b>	INGEGNERIA MECCANICA DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE - PARMA

<b>LM-35</b>	INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO - PARMA
<b>LM-40</b>	Matematica - PARMA
<b>LM-41</b>	Medicina e chirurgia - PARMA
<b>LM-42</b>	Medicina veterinaria - PARMA
<b>LM-46</b>	Odontoiatria e protesi dentaria - PARMA
<b>LM-50</b>	Progettazione e coordinamento dei servizi educativi - PARMA
<b>LM-51</b>	Psicologia dell'Intervento Clinico e Sociale - PARMA
<b>LM-51</b>	Psicobiologia e Neuroscienze Cognitive - PARMA
<b>LM-52</b>	Relazioni internazionali ed europee - PARMA
<b>LM-54</b>	Chimica - PARMA
<b>LM-67</b>	Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate - PARMA
<b>LM-70</b>	Scienze e tecnologie alimentari - PARMA
<b>LM-71</b>	Chimica Industriale - PARMA
<b>LM-74</b>	Scienze e Tecnologie Geologiche - PARMA
<b>LM-75</b>	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e le Risorse - PARMA
<b>LM-77</b>	AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE AZIENDALE - PARMA
<b>LM-77</b>	FINANZA E RISK MANAGEMENT - PARMA
<b>LM-77</b>	TRADE MARKETING E STRATEGIE COMMERCIALI - PARMA
<b>LM-77</b>	INTERNATIONAL BUSINESS AND DEVELOPMENT - ECONOMIA INTERNAZIONALE E DELLO SVILUPPO - PARMA
<b>LM-78</b>	Filosofia - PARMA
<b>LM-87</b>	Programmazione e gestione dei servizi sociali - PARMA
<b>LM-89</b>	Storia e critica delle arti e dello spettacolo - PARMA
<b>LM/SNT1</b>	Scienze infermieristiche e ostetriche - PARMA

Si tratta di un risultato importante conseguito dall'Ateneo, che ha visto riconosciuta dal Ministero la sussistenza dei requisiti e delle condizioni che, per la prima volta, sono stati richiesti e verificati dallo stesso MIUR nell'ambito del sistema di accreditamento previsto dal D.M. n. 47 del 30 gennaio 2013.

Il lavoro svolto ha consentito di raggiungere la prima tappa di un processo più generale di accreditamento periodico che dovrà garantire, nel tempo, il mantenimento di adeguati livelli qualitativi della formazione universitaria attraverso il controllo sia della persistenza dei requisiti che hanno condotto all'accREDITAMENTO iniziale, sia del possesso di ulteriori indicatori di qualità, di efficienza e di efficacia delle attività svolte.

Sono state intraprese azioni che hanno riguardato la dismissione del programma GISS ed il completamento della messa in esercizio di ESSE3 riguardanti tutte le funzionalità utilizzate nella precedente piattaforma. La messa in esercizio ha comportato tre fasi di migrazione totale dei dati da GISS a ESSE3, il System test su tutte le procedure relative alla nuova piattaforma, l'analisi delle procedure, il supporto agli utenti e la configurazione dei parametri e l'adeguamento dei dati strutturali

Le procedure di supporto al Presidio della Qualità, ai Servizi Specialistici per la Didattica dei Dipartimenti, ai Presidenti dei Consigli di Corso di Studio, alle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti, ai Gruppi di Autovalutazione e ai Responsabili della Qualità si sono sostanziate nel rispondere quasi in tempo reale alle richieste da costoro formulate.

## **Ricerca:**

L'Università di Parma si è classificata al quinto posto nella graduatoria delle grandi Università, per la sua presenza su tutte le 14 aree scientifiche del sapere, stilata dall'Agenzia per la Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR).

Sulla base di questo risultato, il Ministero dell'Istruzione Università e della Ricerca erogherà la quota premiale del fondo di finanziamento ordinario 2013 agli Atenei italiani.

L'erogazione come precisato dal Ministro in sede di presentazione dei dati ANVUR sarà decisa dal MIUR stesso in esito ai risultati che ogni Ateneo ha ottenuto per ogni singola area scientifica e non sul ranking globale nazionale.

L'esito della valutazione è stato misurato in considerazione della qualità della produzione scientifica (rilevanza, originalità e grado d'internazionalizzazione), nelle 14 aree scientifiche del sapere, in ognuna delle quali l'Ateneo ha presentato tre prodotti per ogni docente.

AREA 01 – Scienze matematiche e informatiche

AREA 02 – Scienze fisiche

AREA 03 – Scienze chimiche

AREA 04 – Scienze della terra

AREA 05 – Scienze biologiche

AREA 06 – Scienze mediche

AREA 07 – Scienze agrarie e veterinarie

AREA 08 – Ingegneria civile e Architettura

AREA 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione

AREA 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche

AREA 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

AREA 12 – Scienze giuridiche

AREA 13 – Scienze economiche e statistiche

AREA 14 – Scienze politiche e sociali

Entrando nel dettaglio delle singole aree scientifiche, per numero di prodotti valutati l'Ateneo si confronta con le medie Università. L'Ateneo si colloca tra le grandi solo nelle Scienze Biologiche (area 05) e nelle Scienze Economiche e Statistiche (area 13) mentre si colloca tra le piccole Università nella aree di Ingegneria civile e Architettura (area 08) e di Scienze politiche e sociali (area 14).

L'Università degli Studi di Parma, relativamente alle azioni dedicate alla promozione delle collaborazioni università-impresa, ha avviato la realizzazione di un nuovo data-base per la ricerca applicata che sostituisce di fatto l'Anagrafe Integrata della Ricerca. Tale strumento è stato sviluppato con la finalità di introdurre un tool di pronto utilizzo sia all'interno dell'Ateneo che nel mondo imprenditoriale per favorire un accesso alle migliori competenze disponibili su specifici ambiti di ricerca al fine di elevare e facilitare il primo approccio nelle collaborazione tra università ed impresa. L'idea principale è stata quella di offrire alle aziende uno strumento facile e versatile per individuare anche autonomamente, specifiche competenze di ricerca applicate

e industriale all'interno dell'Ateneo. Il personale che segue le fasi di "domanda-offerta" è disponibile a dare assistenza per rendere più agevole il contatto e per identificare la competenza più adatta. A tale fine il personale docente e ricercatore è stato invitato a inserire informazioni relative alla propria offerta di ricerca all'interno della pagina web [https://www.idem.unipr.it/secure/ricerca applicata](https://www.idem.unipr.it/secure/ricerca_applicata). Dai dati raccolti è emerso che nel 2013 hanno aderito 70 docenti mentre è in programma, per il 2014, il completamento della banca dati. I dati saranno resi disponibili nel portale "Sportelloimpresa", in fase di approntamento e specificatamente dedicato alle collaborazioni università-impresa.

È stato, inoltre, realizzato il progetto "Impresa Chiama, Ricerca Risponde" che ha visto la messa a punto di un metodo di rilevazione dei bisogni delle imprese e la conseguente individuazione delle competenze in Ateneo per favorire collaborazioni concrete. Dopo aver individuato un campione rappresentativo di imprese del territorio, eterogenee per settori produttivi e dimensioni sono state contattate e intervistate imprese ed esponenti del mondo imprenditoriale al fine di promuovere linee ed opportunità di collaborazione nell'ambito di attività di ricerca, sia nell'ambito di canali di collaborazione alla ricerca offerti da Programmi Nazionali ed Europei sia nell'ambito di iniziative derivanti da contesti non strutturati.

