



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

REG. N. L

Decreto n. 580

IL RETTORE

VISTA la Legge 9 maggio 1989 (in Suppl. Ordinario alla G.U. 11 maggio n. 108) – 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 della efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e alla Corte dei Conti;

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

VISTO lo Statuto dell'Università di Parma;

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

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

VISTO il Piano della Performance di Ateneo per il triennio 2011/2013 adottato con Decreto Rettorale n. 324 del 5 maggio 2011;

VISTO il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011/2013 adottato con Decreto Rettorale n. 495 del 18 luglio 2011;

PRESO ATTO dell'attività della Commissione Monitoraggio e Qualità istituita con D.R. n. 666 del 24 novembre 2010 e successivamente rinnovata ed integrata nella sua composizione con le figure dirigenziali a seguito di D.R. 81/bis del 16 gennaio 2012, con il compito tra l'altro di proporre un modello di valutazione della performance in linea con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e con la normativa vigente in materia;

RAVVISATA l'opportunità di relazionare in merito alla sperimentazione del Ciclo della Performance che ha preso avvio nel 2011, al fine anche di perseguire nell'azione di sperimentazione dello stesso e del suo miglioramento;



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

VISTA la Relazione sulla performance – anno 2011, predisposta dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, la quale ha consentito il confronto dei vertici dell'amministrazione sul ciclo della performance sperimentato nel 2011, ed i cui risultati sono contenuti nella suddetta Relazione;

d e c r e t a

è approvata la Relazione sulla Performance – anno 2011, nel testo depositato agli atti dell'ufficio, dando mandato al Nucleo di Valutazione, per gli adempimenti di propria competenza.

Parma, 26 luglio 2012

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Silvana Ablondi

IL RETTORE

Gino Ferretti



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2011

Luglio 2012

INDICE

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	1
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	2
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	4
Trasparenza, valutazione e merito	16
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	18
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	20
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	22
Allegato A): Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	23

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione sulla Performance si colloca in un momento particolarmente delicato ed impegnativo per l'Ateneo di Parma che si trova ad attuare il cambiamento istituzionale e la riorganizzazione di Organi e Strutture, dettato da quanto previsto dalla Legge 30 dicembre 2010 n. 240 e dalla conseguente emanazione dello Statuto nonché regolamenti, atti e provvedimenti che scaturiscono dall'emanazione dei decreti attuativi della L. 240/2010.

Lo sforzo intrapreso dall'Ateneo per adempiere a quanto disposto dal Decreto Legislativo 150/2009 è stato notevole, in un panorama legislativo non chiaro ed in assenza di linee di raccordo fra l'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Indipendenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Da tempo l'Ateneo è impegnato in materia di valutazione del personale tecnico amministrativo, ma dallo scorso anno l'attenzione è stata indirizzata ad adempiere a quanto previsto dalla normativa nell'intento di rendere più strutturato e trasparente il processo di valutazione.

Pertanto la fase di valutazione conclusasi è da considerarsi una sperimentazione che ha potuto evidenziare aspetti positivi e criticità del processo già in atto in Ateneo.

La sperimentazione continuerà anche nel 2012, con il focus rivolto all'individuazione di indicatori legati agli obiettivi individuali, nell'ambito degli obiettivi strategici.

Il passaggio al bilancio unico di Ateneo, obiettivo strategico per il 2012, costituirà senza dubbio uno step importante per l'analisi delle risorse e delle spese, in un'ottica sempre più consolidata di efficienza ed economicità.

Azioni concrete sono già state intraprese in quest'ottica quali ad esempio la previsione del modulo U Gov Risorse Umane del CINECA, quale strumento e supporto informatico al processo di valutazione.

La presente Relazione sulla Performance dell' Ateneo di Parma, relativa all'anno 2011, si ispira alle linee guida definite dalla CIVIT (delibera n. 5 del 7 marzo 2012).

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

L'Università italiana vive un particolare momento fra stretta economica da una parte e riforma universitaria dall'altra, come recentemente ricordato anche dal Magnifico Rettore nel discorso della cerimonia di inaugurazione dell'a.a. 2011/2012.

Dal 2008 sono stati varati diversi provvedimenti di programmazione finanziaria validi fino al 2013 i quali, tra le altre cose, riducono in modo programmato e certo il fondo di finanziamento ordinario per un totale che alla fine sarà di quasi un miliardo e mezzo.

Altri provvedimenti sono stati la riduzione dell'età di pensionamento dei docenti, misure per le uscite dei tecnici amministrativi, si sono bloccate le progressioni stipendiali dei docenti e le dinamiche contrattuali dei tecnici e amministrativi, e si consentono nuovi ingressi in misura circa non superiore alla metà delle uscite.

Da tre anni, inoltre, è stato introdotto lo strumento della quota premiale, che consiste nella sottrazione della stessa percentuale del fondo di finanziamento ordinario assegnato a ciascun Ateneo ed in una sua riassegnazione agli Atenei, secondo criteri premiali stabiliti dal Ministero.

A ciò si aggiunge una certa difficoltà nel prevedere le entità dei fondi che potranno essere assegnati accentuata dai ritardi con cui queste vengono comunicate.

Queste incertezze, accentuate dalla fase di contrazione, hanno reso ulteriormente difficile la gestione finanziaria, svuotando di rilievo fasi importanti della programmazione e costringendo a rilevanti immobilizzi di risorse per poter agire con prudenza ed in un quadro di sicurezza.

Altro tema fondamentale che ha impegnato l'Ateneo nel corso del 2011 e che lo terrà impegnato ulteriormente nel corso del 2012 è l'attuazione dei disposti della legge 240/2010 e l'adeguamento alle nuove disposizioni dello Statuto emanato nello scorso gennaio.

