



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

REG. N. LI

Decreto n. 423

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, e l'aggiornamento per l'anno 2012 adottato con Decreto Rettorale n. 358 dell'8 maggio 2012;

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 2012 adottato con Decreto Rettorale n. 525 del 9 luglio 2012;

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 sul ciclo della Performance relativo al 2012, come già avvenuto per il 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 2012, predisposta dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, la quale ha consentito il confronto dei vertici dell'amministrazione sul ciclo della performance relativo all'anno 2012, ed i cui risultati sono contenuti nella suddetta Relazione;

d e c r e t a

è approvata la Relazione sulla Performance – anno 2012, nel testo depositato agli atti dell'ufficio, dando mandato al Nucleo di Valutazione, per gli adempimenti di propria competenza.

Parma, 7 giugno 2013

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Silvana Ablondi

IL RETTORE

Gino Ferretti



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2012

Giugno 2013

INDICE

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	1
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI	
STAKEHOLDER ESTERNI.....	3
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	6
Trasparenza, valutazione e merito	19
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	20
PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	21
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	24
Allegato A): Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	25

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione sulla Performance esamina quanto avvenuto nel 2012, anno particolarmente intenso per l'attività di riorganizzazione dell'Ateneo a seguito dell'emanazione dello Statuto.

Infatti in data 25.07.2012 sono stati rispettivamente attivati i diciotto Dipartimenti dell'Ateneo e nominati i relativi Direttori di Dipartimento, a norma dell'art. 22 dello Statuto; nella stessa data sono stati soppressi i Dipartimenti preesistenti, le Facoltà, con contestuale decadenza dei relativi Organi.

Con D.R. n. 568 del 25.7.2012 è stato costituito, in composizione ristretta, il Senato Accademico, con le funzioni di cui all'art. 10 dello Statuto, con contestuale decadenza del Senato Accademico nella composizione prevista dallo Statuto previgente; con D.R. n. 800 del 16.11.2012 e D.R. n. 828 del 27.11.2012 il Senato Accademico è stato integrato.

Con D.R. n. 841 del 30.11.2012 è stato costituito il Consiglio di Amministrazione, con le funzioni di cui all'art. 11 dello Statuto, con contestuale decadenza del Consiglio di Amministrazione nella composizione prevista dallo Statuto previgente; con D.R. n. 28 del 21.1.2013 il Consiglio di Amministrazione è stato successivamente integrato.

Con DD.RR. n. 936 del 20.12.2012 è stato costituito il Nucleo di Valutazione con le funzioni di cui all'art. 15 dello Statuto e con D.R. n. 42 del 28.1.2013 è stato successivamente integrato.

L'incardinamento dei Corsi nei nuovi Dipartimenti è stato disposto con decreto Reg. XIX S n. 2623 del 31 luglio 2012.

La relativa attività amministrativa ha dovuto tenere il passo a questi cambiamenti, spesso investendo maggiori risorse non precisamente definibili ex ante.

Anche la riassegnazione del personale presso i Dipartimenti ha portato l'amministrazione a dover porre correttivi e/o cambiamenti rispetto a quanto preventivato.

Le strutture dipartimentali sono state, quindi, nel corso del 2012, nel pieno della loro riorganizzazione, di competenze e di risorse e conseguentemente anche la realtà dipartimentale nel 2012, per quanto attiene gli obiettivi, ha avuto priorità cogenti.

Il Piano della Performance per il 2012 ha tenuto conto della fase di revisione delle strutture dipartimentali a seguito dell'emanazione dello Statuto e gli obiettivi per i dipartimenti sono stati individuati prioritariamente nella ricognizione inventariale e nella chiusura dei conti.

Anche in fase di valutazione, il raggiungimento di questi principali obiettivi è stato attestato e verificato da una parte dai verbali di presa incarico dei beni mobili da parte dei nuovi Direttori di Dipartimento, dall'altra dalla documentazione relativa alla chiusura dei conti, consistente nel conto consuntivo del cessato dipartimento, depositato presso l'Area Amministrazione e Finanza.