È stata data rilevanza anche alla promozione di incontri mirati alla diffusione della ricerca applicata su specifici temi tra ricercatori e imprese, alla presentazione dei bandi, alle modalità di rendicontazione e comunicazione capillare delle opportunità di finanziamento in sede europea.

È stata posta attenzione particolare alla ricerca internazionale, in collaborazione con APRE (Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea con sede in Roma) di cui questa università è socio ordinario, partecipando attivamente alla progettazione e alla fase di testing della nuova piattaforma "INTRANET" di APRE che è stata presentata ufficialmente a livello nazionale a tutti gli enti soci in occasione dell'assemblea ordinaria. Tale attività ha visto il coinvolgimento di tutti i dipartimenti di Ateneo con la costituzione di un gruppo di lavoro. In tale ambito è stata organizzata il 21 marzo 2013 la giornata informativa sul tema "La nuova intranet APRE, strumento di informazione, interazione e opportunità" nel corso della quale è stato presentato il nuovo programma quadro di finanziamento integrato della UE per la ricerca e l'innovazione "Horizon 2020" le cui call sono attive dalla fine del 2013.

Nell'ambito del tavolo di lavoro dei soci APRE - Emilia Romagna si è collaborato alla realizzazione ed alla diffusione di diversi eventi a livello regionale partecipando alla definizione delle tematiche di interesse.

È stata attuata un'attività di informazione mirata a ricercatori e operatori nell'ambito della presentazione e della gestione amministrativo-finanziaria di progetti sui bandi europei oltre a un'intensa e costante attività di assistenza, consulenza e supporto alle attività di ricerca internazionale dell'Ateneo.

Si sono inoltre realizzati vari incontri per la promozione della ricerca applicata e del trasferimento tecnologico, ed in particolare in data 28 novembre 2013, l'evento "JOIN UNIPR – Le nuove attività di Ateneo per la promozione delle collaborazioni Università-Impresa nel campo del trasferimento tecnologico" cui hanno aderito circa 120 partecipanti tra docenti e imprenditori. In tale occasione sono state presentate le quattro azioni del progetto JOIN:

"Impresa chiama, Ricerca risponde", già precedentemente descritto;

"Sportello Università-Impresa": uno spazio dedicato a imprenditori e ricercatori per il networking, la segnalazione di iniziative per il trasferimento tecnologico, proprietà intellettuale e creazione di impresa, l'orientamento a normative di riferimento e strumenti finanziari, la presentazione delle opportunità di finanziamento regionale per la ricerca applicata e il supporto nella presentazione delle domande;

"Sportello dell'Inventore": uno sportello per imprenditori e inventori che cercano idee per sviluppare il proprio business, in collaborazione con il Centro Sviluppo Brevetti;

"Incontri B2B": attività di supporto all'organizzazione di incontri bilaterali tra docenti e imprenditori per lo sviluppo di progetti di ricerca applicata e processi di innovazione.

All'incontro del 28 novembre sono stati fatti seguire ulteriori due incontri (29/11/2013 e 06/12/2013) nei quali si sono realizzati incontri bilaterali nei quali ciascun imprenditore, in un paio d'ore, ha potuto incontrare diversi gruppi di docenti appartenenti a molteplici ambiti disciplinari in incontri bilaterali mirati.

### **Attività di supporto alle funzioni istituzionali:**

Tutti gli obiettivi specifici, assegnati in tale ambito, sono stati perseguiti con dedizione e impegno.

Per il miglioramento dei sistemi informatici si è provveduto a informatizzare la messa a disposizione delle delibere per i componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione al fine di snellire le procedure e rendere il processo più efficiente ed efficace.

In adempimento alla normativa che dispone di dotarsi del fascicolo elettronico dello studente a decorrere dall'anno accademico 2013/14 l'Ateneo ha adottato l'applicativo Titulus, di cui il predetto fascicolo costituisce parte integrante, che ha implicato l'adozione di un nuovo sistema di gestione documentale e di un nuovo protocollo informatico di Ateneo.

Sono state redatte le linee guida per l'avvio e l'utilizzo del protocollo informatico e fornite indicazioni ed informazioni in materia di disciplina archivistica per agevolare i Settori dell'Amministrazione nelle operazioni di versamento, selezione e scarto dei documenti ed in quelle di conservazione.

E' stata coordinata la riorganizzazione dell'architettura dell'informazione connessa alla nuova sezione "Amministrazione Trasparente" del portale Web istituzionale ed è stata modificata l'intera sezione inserendo, ove possibile,

contenuti centrali o ramificando la sezione in sotto sezioni pronte per raccogliere i dati delle diverse Aree. I dati richiesti dalla normativa e dall'ANAC, sono stati successivamente validati dal Nucleo di Valutazione.

E' proseguita l'attività di ricognizione del patrimonio bibliografico, avviata nel 2012, e conclusasi al 100% con il 2013.

Inoltre, in tutti i musei dell'Ateneo, è stata effettuata una puntuale attività di ricognizione del patrimonio museale e digitalizzati i dati su file elettronico, così come si evidenzia nella tabella seguente:

Nell'anno è stata anche testata ed implementata la procedura U-GOV RU per la misurazione e valutazione della performance del personale, che ha consentito di procedere, nel 2014, all'avvio del suo utilizzo a regime in un ottica di miglioramento, semplificazione e dematerializzazione delle procedure.

Per la fruibilità e sicurezza degli impianti è stato affidato l'incarico per l'effettuazione delle verifiche sismiche e per i lavori delle protezioni in quota presso gli edifici del Campus universitario. Sono, inoltre, stati effettuati i sopralluoghi e la mappatura dello stato di fatto delle coperture e la progettazione e l'analisi di fattibilità degli interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni degli edifici.

<b>Musei</b>	<b>% Dati Informatizzati</b>	<b>% Dati cartacei</b>
<b>Museo Storia Naturale</b>	85%	15%
<b>Orto Botanico</b>	90%	10%
<b>Museo di Fisica e Scienze della Terra</b>		
<b>Sez. Paleontologica</b>	60%	40%
<b>Sez. Mineralogica</b>	100%	0%
<b>Coll. Melloni</b>	100%	0%
<b>Museo di Matematica</b>	100%	0%
<b>Museo S.Bi.Bi.T</b>	100%	0%
<b>Museo Anatomico Veterinario</b>	100%	0%
<b>CSAC</b>	60%	40%
<b>% media</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>

Come già ricordato, al fine di attuare lo sviluppo dell'efficienza ed efficacia dei processi amministrativi, la promozione della formazione continua e l'aggiornamento del personale, nel corso dell'anno si è posta particolare attenzione alle attività formative, anche mediante modalità e-learning, sia a carattere obbligatorio in materia di "salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" che strategico e strumentale all'introduzione del nuovo sistema di contabilità generale e l'utilizzo del relativo applicativo U-GOV Contabilità, all'adozione del

protocollo informatico gestito dall'applicativo Titulus, che ha reso ancora più rilevante l'azione amministrativa in materia di gestione, conservazione e scarto dei documenti amministrativi, in coerenza con la vigente normativa. E' stato inoltre attivato un corso in tre edizioni nel contesto delle attività previste dal "Piano della Performance 2013".