Nei prossimi mesi l'Ateneo è quindi chiamato, ad una rilevante riorganizzazione coerente con il nuovo dispositivo statutario e nel contempo continuerà la prudente politica finanziaria ed amministrativa fin qui seguita.

Considerati gli aspetti contingenti esterni, di seguito viene riportata una sintesi di informazioni utili per gli stakeholder dell'Ateneo, così come individuati nel Piano della Performance, relativa all'anno di riferimento della presente Relazione.

ATENEIO DI PARMA

STRUTTURE E OFFERTA DIDATTICA	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Facoltà	12	31/12/2011
Dipartimenti	42	
Centri	17	
Corsi di laurea	41	A.A. 2010/2011
Corsi di laurea magistrale	40	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	6	
Master di I livello	8	
Master di II livello	12	
Scuole di specializzazione	24	
Corsi di perfezionamento e formazione	25	
Corsi di dottorato di ricerca	34	XXVII ciclo
COMUNITÀ UNIVERSITARIA	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Personale docente (di cui)	952	31/12/2011
Ordinari	257	
Associati	270	
Ricercatori	423	
Assistenti	2	
Personale tecnico amministrativo (compresi dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	916	31/12/2011
Studenti iscritti corsi di laurea triennale	19.601	A.A. 2010/2011
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale	4.983	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5.496	
Laureati corsi di laurea triennale	4.824	anno solare 2010
Laureati corsi di laurea specialistica	1.392	
Laureati corsi di laurea magistrale a ciclo unico	510	
Iscritti a Master di I livello	86	A.A. 2010/2011
Iscritti a Master di II livello	109	
Diplomati a master di I livello	54	anno solare 2010
Diplomati a master di II livello	54	
Iscritti a corsi di dottorato	475	anno solare 2010
Corsi di dottorato attivi	48	anno solare 2010
Assegnisti di ricerca	250	31/12/2011
INTERNAZIONALIZZAZIONE	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Programma Erasmus -studenti in entrata	245	A.A. 2010/2011
Programma Erasmus -studenti in uscita	287	
Altri programmi di mobilità -studenti in entrata	41	
Altri programmi di mobilità -studenti in uscita	13	
SERVIZI AGLI STUDENTI	DATO RILEVATO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Aule	244	31/12/2011
Aule informatiche	48	
Postazioni pc (nelle aule informatiche)	854	
Biblioteche	27	
Posti lettura nelle biblioteche	2186	
Volumi in biblioteca (monografie, tesi e audiovisivi)	756.986	
Abbonamenti correnti a periodici cartacei	2.805	
Periodici elettronici correnti	756	

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

Dotazione personale docente al 31/12/2010

Ateneo	% a livello regionale
BOLOGNA	54,63%
FERRARA	11,58%
MODENA e REGGIO EMILIA	15,49%
PARMA	18,30%

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 14/03/2011)

Dotazione personale tecnico-amministrativo al 31/12/2010

Ateneo	% a livello regionale
BOLOGNA	58,73%
FERRARA	10,47%
MODENA e REGGIO EMILIA	13,38%
PARMA	17,41%

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 14/03/2011)

Studenti iscritti per l'a.a. 2010/2011 (% su totale regionale)

Ateneo	Iscritti	iscritti I° anno	Immatricolati
BOLOGNA	53,99%	53,79%	52,84%
FERRARA	11,91%	11,06%	12,03%
MODENA e REGGIO EMILIA	13,54%	14,79%	14,33%
PARMA	20,57%	20,36%	20,79%

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

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

Ateneo	Iscritti	iscritti I° anno	Immatricolati
BOLOGNA	54,58%	56,00%	47,17%
FERRARA	14,44%	12,99%	25,07%
MODENA e REGGIO EMILIA	12,08%	13,43%	11,89%
PARMA	18,90%	17,58%	15,88%

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

Laureati nell'a.a. 2009/2010 (% su totale regionale)

Ateneo	Laureati
BOLOGNA	57,21%
FERRARA	9,07%
MODENA e REGGIO EMILIA	12,73%
PARMA	20,98%

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

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il macro obiettivo strategico dell'Ateneo enunciato nel Piano della Performance 2010-2013, coerentemente con le linee programmatiche annualmente espone nelle Relazioni al bilancio di previsione, nel Piano triennale di sviluppo e nel Piano edilizio di Ateneo, ha

riguardato l'ottimizzazione delle risorse umane, strutturali e finanziarie per le attività istituzionali previste dallo Statuto, al fine di raggiungere elevati standard qualitativi nei processi di valutazione della ricerca e della didattica, in relazione ai livelli precedentemente acquisiti nei sistemi di valutazione nazionale inerenti alla didattica e alla ricerca.

In ogni area strategica e nel perseguimento delle relative attività tale obiettivo è stato la guida per sostenere l'impatto con i recenti dettati normativi in materia di riorganizzazione universitaria che hanno interessato, in modo diverso e trasversale, le aree di attività dell'amministrazione: dalle risorse umane agli affari generali, dalla didattica alla ricerca, dalla contabilità all'edilizia.

Gli obiettivi operativi quindi, pur nel rispetto del macro obiettivo strategico di ottimizzazione delle risorse per elevare gli standard qualitativi, hanno senz'altro risentito dello sforzo necessario e dell'impegno profuso per l'avvio della riorganizzazione universitaria, in ogni ambito.

L'attività del 2011 dell'amministrazione è stata caratterizzata da un forte coinvolgimento nell'avvio di tali procedure ed è stata richiesta una stretta sinergia alle diverse aree per il perseguimento dell'obiettivo.

Non molto diversamente potrà essere gestita l'attività per il 2012, nel quale sono in atto gli adempimenti per la strutturazione del processo di riorganizzazione, conseguenti l'emanazione dello statuto, gli adempimenti previsti dai diversi decreti attuativi della L. 240/2010 e quelli a seguito dei processi avviati dall'ANVUR relativi alla VQR 2004/2010 e relativi all'autovalutazione, valutazione periodica ed accreditamento.