Anche considerando questi aspetti urgenti e contingenti, che hanno circoscritto l'attività di assegnazione degli obiettivi, tuttavia il secondo anno dell'attuazione del ciclo della Performance ha visto notevoli miglioramenti. Si evidenzia, in particolar modo, il coinvolgimento delle aree dirigenziali e delle strutture dipartimentali, l'attenzione maggiore ad una definizione di obiettivo misurabile, del suo peso, del target e della misura raggiunta, la sensibilizzazione verso l'identificazione di una corretta evidenza documentale, il processo che si sta muovendo sempre più nella condivisione di un'ottica "a cascata".

La convinzione è che l'adozione del programma U GOV Risorse Umane, l'apporto del Nucleo di Valutazione recentemente costituito e con specifiche competenze nel campo della valutazione, nonché di una sempre più diffusa trasparenza e condivisione del

processo, portino anche per il prossimo anno ad un focus sempre più diretto alla desiderata individuazione di aree di miglioramento dell'attività amministrativa più che ad una preoccupazione per pesanti adempimenti amministrativi.

La presente Relazione sulla Performance dell' Ateneo di Parma, relativa all'anno 2012, come per il 2011, si ispira alle linee guida definite dalla CIVIT (delibera n. 5 del 7 marzo 2012) e considera la più volte dichiarata possibilità per le Università, da parte della Commissione stessa, di poter procedere in piena autonomia e con modalità organizzative proprie.

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

L'Università italiana se da una parte sta ultimando il processo di riorganizzazione dettato dalla Riforma Universitaria, dall'altro sta affrontando gli adempimenti richiesti dall'ANVUR in materia di valutazione e accreditamento, nonché quanto richiesto dalla CIVIT per quanto attiene la trasparenza, la valutazione, la repressione e la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Tutto l'Ateneo di Parma è impegnato nel continuare l'attività di adeguamento alla Riforma nonché nel perseguire l'obiettivo del miglioramento della qualità, con i requisiti e le valutazioni richieste dall'ANVUR che si allargano a tutta l'offerta didattica ed all'attività di ricerca.

Per quanto attiene il quadro finanziario nazionale, il Fondo di finanziamento ordinario del MIUR ha subito la prevista riduzione della quota base, compensata in parte da una maggiore assegnazione della quota premiale per effetto della valutazione positiva dei parametri previsti dalle norme di riferimento. Come per il triennio passato, l'ammontare complessivo del Fondo non vincolato a particolari finalità individuate dal MIUR è appena sufficiente alla copertura di spese del personale e di poche altre spese di funzionamento. Si intuisce, quindi, l'importanza della quota premiale per integrare le risorse riferite sia alle spese di personale sia agli altri costi generali. Quota premiale che è attribuita in base alla valutazione di tre categorie di elementi: la proposta didattica, i risultati dei processi formativi, i risultati della ricerca.

Per l'Ateneo di Parma il confronto con gli anni precedenti registra un aumento della suddetta quota soprattutto per quanto riguarda i risultati della ricerca.

Si riscontra, stante la carenza di risorse ministeriali, l'esigenza di incrementare le entrate non finalizzate, non solo di provenienza statale, per consentire anche negli esercizi futuri la piena sostenibilità finanziaria di molte iniziative qualificanti.

Considerati questi aspetti generali, non certo esaustivi delle conseguenti attività amministrative che investono capillarmente strutture dipartimentali, aree dirigenziali, settori e servizi, di seguito viene riportato un aggiornamento per il 2012 dei principali dati dell'Ateneo di Parma, nonché un successivo confronto con gli Atenei della Regione per quanto attiene le risorse umane, gli studenti iscritti ed i laureati. Il tutto raffrontato con i dati dell'anno precedente.