Nell'anno è stata anche testata ed implementata la procedura U-GOV RU per la misurazione e valutazione della performance del personale, che ha consentito di procedere, nel 2014, all'avvio del suo utilizzo a regime in un'ottica di miglioramento, semplificazione e dematerializzazione delle procedure.

### 3.3 Obiettivi e piani operativi

Di seguito vengono presentati i risultati raggiunti nell'ambito degli obiettivi strategici e specifici, suddivisi per area dirigenziale di riferimento.

#### AREA dirigenziale: Affari Generali e Legali

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
Miglioramento attività istituzionali	Proposte migliorative a supporto attività degli organi di governo e per la gestione del protocollo informatico di ateneo	_ Coordinamento per la realizzazione sito on-line Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione e fruizione degli stessi _ Coordinamento per l'avvio sperimentazione protocollo informatico	Entro il 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
Progetto dematerializzazione di Ateneo	Diffusione di corrette pratiche per la selezione dei documenti da avviare allo scarto e di quelli per la conservazione permanente	Coordinamento comunicazione e informazioni relative alla gestione documentale tenuta archivi di Ateneo	Entro il 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
	Trasmissione degli atti legali in formato digitale agli uffici giudiziari ed alle avvocature esistenti sul territorio	Percentuale di trasmissione degli atti del contenzioso in uscita al 31.12.2013	Al 31.12.2013 pari al 30%	Al 100% come sopra esposto

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	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	Coordinamento redazione schema di regolamento L. 241/90	100% al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
--	--	---	--------------------	----------------------------

#### AREA dirigenziale: Amministrazione e Finanza

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
Riprogettazione amministrativo-contabile	Adozione bilancio unico di Ateneo	Reversali di incasso dei fondi dei Dipartimenti	100% al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
	Conclusione ricognizione inventariale dei beni dell'Amministrazione centrale con esclusione dei beni delle Biblioteche e dei Centri afferenti	Tabulati della ricognizione	100% al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
Adeguamento procedure COGE alla Legge 29.12.2010 n. 240	Piano per il passaggio alla Contabilità Economico-Patrimoniale e Analitica dal 1.1.2014	Scheda del progetto	100% al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione dei documenti	Adozione ordinativi informatici	ordinativo informatico	100% al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto

#### AREA dirigenziale: Edilizia - Infrastrutture

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
Fruibilità e sicurezza degli immobili	Verifiche sismiche e adeguamento delle protezioni in quota	a) affidamento incarico per verifiche sismiche b) protezioni eseguite secondo crono-programma presso Campus	60%	Al 100% come sopra esposto
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	a) sopralluoghi e mappatura dello stato di fatto delle coperture b) progettazione della fattibilità e analisi delle priorità	60%	Al 100% come sopra esposto

Miglioramento della qualità dei servizi informatici e della security degli edifici universitari	Redazione piano esecutivo del Disaster recovery e analisi e progetto di fattibilità di un sistema di controllo e gestione della sicurezza informatica	a) fine del progetto esecutivo del Disaster recovery b) prova del sistema di sicurezza con analisi dell'applicazione presso l'Ateneo	80%	Al 100% come sopra esposto
	Miglioramento dell'integrazione delle componenti informative di Ateneo	Numero procedure amministrative integrate	80%	Al 100% come sopra esposto

### AREA dirigenziale: Didattica e Servizi agli studenti

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
Accreditamento dei corsi di studio	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	Tempistica di attivazione delle procedure di supporto	Entro il 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
Miglioramento dei servizi di supporto alla didattica	Progetto ESSE 3, prosecuzione dell'informatizzazione delle procedure e dei procedimenti amministrativi	Tempistica di approvazione del verbale di messa in esercizio di ESSE 3	Entro il 15.06.2013	Al 100% come sopra esposto
		Tempistica di approvazione del piano di sviluppo	Entro il 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	Introduzione del fascicolo elettronico studenti	Tempistica approvazione del documento di analisi dei procedimenti delle segreterie studenti	Entro il 15.10.2013	Al 100% come sopra esposto
	Prosecuzione dell'attività sui fascicoli di deposito, dei documenti per lo scarto e versamenti dei documenti da conservare perennemente	Percentuale di realizzazione dello scarto e della conservazione permanente, con l'avvio all'archivio storico, dei fascicoli presenti nelle segreterie studenti pari al 10% del censimento fatto nell'anno precedente	Al 31.12.2013	Al 100% come sopra esposto

### AREA dirigenziale: Risorse Umane

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
----------------------	---------------------	------------	--------	----------------------

<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Prosecuzione delle attività formative, per la parte di competenza, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e erogazione al personale tecnico amministrativo di corsi di aggiornamento e formazione professionale</p>	<p>Attuazione attività di competenza, a supporto della chiusura del primo ciclo di formazione al personale tecnico amministrativo e docente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro entro il 31.12.2013 Supporto all'Area Amministrazione e Finanza per l'attuazione di un intervento formativo ai destinatari indicati dal Dirigente della stessa area per il passaggio alla contabilità economico patrimoniale entro il 31.12.2013 Attivazione di un analogo intervento formativo o dello stesso corso di formazione, anche per il personale designato dai Direttori di Dipartimento entro il 31.12.2013 Attivazione di un corso di formazione per il supporto dei valutatori nei processi di misurazione e valutazione della performance per il 2013, entro il 31.12.2013</p>	<p>Al 100% come sopra esposto</p>
<p>Implementazione del sistema di valutazione della performance individuale, per la parte di competenza</p>	<p>Implementazione ed aggiornamento dei dati nella procedura U-Gov RU  Inserimento obiettivi individuali assegnati al personale per l'anno 2013</p>	<p>Prosecuzione delle attività relative alla implementazione ed aggiornamento dei dati nella procedura U-Gov RU  Prosecuzione delle attività per la de materializzazione del processo</p>	<p>Attività necessarie a consentire operatività della procedura U-Gov RU valutazione performance nel 2014 entro il 31.12.2013  Inserimento degli obiettivi assegnati nel 2013 con supporto cartaceo nella procedura U-Gov RU entro il 31.12.2013</p>	<p>Al 100% come sopra esposto</p>

**AREA dirigenziale: Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale**

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE	TARGET	RISULTATI CONSEGUITI
----------------------	---------------------	------------	--------	----------------------