E' inevitabile considerare che, solo una volta completato l'iter di ristrutturazione, con una struttura adeguata ai dettati normativi, l'Ateneo possa rivolgere tutta la sua attenzione all'attività propria della sua mission istituzionale, per il perseguimento di elevati standard di qualità, in un'ottica di efficienza ed efficacia.

Preme sottolineare, tuttavia, un importante risultato conseguito e di non facile evidenza da una semplice lettura dei documenti predisposti dall'amministrazione. Si tratta del miglioramento e della ampia diffusione della cultura della trasparenza, del merito e della valutazione che l'Ateneo sta perseguendo, in linea con lo spirito normativo.

Da un iniziale adempimento dei nuovi dettati normativi, l'Ateneo ha investito attenzione e risorse per consolidare tale cultura e per diffonderla. Ne sono esempio il coinvolgimento delle competenze e dei vertici amministrativi nella redazione dei documenti, la strutturazione del processo di valutazione con schede di valutazione riviste, obiettivi ed indicatori, comportamenti richiesti, la previsione di un programma informatico specifico di supporto, l'informazione agli stakeholder esterni ed interni, le iniziative di coinvolgimento degli stessi, l'aggiornamento e la rivisitazione del sito web istituzionale ecc.

Illustrando in modo più analitico le modalità e il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'attività di valutazione dell'anno 2011, a fronte di n. 6 dirigenti in servizio e n. 894 unità di personale tecnico amministrativo, di cui alla tab. A) è stato predisposto un totale di n. 1.009 schede di valutazione individuale, di cui alla tab. B), in quanto in corso d'anno si sono verificate talune situazioni di affidamento incarico dirigenziale ad interim o di affidamento di incarichi aggiuntivi.

Tabella A)

		CAT	TOT	
B	134	B1	13	
		B2	7	
		B3	10	
		B4	66	
		B5	21	
		B6	17	
C	383	C1	18	
		C2	34	
		C3	10	
		C4	150	
		C5	100	
		C6	67	
		C7	4	
D	321	D1	29	
		D2	30	
		D3	5	
		D4	172	
		D5	33	
		D6	52	
		EP1	12	
EP	56	EP2	8	
		EP3	2	
		EP4	18	
		EP5	11	
		EP6	5	
		EP7	0	
		DIRIG.	5	di cui uno in aspettativa per inc.DIR.AMM.
DIR	6	DIRIG. A CONTR.	0	
		DIR. AMM.VO	1	
900	totale	900		

Tabella B)

n. schede	Tipologia scheda
10	figure dirigenziali
224	posizioni organizzative
56	ruoli di responsabilità: funzioni specialistiche – cat. D
247	funzioni di responsabilità - personale di cat. B-C-D
472	personale di cat. B-C-D
1009	

Nell'esposizione dei dati che seguono la determinazione della performance individuale tiene conto della media della valutazione dei vari incarichi conferiti.

Si fornisce di seguito un prospetto riassuntivo della media dei risultati raggiunti sia dai Dirigenti che dal personale tecnico amministrativo suddiviso per Struttura:

Dirigenti:

Valutazione del raggiungimento del risultato individuale	
Media:	50
Variabilità	0%

Si rinvia ai prospetti seguenti la parte relativa agli obiettivi e ai risultati conseguiti.

Valutazione del comportamento organizzativo	
Media:	50
Variabilità	0%

Per quanto attiene alla valutazione del comportamento organizzativo, sono stati utilizzati i seguenti descrittori:

1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)	
	1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni
	2. Le informazioni sono reperite con fatica da parte dei collaboratori
	3. Le informazioni sono trasmesse in modo formale senza esplicite istruzioni
	4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi
	5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi
	Non valutabile
2) Gestione della valutazione (capacità di valutare i propri collaboratori)	
	1. Assenza di differenziazione nelle valutazioni
	2. Bassa differenziazione nelle valutazioni
	3. Media differenziazione nelle valutazioni
	4. Buona differenziazione nelle valutazioni
	5. Ampia differenziazione nelle valutazioni
	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	
	1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro
	2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità
	3. Si dispone di un piano di lavoro
	4. Le attività sono sistematicamente programmate
	5. Si sviluppano sistematici report sullo stato di avanzamento dei vari lavori
	Non valutabile
4) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)	
	1. Nessun apporto all'innovazione
	2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro
	3. Apporti alla innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro
	4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità
	5. Portatore di progetti innovativi intersettoriali
	Non valutabile

Ciascun elemento su esposto ha un fattore di ponderazione così come sotto indicato:

TOTALE SCHEDA: 100

Valutazione delle prestazioni agite rispetto agli obiettivi ricevuti: max 50 punti

Valutazione comportamenti espressi nel ruolo: max 50 punti

Area obiettivi

- 1 = obiettivi non adeguatamente raggiunti: punti 0
- 2 = obiettivi adeguatamente raggiunti: punti 25
- 3= obiettivi più che raggiunti: punti 49
- 4 = obiettivi ottimamente raggiunti: punti 50

**Area comportamenti:
calcolo item 1), 3) e 4)**

- 1 = 0 punti
- 2 = 2 punti
- 3 = 7 punti
- 4 = 9 punti
- 5 = 10 punti

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

- 1 = Se non si rileva nessuna differenziazione: punti 0
- 2 = Se più del 95% delle valutazioni formulate per i diretti collaboratori risulta essere il massimo:
punti 2
- 3 = Se più del 75% delle valutazioni formulate per i diretti collaboratori risulta essere il massimo:
punti 7
- 4 = Se più del 50% delle valutazioni formulate per i diretti collaboratori risulta essere il massimo:
punti 9
- 5 = Se non più del 50% delle valutazioni formulate per i diretti collaboratori risulta essere il massimo: punti 10

Nel complesso i dati riferiti alla valutazione complessiva sono caratterizzati da variabilità nulla, rappresentando il pieno raggiungimento degli obiettivi individuali e un comportamento organizzativo rispondente alle attese.