ATENEIO DI PARMA

STRUTTURE E OFFERTA DIDATTICA	DATO RILEVATO 2011	DATO RILEVATO 2012	PERIODO DI RIFERIMENTO
Facoltà	12	<i>strutture soppresse</i>	31/12
Dipartimenti	42	18	
Centri	17	19	
Corsi di laurea	41	39	A.A. 2010/2011/2012
Corsi di laurea magistrale	40	37	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	6	6	
Master di I livello	8	11	
Master di II livello	12	15	
Scuole di specializzazione	24	23	
Corsi di perfezionamento e formazione	25	25	
Corsi di dottorato di ricerca	34	35	XXVII / XXVIII ciclo
COMUNITÀ UNIVERSITARIA	DATO 2011	DATO 2012	PERIODO DI RIFERIMENTO
Personale docente (di cui)	952	921	31/12
Ordinari	257	251	
Associati	270	262	
Ricercatori	423	406	
Assistenti	2	2	
Personale tecnico amministrativo (compresi dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	916	913	31/12
Studenti iscritti corsi di laurea triennale	19.601	18.196	A.A. 2010/2011/2012
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale	4.983	4.839	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5.496	5.595	
Laureati corsi di laurea triennale	4.824	2.621	anno solare 2011
Laureati corsi di laurea specialistica	1.392	1.473	
Laureati corsi di laurea magistrale a ciclo unico	510	496	
Iscritti a Master di I livello	86	61	A.A. 2010/2011/2012
Iscritti a Master di II livello	109	124	
Diplomati a master di I livello	54	59	anno solare 2010 e 2011
Diplomati a master di II livello	54	78	
Iscritti a corsi di dottorato	475	446	anno solare 2010 e 2011
Corsi di dottorato attivi	48	46	anno solare 2010 e 2011
Assegnisti di ricerca	250	291	31/12
INTERNAZIONALIZZAZIONE	DATO 2011	DATO 2012	PERIODO DI RIFERIMENTO
Programma Erasmus -studenti in entrata	245	256	A.A. 2010/2011/2012
Programma Erasmus -studenti in uscita	287	318	
Altri programmi di mobilità -studenti in entrata	41	44	
Altri programmi di mobilità -studenti in uscita	13	10	
SERVIZI AGLI STUDENTI	DATO 2011	DATO 2012	PERIODO DI RIFERIMENTO
Aule	244	244	31/12
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	

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
BOLOGNA	54,63%	54,8%
FERRARA	11,58%	11,7%
MODENA e REGGIO EMILIA	15,49%	15,5%
PARMA	18,30%	17,9%

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 14/03/2011 e 20/03/2012)

Dotazione personale tecnico-amministrativo al 31/12

Ateneo	% a livello regionale 31/12/2010	% a livello regionale 31/12/2011
BOLOGNA	58,73%	58,3%
FERRARA	10,47%	10,5%
MODENA e REGGIO EMILIA	13,38%	13,7%
PARMA	17,41%	17,5%

Fonte: Banca dati "Procedura Nuclei" (dati estratti il 14/03/2011 e 20/03/2012)

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

Ateneo	Iscritti 2010/2011	iscritti 1° anno 2010/2011	Immatricolati 2010/2011	Iscritti 2011/2012	iscritti 1° anno 2011/2012	Immatricolati 2011/2012
BOLOGNA	53,99	53,79	52,84	55,2	52,3	53,4
FERRARA	11,91	11,06	12,03	10,5	10,7	10,2
MODENA e REGGIO EMILIA	13,54	14,79	14,33	13,4	15,8	15,6
PARMA	20,57	20,36	20,79	20,8	21,2	20,8

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

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

Ateneo	Iscritti 2010/2011	iscritti 1° anno 2010/2011	Immatricolati 2010/2011	Iscritti 2011/2012	iscritti 1° anno 2011/2012	Immatricolati 2011/2012
BOLOGNA	54,58	56,00	47,17	55,5	55,1	49,8
FERRARA	14,44	12,99	25,07	12,4	11,8	18,9
MODENA e REGGIO EMILIA	12,08	13,43	11,89	13,1	13,9	13,4
PARMA	18,90	17,58	15,88	19,1	19,2	17,9

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

Laureati nell'a.s. 2010 e 2011 (% su totale regionale)

Ateneo	Laureati 2011	Laureati 2012
BOLOGNA	57,21%	58,8%
FERRARA	9,07%	9,6%
MODENA e REGGIO EMILIA	12,73%	13,6%
PARMA	20,98%	18,0%

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

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Considerazioni preliminari

A differenza dell'anno 2011 non sono state predisposte ed inoltrate ai Responsabili di Struttura le singole schede anagrafiche già precompilate relative al personale ad essi afferente, in quanto ritenuta conclusa la prima fase sperimentale dell'utilizzo delle schede di valutazione.