Partecipazione allo sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico alle imprese e all'aumento del rating di successo sui progetti europei	Diffusione delle competenze e delle potenzialità della ricerca di Ateneo presso le imprese ed altri stakeholders.	I1.1 = ripristino funzionamento data base "anagrafe della ricerca" o approntamento nuovo web tool	C1.1 = 30%	Al 100% come sopra esposto
		I1.2 = incontri presso imprese ed istituzioni	C1.2 = 10	Al 100% come sopra esposto
	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	I2 = n. di eventi	C2 = 4	Al 100% come sopra esposto
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e la revisione dei flussi di lavoro	Proseguimento dell'attività di digitalizzazione dei contratti e delle convenzioni ed ulteriore riduzione dell'archivio storico cartaceo finalizzato all'invio all'archivio perenne	I3.1 = percentuale contratti e convenzioni digitalizzati	C3.1 = 60%	Al 100% come sopra esposto
		I3.2 = percentuale contratti e convenzioni riduzione dell'archivio storico cartaceo	C3.2 = 100%	Al 100% come sopra esposto
Riprogettazione amministrativa e contabile	Prosecuzione dell'attività di ricognizione del patrimonio bibliotecario e museale	I4 = percentuale di trasferimento dei dati su file excel sulla nuova procedura di inventariamento di Ateneo	C4 = 20%	Al 100% come sopra esposto

Nel 2013 è entrato in vigore il D.Lgs. 33/2013 che ha riordinato la disciplina esistente in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, la valorizzazione del principio di trasparenza dell'azione amministrativa, ritenuto strumentale a quello dell'integrità, era già affermato nel D.lgs. 150/09, nell'ambito della gestione del ciclo della performance.

L'Università degli Studi Parma, nell'intenzione di cogliere la ratio del dispositivo normativo, ha adottato l'aggiornamento 2013 del Programma della Trasparenza 2011-2013 con D.R. n. 728 del 25.10.2013: il documento non si limita a descrivere lo stato di pubblicazione dei dati e lo stato di attuazione delle attività previste in materia di trasparenza, ma introduce gli aspetti ritenuti importanti per cogliere le "opportunità gestionali" che la trasparenza offre per il miglioramento continuo.

Nella tabella seguente viene riportata la sintesi dei risultati delle azioni previste dal Programma triennale della Trasparenza 2011-2013 e successivi aggiornamenti:

AZIONE	RISULTATO (al 31.12.2013)
Riorganizzazione complessiva della Sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito"	Pubblicazione dei dati richiesti dalla delibera CIVIT n. 71/2013
Formazione RPP dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti	Completato il programma di formazione
Sito tematico del progetto di certificazione dei servizi	Realizzazione del sito tematico sospesa.  Pubblicazione nel sito istituzionale di Ateneo della pagina del Presidio della Qualità  Realizzazione del sito tematico "sistema AVA"
Programmazione e svolgimento "Giornate della Trasparenza"	Giornata della Trasparenza (20.12.2013)

### 3.4 Obiettivi individuali

Con le schede di valutazione pre-definite dal Piano della Performance - aggiornamento 2013 - e con modalità a cascata dallo stesso individuate, i dirigenti preposti alle Aree hanno provveduto, nell'ambito dei rispettivi obiettivi, ad assegnare gli obiettivi individuali al personale al quale, in corso d'anno, sono state assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità, definendone indicatori, pesi e target per la rilevazione e valutazione dei risultati conseguiti.

E' stata inoltre valutata la performance individuale di tutti gli altri dipendenti dell'Ateneo mediante parametri di valutazione comportamentale.

I Direttori di dipartimento hanno provveduto alla definizione degli indicatori, pesi e target per la rilevazione e valutazione dei risultati per la valutazione della performance individuale, nell'ambito dei seguenti obiettivi prioritari individuati per il 2013:

- 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.

Pertanto la valutazione del personale con qualifica Dirigenziale e del personale di cat. EP-D-C-B, cui sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità ha interessato due specifiche aree:

- area "obiettivi assegnati" con un peso pari al 60%
- area "comportamentale" con peso pari al 40%

Rispetto all'anno precedente è stato incrementato di un 10% il peso dell'area "obiettivi assegnati".

Il giudizio finale della valutazione è espresso come somma su base 100 dei punteggi ottenuti nella valutazione delle due componenti soggette a valutazione.

Per il restante personale la valutazione è stata espressa esclusivamente mediante parametri comportamentali, corrispondenti a diversificati livelli di performance; il giudizio finale, in questi casi, è espresso come somma su base 21 dei punteggi ottenuti. Anche in questo caso sono stati individuati parametri di valutazione più analitici e confacenti rispetto all'anno precedente

Si rimanda, per il dettaglio dei parametri di valutazione, alle schede predefinite (allegato 1)

In attuazione delle azioni correttive e di miglioramento, a suo tempo programmate, sono stati attuati momenti di confronto con i valutatori ed è stata sperimentata e resa attuativa, per l'anno 2014, la procedura informatizzata U-GOV Risorse Umane per supportare a livello centrale la policy valutativa e superare il sistema cartaceo.

Di seguito si espone la consistenza del personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Ateneo rilevata al 31.12.2013

<b>ATENEO</b>			
<b>Dirigenti</b>	<b>maschi</b>	<b>femmine</b>	<b>totale</b>
Direttore Generale		1	
Dirigenti 2^ fascia	2	3	
<b>TOTALE</b>	2	4	<b>6</b>

<b>Personale tecnico amministrativo</b>
---

<b>CAT</b>	<b>maschi</b>	<b>femmine</b>	<b>totale</b>
B	41	61	102
C	152	258	410
D	108	209	317
EP	23	48	71
<b>totale</b>	324	576	<b>900</b>

Oltre 15 collaboratori ed Esperti Linguistici

Si espone, di seguito, la diversa tipologia delle schede relative al personale tecnico amministrativo suddivisa per macro area organizzativa:

MACRO AREA ORGANIZZATIVA	Valutazioni “area obiettivi” e “area comportamentale”	Valutazioni relative ai soli comportamenti	totale
Sede Centrale	230	294	
Dipartimenti	293	115	
Centri	23	19	
<b>totale</b>	<b>546</b>	<b>428</b>	<b>974</b>

### **Dirigenti:**

Pur nel contesto di un anno di cambiamenti radicali per le Università, come più sopra esposto, che ha richiesto un ulteriore e notevole sforzo di carattere organizzativo, ciascun Dirigente è stato in grado di raggiungere al 100% gli obiettivi assegnati, ottenendo una valutazione finale complessiva espressa, in valore assoluto, compresa tra il 90% e il 100% (si rinvia alle seguenti tabelle: Tab. 1 e Tab. 2.1)

Infine, con D.R. n° 92 del 7 febbraio 2013 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell’art.1, comma 7, della legge n° 190/2012 con gli obblighi dirigenziali previsti dalla legge per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

### **Personale tecnico amministrativo:**

Dal prospetto seguente è possibile rilevare la media ponderata della performance individuale, raggruppata per struttura:

SEDE	personale in servizio al 31.12.2013	totale schede pervenute		media ponderata della performance individuale per struttura
			di cui relative a personale con incarichi assegnati	
AMMINISTRAZIONE CENTRALE				
Rettorato	8	10	1	99,7
Direzione Generale	26	27	15	91,29
1^ Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	33	40	22	90,23

2^ Area Dirigenziale - Amministrazione e Finanza	52	54	26	95,45
3^ Area Dirigenziale - Edilizia - Infrastrutture	77	81	30	89,14
4^ Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	106	142	67	92,38
5^ Area Dirigenziale - Risorse Umane	50	60	27	90,85
6^ Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	97	110	42	87,94
<b>TOT SEDE</b>	<b>449</b>	<b>524</b>	<b>230</b>	