Pur tuttavia, nell'ottica di un miglioramento della procedura adottata sono state modificate e migliorate le schede utilizzate, già implementate nel Piano della performance 2012.

Personale tecnico amministrativo:

Occorre precisare che, in questo secondo caso, gli obiettivi sono stati assegnati al personale delle categorie EP e D titolari di posizioni organizzative, funzioni di Staff e sovraintendenze amministrative e tecniche, mentre per tutto il restante personale sono stati valutati i comportamenti organizzativi attesi.

Struttura	n° personale con obiettivi assegnati		media raggiungimento
	maschi	femmine	
Rettorato: struttura di Staff	0	1	100

Struttura	n° personale con obiettivi assegnati		media raggiungimento
	maschi	femmine	
Direzione Amministrativa	1	8	99,11
I Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	3	11	100
II Area Dirigenziale - Contabilità	3	23	95,86
III Area Dirigenziale - Edilizia Infrastrutture	14	7	100
IV Area Dirigenziale - Didattica	12	29	98,02
V Area Dirigenziale - Risorse Umane	4	15	93,01
VI Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	5	27	94,64
Dipartimento di Anatomia Umana, Farmacologia e Scienze Medico Forensi	0	1	98,00
Dipartimento di Beni Culturali e dello Spettacolo	0	1	100
Dipartimento di Biochimica e Biologia Molecolare	0	1	99,00
Dipartimento di Biologia Evolutiva e Funzionale	1	1	79,50
Dipartimento di Chimica Generale ed Inorganica, Chimica Analitica, Chimica Fisica	2	0	99,00
Dipartimento di Chimica Organica e Industriale	0	1	100
Dipartimento di Clinica Medica, Nefrologia e Scienze della Prevenzione	2	2	97,50
Dipartimento di Diritto, Economia e Finanza Internazionale	0	1	97,00
Dipartimento di Economia	0	1	98,00
Dipartimento dell'Età Evolutiva	0	2	100
Dipartimento Farmaceutico	1	0	87,00
Dipartimento di Filologia Classica e Medievale	1	0	99,00
Dipartimento di Filosofia	0	1	100
Dipartimento di Fisica	1	0	99,00
Dipartimento di Genetica, Biologia dei Micorganismi, Antropologia, Evoluzione	1	1	100
Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura	1	0	100
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione	0	1	100
Dipartimento di Ingegneria Industriale	0	1	100
Dipartimento di Italianistica	0	2	94,00
Dipartimento di Lingue e Letterature Straniere	1	1	97,50
Dipartimento di Matematica	1	0	100
Dipartimento di Medicina Interna e Scienze Biomediche	1	0	100
Dipartimento di Medicina Sperimentale	0	1	98,00
Dipartimento di Neuroscienze	1	0	100
Dipartimento di Patologia e Medicina di Laboratorio	1	1	79,50
Dipartimento di Produzioni Animali, Biotecnologie Veterinarie, Qualità e Sicurezza degli Alimenti	0	1	100
Dipartimento di Psicologia	0	1	63,25
Dipartimento di Salute Animale	0	2	100

Struttura	n° personale con obiettivi assegnati		media raggiungimento
	maschi	femmine	
Dipartimento di Sanità Pubblica	0	1	98,00
Dipartimento di Scienze Ambientali	3	2	100
Dipartimento di Scienze Chirurgiche	0	1	100
Dipartimento di Scienze Cliniche	0	2	100
Dipartimento di Scienze Farmacologiche, Biologiche e Chimiche Applicate	0	1	99,00
Dipartimento di Scienze della Formazione e del Territorio	1	1	100
Dipartimento di Scienze della Terra	4	1	99,20
Dipartimento di Scienze Ginecologiche, Ostetriche e di Neonatologia	0	2	98,50
Dipartimento di Scienze Giuridiche	0	1	100
Dipartimento di Scienze Otorino - Odonto - Oftalmologiche e Cervico Facciali	0	1	100
Dipartimento di Scienze Penalistiche	0	1	100
Dipartimento di Storia	0	2	98,00
Dipartimento di Studi Giuridici e Sociali	0	1	100
Dipartimento di Studi Politici e Sociali	0	1	100
CEDI	2	1	100
CSAC	0	1	100
CSIBE	0	1	100
CIM	1	1	99,00
TOTALE	68	167	97,36

Per quanto attiene alla valutazione del comportamento organizzativo, sono stati utilizzati i seguenti descrittori:

1) Comunicazione e leadership (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)
1. Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni
2. Le informazioni sono reperite con fatica da parte dei collaboratori
3. Le informazioni sono trasmesse in modo formale senza esplicite istruzioni
4. Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi
5. Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi
Non valutabile
2) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini
1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità
3. Si dispone di un piano di lavoro
4. Le attività sono sistematicamente programmate
5. Si sviluppano sistematici report sullo stato di avanzamento dei vari lavori
Non valutabile
3) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)
1. Nessun apporto all'innovazione
2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro
3. Apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro
4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della

	qualità
	5. Portatore di progetti innovativi intersettoriali
	Non valutabile
4) Collaborazione con colleghi di altri settori e strutture	
	1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti
	2. Collabora evidenziando le difficoltà e i vincoli per il raggiungimento dell'obiettivo
	3. Collabora mettendo in evidenza il ruolo della sua unità organizzativa
	4. Collabora aiutando i colleghi a operare al meglio per il raggiungimento degli obiettivi
	5. Collabora in modo sistematico apportando idee originali che favoriscono l'integrazione
	Non valutabile