A fronte di una rilevante revisione organizzativa delle strutture dell'Ateneo, ed in modo particolare dei Dipartimenti, sono però state trasmesse ai valutatori alcune circolari per richiamare la loro attenzione sulle modalità relative all'assegnazione degli obiettivi e sulle scadenze previste dal Piano della performance per il 2012.

Inoltre, in data 16 e 17 aprile 2013, è stato attivato un corso di formazione per la "Gestione della performance nelle strutture decentrate" diretto ai Direttori dei Dipartimenti, attivati dal 25 luglio 2012, durante il quale non solo è stato presentato l'aggiornamento 2013 del Piano della Performance ma ripercorse le linee guida dell'intero processo di valutazione del personale, proprio in vista dell'imminente scadenza del 30 aprile, termine previsto per il processo valutativo.

Come già in precedenza esposto - per l'anno 2012 - il Piano della performance, in considerazione della fase di revisione delle strutture dipartimentali a seguito dell'emanazione dello Statuto, ha previsto che gli obiettivi per i dipartimenti sono individuati prioritariamente nella ricognizione inventariale e nella chiusura dei conti, obiettivi a cui concorrono i segretari di dipartimento unitamente al personale cui sono attribuite posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità.

Il D.R. n° 140 del 28 febbraio 2013, preso atto della proposta della Commissione monitoraggio, qualità e valutazione, ha disposto che il raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano della Performance - aggiornamento 2012 - per il personale tecnico amministrativo che opera presso le strutture dipartimentali ai quali sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità è attestato e verificato dai verbali di presa in carico dei beni mobili da parte dei nuovi Direttori di Dipartimento alla data del 31.12.2012 e dalla documentazione relativa alla chiusura dei conti, consistente nel conto consuntivo del cessato dipartimento, depositati presso l'Area Amministrazione e Finanza.

Acquisita l'attestazione in tal senso, resa dal Dirigente dell'Area Amministrazione e Finanza, gli attuali Direttori di Dipartimento hanno effettuato per il personale tecnico amministrativo che opera presso le strutture dipartimentali ai quali sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità unicamente la valutazione dei comportamenti organizzativi, compilando la relativa scheda.

a) risultati raggiunti

La consistenza totale del personale in servizio nell'anno 2012, anche grazie alle assunzioni di fine anno, è rimasta pressoché uguale a quella dell'anno precedente e,

come di seguito indicato, al 31 dicembre 2012, risultava costituita da n. 6 dirigenti e n. 892 unità di personale tecnico amministrativo.

Personale con qualifica dirigenziale

	maschi	femmine	TOT	
DIRIG.	2	3	5	oltre un dirigente in aspettativa cui è affidato l'incarico di Direttore Amministrativo
			0	
DIR. AMM.VO	0	1	1	
totale			6	

Personale tecnico amministrativo

CAT	maschi	femmine	TOT
B	46	79	125
C	146	224	370
D	110	217	327
EP	25	45	70
totale	327	565	892

TOTALE 898

Con le schede di valutazione pre-definite dal Piano della Performance - aggiornamento 2012 - e con modalità a cascata dallo stesso individuate sono stati assegnati obiettivi individuali a tutto il personale al quale, in corso d'anno, sono state assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità. Con le medesime schede è stata inoltre valutata la performance individuale di tutti i dipendenti mediante parametri di valutazione del comportamento organizzativo.

Nell'anno oggetto di verifica si segnala la sussistenza di un incarico dirigenziale ad interim, l'affidamento di incarichi e funzioni di responsabilità aggiuntive nonché alcune funzione di responsabilità di durata inferiore all'anno che non si evidenziano nel prospetto allegato e riferito al 31 dicembre 2012.

puntualizzazione sintetica per macro area organizzativa - alla data del 31.12.2012 - del personale tecnico amministrativo cui sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità nonché la consistenza del restante personale (in Tabella n. 1 il dettaglio dei dati relativi al personale in servizio)

MACRO AREA ORGANIZZATIVA	personale valutato esclusivamente in base a comportamenti organizzativi	personale valutato in base al raggiungimento di obiettivi assegnati e comportamenti organizzativi
Sede Centrale	283	158 (di cui 115 F e 43 M)
Dipartimenti	168	250 (di cui 153 F e 97M)
Centri	17	16 (di cui 9 F e 7 M)
totale	468	424 (di cui 277F e 147M)

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 riguarda due specifiche aree:

- area "obiettivi" con un peso pari al 50%
- area "comportamenti organizzativi" con peso pari al 50%

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

La valutazione del restante personale è effettuata mediante parametri comportamentali, corrispondenti a diversificati livelli di performance; il giudizio finale, in questi casi, è espresso come somma su base 9 dei punteggi ottenuti.