STRUTTURE DIPARTIMENTALI				
Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.	18	19	9	96,86
Dipartimento di Bioscienze	41	41	35	91,6
Dipartimento di Chimica	26	26	24	93,94
Dipartimento di Economia	17	14	11	99,00
Dipartimento di Farmacia	15	15	11	96,33
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"	30	28	27	99,29
Dipartimento di Giurisprudenza	14	13	6	92,94
Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura DICATeA	11	11	11	95,00
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione	17	15	15	97,6
Dipartimento di Ingegneria Industriale	15	16	13	88,11
Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società	18	18	8	87,54
Dipartimento di Matematica e Informatica	10	10	8	95,89
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	42	43	33	83,88
Dipartimento di Neuroscienze	21	21	17	97,9
Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali- S.Bi.Bi.T.	47	44	34	95,1
Dipartimento di Scienze Chirurgiche	22	23	11	99,96
Dipartimento di Scienze degli Alimenti	19	18	9	91,07
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	33	33	11	97,94
<b>TOT STRUTTURE DIPARTIMENTALI</b>	<b>416</b>	<b>408</b>	<b>293</b>	
CENTRI				
Centro Didattica di Ingegneria	13	15	7	90,40
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"	1	1	1	100
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	9	10	10	92,20
Centro Universitario di Odontoiatria	5	5	2	92,38
Centro interdipartimentale di medicina dello sport e dell'esercizio fisico - SEM		1	1	100
Centro per le attività e le professioni delle arti e dello sport - CAPAS		1	1	100
Centro Universitario di servizi per la Ricerca e la Didattica (CERD)	7	9	1	72,80
<b>TOT CENTRI</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO D'ATENEO</b>	<b>900</b>	<b>974</b>	<b>546</b>	

Inoltre, dall'analisi dei dati raccolti emerge quanto si espone nelle tabelle seguenti:

**Tab. 1**

*Categorie di personale oggetto della valutazione individuale*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	apr-14	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	apr-14	NO	X		
Non dirigenti	900	apr-14	NO	X		

**Tab. 2.1**

Poiché, come più sopra esposto, è stata rilevata la performance individuale di tutto il personale sia titolare di incarichi e funzioni di responsabilità sia valutato sulla base dell'“area comportamentale” si riportano di seguito anche i punteggi aggregati ottenuti in valore assoluto (la prima su base 100 e la seconda su base 21):

*Distribuzione del personale, titolare di incarichi e funzioni di responsabilità, per classi di punteggio finale (valutazione su base 100)*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)			Tot
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5			
Non dirigenti	427	40	3	470

**Tab. 2.2**

*Distribuzione del personale, valutato per l'area comportamentale, per classi di punteggio finale (valutazione su base 21)*

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)				Tot
	21%- 20%	19%- 10%	inferiore al 10%	non valutabile	
Non dirigenti	243	164	7	16	430

**Tab. 2.3**

**Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo**

	Si (indicare con "X")	Criteri di collegamento performance/premi erogato	Data sottoscrizione
Dirigenti e assimilabili	X	Nessuna retribuzione di risultato è erogata per una valutazione della performance individuale inferiore a 50 punti	
Non dirigenti affidatari di incarichi e funzioni di responsabilità	X	Al personale di cat. EP non viene erogata la retribuzione di risultato, a fronte di una valutazione della performance individuale inferiore a 50 punti. Al personale di cat. B-C-D, nelle stesse condizioni, in attuazione dell'art. 91 c. 4 del vigente CCNL, non è corrisposta la percentuale di un terzo dell'indennità di responsabilità correlata all'incarico/funzione né l'indennità di produttività	19.12.2013
Non dirigenti	X	A fronte di valutazione inferiore a 10 punti, non viene erogata l'indennità di produttività	19.12.2013

**b) Principali criticità riscontrate**

- migliorabilità del processo di cascading dagli obiettivi strategici a quelli individuali;
- impossibilità cogente di correlare le risorse umane e finanziarie assegnate a ciascun obiettivo
- necessità di miglioramento, semplificazione e dematerializzazione delle procedure valutative;
- rispetto delle scadenze fissate dal Piano della performance maggior coinvolgimento dei valutatori anche relativamente condivisione della valutazione finale con il dipendente cessato in corso d'anno;

**c) Procedure di conciliazione**

Si è rilevato un miglioramento nella condivisione delle valutazioni individuali e, sebbene sette dipendenti, a valle del processo di valutazione, hanno ritenuto di dover esporre alcune osservazioni un solo dipendente ha presentato opposizione formale, sottoposta alla Commissione allo scopo istituita.

**d) Azioni correttive e azioni di miglioramento:**

- miglioramento del processo di cascading dagli obiettivi strategici a quelli individuali;
- messa in esercizio della procedura UGOV – RU, in un ottica di miglioramento, semplificazione e dematerializzazione delle procedure;

**c) Risorse destinate**

Il fondo 2013 per il trattamento accessorio al personale dirigente, certificato con verbale n. 7/2013 del Collegio dei Revisori dei Conti, ammonta a € 285.240,00 al netto degli oneri riflessi.

Ai Dirigenti spetta la retribuzione di risultato nella misura del 20% della retribuzione di posizione in godimento.

Con lo stesso verbale è stato certificato in € 1.949.354,54, al netto degli oneri riflessi, il fondo per il trattamento accessorio al personale tecnico amministrativo.

Il Contratto Collettivo integrativo, sottoscritto in data 19 dicembre 2013, finalizza all'incentivazione del personale TA le risorse di seguito indicate:

<b>Cat. EP</b>	<b>lordo dipendente</b>
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	€ 576.719,27
di cui il 10% destinato alla retribuzione di risultato soggetta a valutazione:	€ 52.429,02

<b>Cat. B - C - D</b>	<b>lordo dipendente</b>
Trattamento economico accessorio, escluso indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose:	€ 1.265.130,00
di cui parte spettante soggetta a valutazione:	€ 583.101,00

In applicazione dei criteri individuati dal C.C.I.L. e della valutazione finale espressa dai Responsabili di struttura si è rilevato che sette dipendenti hanno ottenuto una valutazione inferiore alla soglia minima prevista, pertanto, non avranno accesso al fondo.

#### **4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Anche nell'anno 2013, come già nei precedenti esercizi, si è verificata una riduzione consistente del Fondo di Finanziamento Ordinario del Miur, pari al 5% del fondo per il 2012.

L'Ateneo ha comunque potuto garantire sia tutte le attività che gli investimenti programmati grazie al risultato di esercizio dell'anno precedente, portato a pareggio di bilancio 2013.