Anche in questo caso ciascun elemento su esposto ha un fattore di ponderazione così come sotto indicato:

TOTALE SCHEDA: 100

Valutazione delle prestazioni agite rispetto agli obiettivi ricevuti: max 50 punti

Valutazione comportamenti espressi nel ruolo: max 50 punti

Area obiettivi

1 = non adeguatamente raggiunti: punti 0

2 = obiettivi adeguatamente raggiunti: punti 25

3 = obiettivi più che raggiunti: punti 49

4 = obiettivi ottimamente raggiunti: punti 50

Area comportamenti:

calcolo item 1), 3) e 4)

1 = 0 punti

2 = 2 punti

3 = 7 punti

4 = 9 punti

5 = 10 punti

calcolo item 2) capacità di pianificare e programmare le attività e rispetto dei termini

1 = 0 punti

2 = 4 punti

3 = 14 punti

4 = 19 punti

5 = 20 punti

Dall'esame dei dati emerge una significativa varianza nel grado di raggiungimento degli stessi.

Tale aspetto, pur confermando l'attendibilità del sistema adottato, ha suggerito una modifica e un miglioramento delle schede utilizzate, già implementate nel Piano della performance 2012.

Nell'ambito degli obiettivi strategici di Ateneo, vengono di seguito riportate le principali azioni attuate dall'amministrazione nelle diverse aree di intervento, coerentemente con gli obiettivi stabiliti nel Piano della Performance 2011-2013.

AREA RISORSE UMANE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
	PERSONALE DOCENTE	
	Concorrere per la parte di competenza alla predisposizione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale da sottoporre agli Organi di Governo.	
GARANTIRE LA PIENA SOSTENIBILITA' DELL'ATTIVITA' DIDATTICA E DELL'ATTIVITA' DI RICERCA	Razionalizzazione dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane nel contesto della Programmazione.	Regolamento per i contratti di insegnamento ex lege 240/2010 ed altre normative per lo svolgimento di attività didattiche.
	Attuazione delle innovazioni introdotte in materia di risorse umane dalla Legge 240/2010 sulla riforma del sistema universitario e dai relativi decreti attuativi, per le parti di competenza.	Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato.
		Regolamento per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione dell'art. 18 della Legge 240/2010.
	PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO	
	Concorrere per la parte di competenza alla predisposizione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale da sottoporre agli Organi di Governo.	Monitoraggio della situazione del personale, tenendo conto delle cessazioni previste in base alla vigente normativa in materia, in modo da programmare gli ingressi di nuovo personale nei limiti delle effettive esigenze prospettate dal personale dirigenziale e dalle strutture competenti tenendo conto delle effettive disponibilità finanziarie e dei punti organico.
INCREMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO E CRESCITA PROFESSIONALE DEL PERSONALE ATTRAVERSO POLITICHE DI GESTIONE FINALIZZATE AL RICONOSCIMENTO DEL MERITO ED ALLA VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA'	Razionalizzazione dell'organizzazione e della gestione delle risorse umane nel contesto della Programmazione nel rispetto delle pari opportunità.	Riesame dei provvedimenti organizzativi dell'Ateneo al fine di proporre i necessari adeguamenti alle mutate esigenze organizzative.
	Attuazione delle innovazioni introdotte dalla legge n. 15/2009 e dal D.lgs. 150/2009 sulla riforma del pubblico impiego, per le parti di competenza.	Adeguamento dei contratti integrativi al riparto di competenze fra legge e contrattazione. Adeguamento dei sistemi di relazioni sindacali. Progressiva applicazione delle procedure di valutazione del personale. Adeguamento del sistema disciplinare.

AREA DIDATTICA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
MIGLIORAMENTO ATTIVITA' DELLA SEGRETERIA STUDENTI		Procedure per l'iscrizione on line attive per tutte le Facoltà
CERTIFICAZIONE STRUTTURE DIDATTICHE ISO 9001	Mantenimento standard operativi per segreterie studenti ed estensione ad altre strutture di supporto alla didattica (CEDI, CSIBE , Orientamento, ecc.)	Certificazione di qualità per i servizi delle Facoltà di Ingegneria, di Lettere e Filosofia ed Economia
INCREMENTO DELL'ATTIVITA' DI ORIENTAMENTO IN ENTRATA, USCITA ED IN ITINERE		Realizzazione del Salone dello studente con modalità organizzative diverse dai precedenti anni
ATTIVAZIONE SCUOLE DI DOTTORATO		Elezioni dei Consigli Scientifici delle Scuole e dei relativi Direttori

AREA RICERCA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICERCA		
SVILUPPO E POTENZIAMENTO DEL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	Supporto alla realizzazione attività del Tecnopolo ed allargamento delle attività di trasferimento tecnologico ad altri settori economici.	Attivazione sui centri interdipartimentali del tecnopolo della fase di start up delle attività di ricerca e di funzionamento. Predisposizione di n. 56 bandi per assegni di ricerca, in collegamento con l'Area Risorse Umane
SERVIZI PER LE BIBLIOTECHE		
MIGLIORAMENTO ATTIVITA' BIBLIOTECHE	Controllo finalizzazione risorse	Adesione alla Gara per l'acquisto di Periodici italiani e stranieri a seguito della quale si è provveduto alla riorganizzazione del Servizio gestione amministrativa acquisti e gestione contabile acquisti. Deliberazione di uscita dai contratti in ambito CIPE con gli editori Elsevier, Wiley e Scopus e contrattazione diretta con questi ultimi con conseguenti risparmi sugli acquisti. Attività di negoziazione diretta per l'acquisto di risorse bibliografiche da editori italiani con conseguenti risparmi sugli acquisti.
INTERNAZIONALIZZAZIONE		
INCREMENTO DELLE COLLABORAZIONI CON ATENEI STRANIERI	Nuovi protocolli di collaborazione finalizzati all'erogazione di percorsi formativi a titolo congiunto	30 nuovi accordi di cooperazione didattica e scientifica ed altri 20 addendum ad accordi esistenti per la realizzazione di attività congiunte con università, enti ed istituzioni internazionali