Di seguito vengono riportati i risultati a chiusura degli esercizi finanziari 2012 e 2013 dai conti consuntivi redatti ai sensi degli artt. 28, 29 e 30 del vigente Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità:

	2012	2013	Scostamento % [(2013-2012)*100/2012]
riscossioni complessive per	309.741.301,01	326.321.651,12	5,35%
riscossioni in conto competenza	277.409.103,29	306.711.769,91	10,56%
riscossioni in conto residui	32.332.197,72	19.609.881,21	-39,35%

pagamenti complessivi per	273.279.420,22	317.686.231,05	16,25%
pagamenti in conto competenza	256.113.909,93	284.394.724,51	11,04%
pagamenti in conto residui	17.165.510,29	33.291.506,54	93,94%
Sono stati emessi n.			
reversali	17.630	15.611	-11,89%
mandati	12.505	11.501	-8,69%
Il fondo di cassa a fine servizio ammonta a	105.337.694,37	113.973.114,44	8,20%

## 5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'impegno dell'Ateneo per l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, consolidatosi con la costituzione, nel mese di maggio 2012, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in sostituzione del Comitato per le Pari Opportunità (CPO) e con nomina della Consigliera di fiducia, è continuato, in linea con le Direttive per le Pari Opportunità e la normativa vigente.

In particolare è stata avviata dall'organismo competente (O.I.V), **l'indagine sul benessere organizzativo**, ai sensi del d.lgs. 150/2009, su proposta del CUG

al quale compete la verifica delle azioni di miglioramento intraprese a seguito del risultato dell'indagine.

**Le attività complessive svolte dal CUG** nell'anno di riferimento sono state così ripartite:

attività propositive:	30%
attività consultive:	20%
attività di verifica:	20%
altre attività (gestione Azioni Positive):	30%

Le attività **propositive** hanno riguardato:

- la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro: proposta di avvio della quarta annualità di telelavoro, proposta di convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio, proposta di convenzione col gestore locale di un centro estivo, studio di fattibilità per la realizzazione di un nido aziendale;
- l'indagine per la rilevazione del benessere organizzativo;
- la diffusione della cultura delle pari opportunità: diffusione della conoscenza del Codice Etico di Ateneo e della figura della Consigliera di fiducia attraverso la predisposizione di un modulo e-learning in collaborazione col Servizio di Prevenzione e Protezione e col Servizio di Medicina Preventiva di Ateneo.

Le attività **consultive** hanno riguardato:

- la partecipazione di due rappresentanti del CUG alle riunioni della Commissione Monitoraggio, Qualità e Valutazione (nomina con D.R. n.563 del del 4 luglio 2013);
- la partecipazione di un rappresentante del CUG alle riunioni di contrattazione integrativa (in attuazione dell'art.7 del regolamento del CUG);
- la partecipazione del CUG ad una riunione col Nucleo di Valutazione e ad una successiva riunione coi vertici dell'amministrazione, per predisporre l'indagine sul benessere organizzativo, ai sensi del d.lgs. 150/2009;
- la partecipazione del CUG al tavolo di lavoro con le funzioni aziendali che si occupano di sicurezza del lavoro (Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente).

Le attività **di verifica** hanno riguardato:

- i risultati del Piano Triennale Azioni Positive 2013-2015: monitoraggio della terza annualità di telelavoro, risultati dei progetti di prevenzione;
- i risultati dei progetti in materia di violenze morali e psicologiche, mobbing: verifica del funzionamento dello sportello della Consigliera di fiducia attraverso i resoconti semestrali della Consigliera.

#### **Le altre attività:**

- gestione delle azioni positive: telelavoro, asilo nido, redazione di una guida ai servizi, prevenzione.

Il CUG collabora con la Consigliera Regionale di Parità, con il Servizio Prevenzione e Protezione e con il Servizio di Medicina Preventiva, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale o psichica.

Il Comitato Unico di Garanzia, nel 2013 ha costituito insieme ai CUG di Parma una rete allo scopo di intraprendere azioni sinergiche di contrasto alle discriminazioni e alle violenze sulle donne.

#### **Suddivisione del personale dell'Università di Parma per genere al 31.12.2013**

Il personale tecnico-amministrativo dell'Università di Parma è pari a 921 unità, di cui 594 donne e 327 uomini, così suddivisi: 6 dirigenti a tempo pieno (4 donne e 2 uomini); 748 persone a tempo pieno (450 donne e 298 uomini); 23 persone con part-time ≤ 50% (14 donne, 9 uomini); 112 persone con part-time > 50% (100 donne, 12 uomini); 13 collaboratori linguistici (12 donne, 1 uomo); una lettrice di madrelingua.

Il personale docente è pari a 927 unità, di cui 317 donne e 610 uomini, così suddivisi: 432 ricercatori (188 donne, 244 uomini); 256 professori associati (97 donne, 159 uomini); 239 professori ordinari (32 donne, 207 uomini).

**Gli obiettivi dell'Amministrazione in tema di Pari Opportunità** di genere, per il triennio 2013-2015, sono contenuti nel **Piano Azioni Positive (P.A.P.)**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2013.

Nel 2013 sono state avviate 13 azioni sugli ambiti delle pari opportunità, della valorizzazione del personale, della prevenzione delle discriminazioni, della promozione del benessere organizzativo, che si riportano di seguito:

#### **Azione 1: Aggiornamento telelavoro**

Il telelavoro costituisce una possibile alternativa alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in periodi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare. E' in corso la quarta annualità ed è stato effettuato il monitoraggio relativo all'annualità precedente. Sulla base dei risultati emersi è stata proposta all'Amministrazione una revisione dei criteri di accesso. Il CUG sostiene la spesa relativa al rimborso forfettario mensile ai telelavoratori, relativamente alle spese di elettricità e connessione ADSL.

### **Azione 2: Guida ai servizi assistenziali**

Nell'ottica di offrire un servizio ai dipendenti con situazioni familiari particolarmente gravose si sta perseguendo l'obiettivo di realizzare **una guida** che, riferendosi alla normativa vigente e ai servizi presenti sul territorio, fornisca un aiuto nella scelta di un percorso che permetta ai dipendenti di utilizzare tutti i supporti che possano sostenerli al meglio. E' in corso l'elaborazione di un documento intitolato: "Guida ai permessi e ai congedi per l'assistenza e la cura delle persone disabili maggiorenni".

### **Azione 3: Servizi a sostegno della genitorialità**

L'azione positiva "Prendersi cura dei figli, prendersi cura del lavoro" ha come destinatari tutti i dipendenti e il personale non strutturato (assegnisti, specializzandi, borsisti e dottorandi) con figli piccoli. Ha il duplice obiettivo di eseguire uno studio di fattibilità per la realizzazione di un nido/scuola materna aziendale presso l'Ateneo di Parma e di stipulare convenzioni con strutture già esistenti sul territorio.

Per stabilire qual è, all'interno dell'Ateneo, l'utenza potenziale attuale e futura di un nido/scuola materna è stato predisposto un questionario anonimo, compilabile on-line che nel mese di dicembre è stato sottoposto ai dipendenti. Il CUG ha allestito inoltre, un indirizzario del personale non strutturato al fine di rilevare anche i loro bisogni.

In collaborazione con il Centro Sociale Universitario (CSU) di Ateneo è stata proposta una convenzione con tre Baby Parking e con un asilo nido cittadini che offrono sconti e agevolazioni oltre che soluzioni personalizzate alle singole esigenze, riservate ai dipendenti, assegnisti, borsisti e dottorandi

E' stata inoltre realizzata l'iniziativa "Estate con noi 2013" (Centro Estivo).

Il CSU, in collaborazione con il CUG, ha coperto il 10% circa del costo settimanale per la frequenza al Centro Estivo dei figli delle persone che operano, a diverso titolo, in ambito universitario

### **Azione 4: Benessere organizzativo**

Nell'ambito dell'azione positiva legata al benessere e qualità della vita lavorativa, è stata effettuata una rilevazione on-line sulla percezione di correttezza, positività ed efficienza dell'organizzazione interna (benessere organizzativo) ai sensi del d.lgs. 150/ 2009 da parte del Nucleo di valutazione (OIV delle Università), in collaborazione col CUG. L'indagine viene condotta sulla base del modello di analisi proposto da CIVIT (ora ANAC), lievemente adattato in alcune parti alle caratteristiche peculiari e distintive dell'Ateneo

Per la valutazione del Rischio Stress da Lavoro Correlato, ai sensi della Circolare ministeriale del 18/11/2010 e del Decreto Legislativo 9 aprile 2008/81, è stato predisposto un tavolo di studio con le funzioni aziendali che si occupano di sicurezza del lavoro (Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente). Sono stati condotti alcuni incontri per la realizzazione della valutazione preliminare che consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi appartenenti a tre distinte famiglie di rischio: eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro. È stata messa successivamente a punto una scheda di valutazione rispetto a questi tre fattori che verrà prima utilizzata per il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo.

### **Azione 5: Counseling psicologico**

Avvio di un'attività di Counseling psicologico rivolta a tutti coloro che studiano e lavorano presso l'Ateneo di Parma, allo scopo di orientare, favorire e sostenere le potenzialità dei singoli individui, stimolando atteggiamenti maggiormente adattivi e favorendo una maggiore consapevolezza di Sé e delle proprie risorse.

Nel 2013 il Counseling psicologico ha visto la costituzione della sede ufficiale, con numero telefonico, indirizzo e-mail e spazio web sul portale dell'Ateneo. In occasione del Salone delle Studente, tenutosi nel maggio 2013, e al momento dell'iscrizione degli studenti ai diversi corsi di laurea, è stato loro fornito il materiale informativo relativo all'attività di Counseling. E' stato predisposto un piano di pubblicizzazione dell'attività che verrà attuato grazie alla collaborazione del Settore Comunicazione.

### **Azione 6: Prevenzione tumorale**

Azione finalizzata a divulgare la cultura della prevenzione primaria dei tumori. In collaborazione con la LILT sezione di Parma, che ha messo a disposizione medici specialisti, sono proseguite all'interno di ambulatori universitari, le visite a favore del personale dipendente, degli studenti e dei loro familiari, al fine di sensibilizzare un numero sempre più ampio di persone sull'importanza

vitale della prevenzione e della diagnosi precoce dei tumori, informarli sugli stili di vita corretti da adottare e sui controlli diagnostici da effettuare.

### **Azione 7 Benessere e sport**

E' un'iniziativa a favore del benessere dei dipendenti e degli studenti dell'Università di Parma relativa alla prevenzione di patologie respiratorie e cardiovascolari attraverso la promozione dell'attività motoria. In collaborazione col Centro Antifumo dell'Azienda ospedaliero-Universitaria di Parma, si propone un percorso motivazionale-motorio che, attraverso la corsa podistica, aiuti i fumatori a raggiungere e mantenere l'astinenza dal fumo di tabacco.

### **Azione 8: Mobilità sostenibile**

In collaborazione con il Mobility Management di Ateneo e con il servizio Infomobility del Comune di Parma, sono stati raccolti alcuni dati relativi alla mobilità ciclabile a Parma, utili a comprendere esigenze e opportunità per la realizzazione del piano azioni positive.

E' stata ottenuta dal Comune per tutti dipendenti dell'Ateneo la tessera MI MUOVO ad un costo agevolato. Si sta valutando quali criteri adottare per individuare alcuni dipendenti che potrebbero usufruire della tessera MI MUOVO agevolata per gli spostamenti durante l'orario di lavoro.

### **Azione 9: Formazione ai dipendenti**

Nell'ambito della formazione obbligatoria dei dipendenti dell'Ateneo, il CUG ha creato un modulo intitolato "*La tutela del benessere fisico, mentale e sociale delle dipendenti e dei dipendenti: il Codice Etico dell'Ateneo di Parma e il Comitato Unico di Garanzia*". Il corso si è svolto attraverso la piattaforma informatica dell'Ateneo. Gli argomenti trattati hanno compreso: il codice etico: scopo e definizione; definizione ed esempi di molestia sessuale, fisica, morale, mobbing, e di atto discriminatorio; la figura, il ruolo e le competenze della Consigliera di fiducia.

### **Azione 10: Cultura dell'inclusione**

L'azione ha lo scopo di fornire indicazioni per l'inclusione quotidiana delle persone disabili nell'ambito lavorativo e di studio. A seguito di diverse segnalazioni riguardanti l'utilizzo improprio dei parcheggi destinati alle persone con disabilità è stata promossa la realizzazione di una cartolina per sensibilizzare tutti al rispetto di questa tipologia di parcheggio. Con la collaborazione della Delegata del Rettore al Coordinamento di Iniziative per studenti disabili, fasce deboli, DSA e BES e del personale afferente al Servizio Fasce deboli si è deciso di realizzare il progetto "Buona Prassi". Questo progetto è composto da diverse azioni. il Magnifico Rettore ha inviato una lettera per richiamare tutto il personale al rispetto delle norme segnaletiche relative ai parcheggi riservati alle persone con disabilità. E' previsto un bando di concorso aperto agli studenti per l'elaborazione di frasi, fotografie e disegni

finalizzati alla realizzazione di una cartolina e/o di adesivi da apporre sulle auto in sosta. Verrà anche effettuato un censimento all'interno di tutte le strutture dell' Ateneo dei parcheggi riservati ai disabili.

### **Azione 12: Convegni**

In un'ottica di promozione della cultura di parità e del rispetto della dignità della persona, il 14/03/13 si è organizzato un incontro con l'autrice Rossella Palomba *"Sognando Parità. Occupazione e lavoro, maternità, sesso e potere, violenza e povertà: le pari opportunità, se non ora quando?"*

Il 24/11/2013 si è tenuto, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, lo spettacolo teatrale *"Marcella"*. L'evento è stato organizzato in collaborazione con l'Associazione Centro Antiviolenza con il patrocinio di Comune, Provincia e Azienda Ospedaliero-Universitaria. Il CUG ha voluto contribuire economicamente per promuovere le forme di assistenza e sostegno alle vittime di violenza.

### **Azione 13: Consigliera di Fiducia**

La Consigliera di fiducia, alla quale è stato conferito l'incarico da parte dell'Amministrazione nel settembre 2012, sostenuto economicamente dal CUG, ha proseguito l'attività di consulenza e assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni, in ottemperanza al Codice Etico di Ateneo. La Consigliera relaziona semestralmente alla presidente del CUG sull'attività svolta.