AREA AFFARI GENERALI E GOVERNANCE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
MIGLIORAMENTO ATTIVITA' LEGALI E ISTITUZIONALI	Avvio degli adempimenti finalizzati alla attuazione delle modifiche statutarie e attivazione procedure per insediamento nuovi organi di governo.	Raccolta dati normativi e regolamentari, effettuazione di studi e ricerche, predisposizione di bozze di testi di modifica dello Statuto per i lavori della Commissione della Revisione dello Statuto. Partecipazione del Dirigente dell'Area come membro alla Commissione per la revisione dello Statuto
	Proposte operative per ricostituzione organi accademici	Aggiornamento in itinere dei regolamenti elettorali sulla base delle modifiche adottate in seguito alle osservazioni ministeriali , modifiche riguardanti in particolare la compagine elettorale sia attiva che passiva del Consiglio di Amministrazione, del Senato Accademico, dei Consigli di Dipartimento. Raccolta dati normativi e regolamentari, effettuazione studi e ricerche e predisposizione del testo del Codice Etico, approvato ed emanato dagli Organi Accademici
MIGLIORAMENTO ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE	Regolamentazione del portale e realizzazione delle nuove strutture di gestione del sito	Regolamento sito WEB

AREA EDILIZIA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
GESTIONE DELLE RISORSE INFRASTRUTTURALI		
VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Monitoraggio locali e proposte di intervento	Monitoraggio, verifica e individuazione, in accordo con la direzione, di possibili soluzioni, modifiche e proposte di intervento per la costituzione dei nuovi dipartimenti
	Individuazione criteri e migliore utilizzazione spazi	
IMPLEMENTAZIONE SISTEMI INFORMATIVI	Ottimizzazione risorse ed aggiornamento hardware e software	Implementazione sistemi informatici
RAZIONALIZZAZIONE SERVIZI GENERALI E LOGISTICI	Finalizzazione risorse per utilizzo servizi in service	Razionalizzazione dei servizi generali e logistici

AREA CONTABILE E PATRIMONIALE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE ED ANALITICA	Sviluppo ed adeguamento alle emanate norme di settore del modulo COGE E COAN	Istituzione gruppo di lavoro per studio di fattibilità della L. 240/2010 in tema di COEP e COAN. Impostazione delle linee guida di recepimento delle norme in vigore per l'attuazione dei nuovi sistemi contabili
REVISIONE DEGLI INVENTARI	Ricognizioni inventariali e applicazione indici di ammortamento	Costituzione gruppo di lavoro per le ricognizioni inventariali
UNIFORMITA' DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVO-CONTABILI DI SETTORE	Informazione agli Ordinatori di spesa e alle strutture decentrate sulle innovazioni normative e procedurali di settore	Circolari e informative agli Ordinatori di spesa e alle Strutture decentrate anche con autonomia finanziaria-contabile ed assistenza agli operatori Aggiornamento del Regolamento per le spese in Economia

Trasparenza, valutazione e merito

L'Ateneo di Parma, nell'ambito della sua performance, ha consolidato, nel corso del 2011, la sua cultura della trasparenza e ne ha migliorato la strutturazione del processo, fino a pervenire al Programma per la Trasparenza ed Integrità – Aggiornamento per il 2012, emanato con Decreto Rettoriale in data 9 luglio 2012, in anticipo rispetto all'emanazione del precedente Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013.

Il documento nasce dalla condivisione, monitoraggio, aggiornamento e previsione di pubblicazione delle attività di tutte le aree dirigenziali, coinvolte dal Direttore Amministrativo, unitamente al vertice politico.

Sono stati successivamente coinvolti gli uffici che si sono resi necessari per l'elaborazione dei dati, la miglior forma di pubblicazione e l'aggiornamento degli stessi.

Tale documento costituisce lo stato di attuazione del Programma stesso, unitamente alle avvenute Giornate della Trasparenza, in quanto per entrambi le riunioni propedeutiche hanno costituito momento di confronto e di monitoraggio sui dati, sulle iniziative ed i possibili miglioramenti.

Nel documento sono anche illustrate le iniziative attuate e proposte, rivolte agli stakeholder, in tema di trasparenza ed integrità.

Per quanto attiene agli standard di qualità, l'Ateneo di Parma aveva già intrapreso da diversi anni un percorso di certificazione di qualità di una parte dei servizi didattici, anticipando - in un certo senso - la *ratio* della riforma della pubblica amministrazione. Nel tentativo di armonizzare tale percorso con le linee guida CiVIT, a partire dal 2010 (D.R. n. 522 del 4.8.2010) è stato implementato un sistema di gestione per la qualità ISO9001, dove sono state integrate le esperienze delle diverse strutture tecnico-amministrative già certificate e adottato in via sperimentale un modello di qualità effettiva, ai sensi della Delibera CiVIT n. 88/2010. Sulla base della mappatura dei processi di erogazione dei servizi, per ogni dimensione della qualità (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) sono stati individuati e misurati degli indicatori quantitativi. Il modello e i risultati della misurazione – inclusi i dati relativi alla gestione reclami – sono stati registrati nella documentazione del sistema (in particolare nel Manuale della Qualità) e pubblicati on-line (www.cedi.unipr.it/qualita). In una fase successiva è prevista la redazione di una Carta dei Servizi didattici, che conterrà – tra gli altri – le informazioni di sintesi dei livelli di servizio.

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In Ateneo, per affrontare le contingenze sopra descritte, si è lavorato nella direzione di una migliore rispondenza complessiva ai requisiti premiali del Ministero, le Facoltà sono di nuovo intervenute sulla offerta didattica, si sono regolamentati in nuove forme i rapporti di collaborazione con le imprese e gli enti esterni e sono stati potenziati gli uffici della ricerca. Per le uscite si è intervenuti in modo diffuso su gran parte delle voci, dalle chiusure natalizie e ferragostane, alle pulizie, alle supplenze ecc. Il maggior impatto complessivo si è avuto, comunque, sul fronte del personale: si sono contenuti al minimo e solo per esigenze ben mirate i nuovi inserimenti e si sono favorite tutte le possibili uscite di personale, passando da 1087 docenti e 1002 tecnici amministrativi nel 2008, rispettivamente a 927 e 900 unità al 31 dicembre 2011, con una riduzione complessiva di oltre otto milioni del monte stipendi.

Per quanto attiene agli aspetti finanziari dell'Ateneo di Parma, pur con una forte semplificazione, si può dire che, con un valore di bilancio oltre i 300 milioni, il fondo di finanziamento ordinario è oggi tra i 120 e i 130 milioni, le tasse sono attorno ai 25 milioni e le spese per stipendi sono state lo scorso anno di 112 milioni.

Nello stesso periodo il fondo di finanziamento ordinario è invece calato di quasi dieci milioni, riuscendo comunque ad attestarlo sui 125 milioni grazie alle prestazioni via via migliori che si sono ottenute negli ultimi due anni a livello della quota premiale.

L'Università di Parma è una Università con un bilancio in pareggio reale e in grado di generare ulteriormente risorse per garantire i propri duemila dipendenti, le famiglie e i propri studenti.

Di seguito vengono riportati i risultati a chiusura dell'esercizio finanziario 2011, dal conto consuntivo redatto ai sensi degli artt. 28, 29 e 30 del vigente Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità:

• riscossioni complessive per	€	318.646.714,42
• riscossioni in conto competenza	€	267.894.863,70
• riscossioni in conto residui	€	50.751.850,72
• pagamenti complessivi per	€	288.441.245,53
• pagamenti in conto competenza	€	272.866.423,52
• pagamenti in conto residui	€	15.574.822,01

Sono stati emessi n. 24216 reversali e n. 13646 mandati.

Il fondo di cassa a fine esercizio ammonta a	€	68.875.813,58
--	---	---------------

I residui risultanti alla chiusura dell'esercizio compresi quelli provenienti dagli anni precedenti ammontano a:

Attivi	€	38.752.408,52	
Passivi	€	29.821.726,70	
Totale residui	€		8.930.681,82

Avanzo di amministrazione a fine esercizio	€	77.806.495,40
--	---	---------------

E' stato osservato l'obiettivo del fabbisogno assegnato dal MIUR, di concerto col MEF, che per il 2011 ammontava a 149 milioni di Euro.

PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'Ateneo, da tempo impegnato in aree di intervento per attuare le pari opportunità, ha redatto i Piani triennali di azioni positive precisamente per il triennio 2007-2009 e 2010-2012.

Il Comitato Pari Opportunità, istituito in Ateneo già nel 1991, dal 2006 ad oggi ha svolto diverse azioni ponendo al centro dei suoi interventi i due nodi fondamentali delle pari opportunità: la questione della relazione tra i generi e il tema della conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro.

L'Ateneo che ha nominato la "Consigliera di fiducia", nella figura di una donna, esterna all'Università e con specifica professionalità (giuslavorista), ha emanato, in data 3 luglio 2012, il bando per la procedura di selezione comparativa, per titoli, rivolta a professionisti esterni all'Università ed in possesso di specifici requisiti, per l'incarico da affidare per il triennio 2012-2015.

Una visione del personale dell'Ateneo di Parma, suddiviso per genere e per tipo di contratto è percepibile dalla tabella che segue.

Personale per tipo di contratto (situazione al 31.12.2011)

<i>Tipo di contratto</i>		<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo pieno	441	305	746
	Personale con part-time inferiore al 50 %	17	9	26
	Personale con part-time superiore al 50 %	100	11	111
	Personale con contratto di Telelavoro	12	5	17
	Collaboratori ed esperti linguistici	15	1	16
Totale personale a tempo indeterminato		585	331	916

Personale a tempo indeterminato con ruoli di responsabilità (situazione al 31.12.2011)

<i>Qualifica</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Dirigenti di prima fascia	0	0	0
Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia	1	0	1
Dirigenti di seconda fascia	3	2	5
Posizioni organizzative (P.O.)	167	68	235
TOTALE	171	70	241

Nelle tabelle che seguono sono riportati gli obiettivi avviati nel 2011, con l'indicazione delle risorse utilizzate e relativi risultati.