Nel corso del 2013 la Consigliera è stata contattata sia dal personale docente che tecnico-amministrativo, appartenente a entrambi i generi. I pareri richiesti vertevano sulla fruibilità di congedi ex lege 104/92, trattamenti legati alla maternità, presunto mobbing tra colleghi, con gravi ripercussioni nell'ambiente di lavoro, problemi connessi alla riorganizzazione di Ateneo, violazione del Codice Etico da parte di colleghi ed un caso di molestia a sfondo sessuale. Tutti i casi sono stati gestiti nel rispetto delle norme del Codice che impone richieste scritte di intervento, incontro con la persona interessata, salvo diversa volontà di quest'ultima, contatto con i soggetti e gli organi universitari interessati di volta in volta alla vicenda, al fine di individuare strategie di contrasto o di soluzione del conflitto. La Consigliera ha segnalato una pronta risposta da parte di tutti i soggetti coinvolti e un ottimo grado di collaborazione da parte di tutti gli interessati ed interpellati (Presidente del CUG, Direttrice Generale, Dirigente dell'Area Risorse Umane, componenti del CUG presenti nei Dipartimenti/Aree interessati del caso, Direttori di Dipartimento, organizzazioni sindacali interessate).

## **6.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

L'attività legata al ciclo della performance nel 2013 ha seguito un percorso di partecipazione e coinvolgimento degli attori già avviato nel 2010 il quale ha investito in modo sempre più strutturato la stesura e la definizione dei documenti del ciclo stesso.

Il processo di condivisione degli obiettivi e della struttura e contenuti dei documenti del ciclo della performance è iniziato con la costituzione della Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità nel novembre del 2010, integrata nella sua composizione nel gennaio 2012 al fine di consentire di operare con l'apporto degli organi di vertice. Con tale modalità sono stati predisposti i documenti relativi agli anni 2011 e 2012 ed il Piano della Performance – Aggiornamento 2013.

Con il subentro della nuova governance, dal 1 novembre 2013, la Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità è stata ricostituita, integrata nella sua composizione e ne sono state aggiornate le competenze, alla luce della precedente esperienza e delle disposizioni normative intervenute, nonché in considerazione delle nuove cariche di indirizzo politico.

Per la stesura della presente Relazione sulla Performance per il 2013, viene confermata questa modalità di partecipazione: il processo è iniziato nello specifico, dopo la conclusione del processo valutativo, con la raccolta da parte dell'Area Risorse Umane delle schede di valutazione e la conseguente elaborazione dei dati.

A conclusione del ciclo triennale della performance 2011/2013, la nuova governance intende, in questa relazione, far emergere, quanto più possibile, la corrispondenza fra obiettivi assegnati, risultati conseguiti ed evidenza della performance organizzativa.

Ciò anche alla luce di quanto già avviato con il Piano della Performance 2014/2016, nel quale, coerentemente con la strategia chiaramente enunciata nella programmazione triennale di cui al decreto ministeriale del 15 ottobre 2013, gli obiettivi dell'azione amministrativa a supporto sono stati valutati, ponderati e declinati con peso, misura e target, dopo un'analisi, quanto più approfondita possibile, dei dati disponibili.

Nel rispetto dei tempi definiti nel Piano della Performance, Aggiornamento per il 2013, la Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità ha elaborato la presente Relazione che viene successivamente emanata con Decreto del Rettore e sottoposta al Nucleo di Valutazione di Ateneo per la prevista validazione.

## **6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

Senz'altro la suddetta modalità partecipativa nel processo, unitamente ad alti profili e competenze in materia di organizzazione aziendale presenti nella Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità e fulcro del coordinamento e dell'indirizzo della Commissione stessa sono da considerarsi punti di forza dell'attività in materia di performance realizzata dall'Ateneo, nonché spinta propulsiva ad un continuo miglioramento.

Unitamente a ciò la nuova governance, in carica a partire dagli ultimi mesi del 2013, ha avviato un cadenzato e proficuo ascolto nonché una attiva interazione con gli stakeholder interni ed esterni che consentirà, in futuro, una reale e concreta sinergia per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo, considerate le aspettative, esigenze e risorse della comunità e del territorio, in un percorso sempre più lontano dall'autoreferenzialità.

D'altro canto è da considerare che la ricchezza di apporti e competenze della Commissione stessa, presenta la necessità di una opportuna armonizzazione dei contenuti, per una strutturazione organica dei documenti, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità.

Inoltre la strutturazione del controllo di gestione, più volte auspicata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo ed ora obiettivo strategico di prossima realizzazione della nuova governance, consentirà, nella valutazione della performance organizzativa, il dovuto allineamento fra risorse ed obiettivi.

Ciò potrà avvenire in modo efficace se sarà supportato da una solida, integrata, organizzata ed efficiente produzione di dati dell'Ateneo e per l'Ateneo, per la definizione degli obiettivi, l'analisi degli scostamenti e la valutazione dei risultati.

Anche tali aspetti sono ritenuti fondamentali dalla nuova governance, che li ha inseriti quali obiettivi strategici di programmazione,

Inoltre si riscontra l'opportunità, per il 2014, di definire in modo sempre più strutturato il processo a cascata sia di assegnazione degli obiettivi che di conseguente valutazione.

Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, ciò consente una sempre più chiara e stabile correlazione fra obiettivi strategici, specifici ed operativi permettendo di declinarli con sempre maggior consapevolezza ai diversi livelli dell'organizzazione.

Di seguito vengono allegati

**ALLEGATI:**

1. Schede di assegnazione obiettivi e valutazione anno 2013
2. Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato 1

**SCHEMA 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 \_\_\_\_\_

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

<b>Eventuali osservazioni del dipendente</b>

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Allegato 2): Tabella documenti del ciclo di gestione della performance**

Documento	2011		2012		2013		Link documento
	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data aggiornamento	Data di pubblicazione	Data aggiornamento	Data di pubblicazione	
Sistema di misurazione e valutazione della performance	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	14/05/2012	15/05/2013	15/05/2013	Prima versione: <a href="http://www.unipr.it/node/5623">http://www.unipr.it/node/5623</a>  Aggiornamento 2012: <a href="http://www.unipr.it/node/5624">http://www.unipr.it/node/5624</a>  Aggiornamento 2013: <a href="http://www.unipr.it/node/5626">http://www.unipr.it/node/5626</a>
Piano della performance	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	14/05/2012	15/05/2013	15/05/2013	Prima versione: <a href="http://www.unipr.it/node/5623">http://www.unipr.it/node/5623</a>  Aggiornamento 2012: <a href="http://www.unipr.it/node/5624">http://www.unipr.it/node/5624</a>  Aggiornamento 2013: <a href="http://www.unipr.it/node/5626">http://www.unipr.it/node/5626</a>
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	18/07/2011	21/07/2011	09/07/2012	13/07/2012	25/10/2013	30/10/2013	Prima versione: <a href="http://www.unipr.it/node/731">http://www.unipr.it/node/731</a>  Aggiornamento 2012: <a href="http://www.unipr.it/node/732">http://www.unipr.it/node/732</a>  Aggiornamento 2013 <a href="http://www.unipr.it/node/8137">http://www.unipr.it/node/8137</a>
Standard di qualità dei servizi	21/11/2011	22/11/2011	22/11/2011				<a href="http://www.cedi.unipr.it/qualita">http://www.cedi.unipr.it/qualita</a>