Azioni

Azione	Budget (in euro)	Stato dell'arte
"UN'ESTATE SERENA PER I NOSTRI BAMBINI". Convenzioni con il Centro Sociale Universitario ed il gestore locale di un centro estivo per garantire ai dipendenti l'iscrizione dei propri figli a tale centro con tariffe agevolate. A 11 dipendenti è stata data la possibilità di usufruire di una retta dimezzata per la frequenza dei loro figli alle prime 2 settimane di settembre, periodo in cui i genitori sono già al lavoro ma nel quale le scuole non sono ancora aperte.	1100	Completata
"TELELAVORANDO". Rivolto al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo con carichi familiari particolarmente gravosi e/o residenti lontano dal posto di lavoro, purchè svolgano attività telelavorabile e concordino un progetto col proprio responsabile. Nel 2011 sono stati 17 i dipendenti in telelavoro (12 donne e 5 uomini). Per il 2012 è stato emanato un bando per 17 dipendenti.	6120	In corso di attuazione
"PREVENZIONE TUMORALE". Azione svolta in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, volta a favorire la cultura della prevenzione. In collaborazione con la LILT, che ha messo a disposizione medici specialisti, è stato possibile offrire visite senologiche ed urologiche gratuite ai dipendenti e ai loro familiari. Nel 2011 le visite senologiche sono state 70 e quelle urologiche, iniziate a maggio, 45. 2011	0	In corso di attuazione
"Un tempo tutto per noi": un orario per conciliare" Azione finalizzata a diffondere la conoscenza dei diritti in materia di congedi e permessi cui il dipendente può avvalersi in situazioni di particolare disagio familiare, sensibilizzando i responsabili delle strutture, nel rispetto della normativa vigente. 3 dipendenti con gravi situazioni familiari hanno mantenuto il posto di lavoro, avvalendosi dell'estensione del congedo biennale. Confermati il 90% dei dipendenti a tempo parziale.	0	In corso di attuazione
"INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SUL CLIMA AZIENDALE". L'azione prevede la somministrazione al personale di un questionario che, utilizzando adeguati indicatori di benessere e malessere, consenta ai dipendenti di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.	0	Programmata
Promozione della cultura di parità e del rispetto della dignità della persona. L'azione prevede l'organizzazione di seminari formativi, rivolti a tutto il personale, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e il Servizio di Medicina Preventiva.	0	Programmata
"INCARICO DI CONSIGLIERA DI FIDUCIA". L'azione prevede l'affidamento di un incarico alla Consigliera di Fiducia di Ateneo per attività di consulenza e assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni. N. 7 casi nel 2011.	4600	In corso di attuazione

A conferma di quanto illustrato circa l'impegno dell'Ateneo in materia di pari opportunità, non è superfluo ricordare che in occasione della Giornata Internazionale delle Donna, il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano ha invitato la Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo, quale riconoscimento per l'impegno e le attività realizzate dal Comitato stesso.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'Ateneo di Parma ha introdotto il sistema di valutazione del personale non dirigente già a partire dal 2002 e quella del personale dirigente a partire dal 2001.

Ciò ha permesso senz'altro di affrontare la sperimentazione introdotta dal Decreto Legislativo 150/2009 con una consolidata cultura della valutazione che oggi è sempre più focalizzata all'individuazione e costruzione di solidi indicatori per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Nella fase sperimentale introdotta lo scorso anno e che continua per il 2012, essendo anche sospeso il triennio contrattuale 2011/2013 per le Università, gli sforzi dell'amministrazione sono rivolti all'individuazione ed al consolidamento di indicatori legati agli obiettivi, ed all'individuazione più definita e formalizzata degli attori del processo e delle relative responsabilità.

La Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, istituita con D.R. n. 666 del 24 novembre 2010 ha immediatamente affrontato la complessità della normativa per la realtà universitaria e, successivamente integrata nella sua composizione con le figure dirigenziali a seguito di D.R. 81/bis del 16 gennaio 2012, ha potuto quindi operare, con la condivisione degli organi di vertice, alla stesura dei documenti previsti dal Ciclo della Performance e che sono riportati nell'allegato A).

La Commissione, pertanto, ha condotto anche i lavori per la stesura della Relazione sulla performance.

Tale modalità di operare ha favorito una ulteriore sensibilizzazione e condivisione dei principi di trasparenza, performance ed integrità presso le diverse aree dirigenziali e con il personale ad esse afferenti.

La fase di riorganizzazione universitaria impone riflessioni e decisioni in merito che saranno recepite dalla nuova struttura amministrativa, che includerà una rivisitazione di funzioni e competenze assegnate.

L'utilizzo di un programma dedicato, già previsto dall'Amministrazione, sarà strumento e supporto alla strutturazione del processo, unitamente all'introduzione della contabilità analitico-patrimoniale che affiancherà la valutazione e la programmazione.

L'Ateneo adempie a quanto previsto dalla normativa, con l'autonomia riconosciuta alle Università per quanto riguarda l'applicabilità delle delibere CIVIT, come riconfermato dalla Commissione stessa nella seduta del 12 aprile 2012.

ALLEGATI:

A) Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato A): Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	<i>Link documento</i>
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	Prima versione: http://www.unipr.it/node/300099 Aggiornamento: http://www.unipr.it/node/532699
Piano della <i>performance</i>	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	Prima versione: http://www.unipr.it/node/300099 Aggiornamento: http://www.unipr.it/node/532699
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	18/07/2011	21/07/2011	09/07/2012	Prima versione: http://www.unipr.it/node/329930 Aggiornamento: http://www.unipr.it/node/608138
Standard di qualità dei servizi	21/11/2011	22/11/2011	22/11/2011	http://www.cedi.unipr.it/qualita

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA



Nucleo di Valutazione di Ateneo

Prot. 28782

T. II. 1 Sez. 2/2

13 SET. 2012

Al Magnifico Rettore

Direttore Amministrativo

Al e p.c. **CiVIT** - Commissione Indipendente per la Valutazione,
la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

Piazza Augusto Imperatore, 32 - 00186 Roma (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla performance

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata dall'Amministrazione in data 26/07/2012 ed inviata al Nucleo di Valutazione per la validazione prevista.

Il Nucleo di Valutazione ha operato con le modalità che ha ritenuto opportune, stante la sperimentazione avviata dall'Ateneo di Parma in autonomia, come riconosciuto e ribadito dalla CiVIT nella seduta del 12 aprile 2012 e basandosi, quindi, prevalentemente sulle informazioni acquisite dai propri membri e componenti anche della Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, che ha istruito l'elaborazione del documento.

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *performance*.

Data, 12 settembre 2012

Il Presidente

Luciano Munari