Dirigenti:

Gli schemi seguenti espongono i dati riepilogativi della media dei punteggi finali ottenuti dal personale con qualifica dirigenziale.

Sono pervenute sei schede di valutazione, relative ad altrettante Aree Dirigenziali dalle quali emerge quanto segue.

Area "Obiettivi": valutazione media del raggiungimento del risultato individuale conseguito	
Media:	50

Area "comportamenti organizzativi" valutazione media del comportamento agito	
Media:	42

Personale tecnico amministrativo:

Per il personale tecnico amministrativo è stata rilevata la media ponderata della performance individuale per struttura (rilevata rapportando a 100 la valutazione espressa su base 9, sopra esposta), salvaguardando la valutazione effettuata dal Responsabile di struttura per i vari incarichi aggiuntivi e/o funzioni specialistiche e di responsabilità, affidati al singolo dipendente durante il corso dell'anno presso le varie articolazioni organizzative dell'Ateneo, e per le funzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno.

Nel complesso sono pervenute **n. 906 schede** di valutazione individuale.

Strutture	n° schede pervenute	personale con obiettivi assegnati in corso d'anno	media valutazione performance individuale personale con obiettivi assegnati	altro personale cat. B-C-D in servizio in corso d'anno	media valutazione performance individuale altro personale	media ponderata della performance individuale per struttura
Sede Centrale			cifre decimali arrotondate		cifre decimali arrotondate	cifre decimali arrotondate
Rettorato: struttura di Staff	9	1	94	8	9	99,33
Direzione Amministrativa	23	11	96,64	12	8,08	93,08
I Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	35	20	96,31	15	8,53	95,67
II Area Dirigenziale - Contabilità	49	23	89,44	26	8,46	91,87

Strutture	n° schede pervenute	personale con obiettivi assegnati in corso d'anno	media valutazione performance individuale personale con obiettivi assegnati	altro personale cat. B-C-D in servizio in corso d'anno	media valutazione performance individuale altro personale	media ponderata della performance individuale per struttura
Sede Centrale			<i>cifre decimali arrotondate</i>		<i>cifre decimali arrotondate</i>	<i>cifre decimali arrotondate</i>
III Area Dirigenziale - Edilizia Infrastrutture	79	21	90,1	58	8,47	93,01
IV Area Dirigenziale - Didattica	110	42	84,94	68	8,43	90,37
V Area Dirigenziale - Risorse Umane	52	20	88,7	32	8,75	93,94
VI Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	97	31	94,55	66	7,99	90,59
totale Sede Centrale	454	169		285		
Dipartimenti						
Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.	19	9	97,11	10	8,4	95,12
Dipartimento di Bioscienze	41	37	99,57	4	8,25	98,80
Dipartimento di Chimica	24	24	96,25	-	-	96,25
Dipartimento di Economia	19	10	96,6	9	6,67	85,93
Dipartimento di Farmacia	14	2	92	12	8,58	94,89
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"	30	21	99,62	9	8,67	98,62
Dipartimento di Giurisprudenza	19	11	94,18	8	8	91,95
Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura - DICATEA	13	9	98,22	4	9	98,77
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione	15	7	100	8	8,63	97,78
Dipartimento di Ingegneria Industriale	16	9	97,78	7	7,29	90,42
Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società	17	10	92,2	7	7	86,26
Dipartimento di Matematica e Informatica	10	7	96,86	3	8	94,47
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	46	25	97,76	21	8,29	95,16
Dipartimento di Neuroscienze	21	17	97,29	4	8,5	96,75
Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali - S.Bi.Bi.T.	46	37	93,22	9	7,78	91,89
Dipartimento di Scienze Chirurgiche	18	8	97,75	10	9	99,00
Dipartimento di Scienze degli Alimenti	19	7	95,14	12	7,17	85,35
Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie	34	13	98,15	21	9	99,29
totale Dipartimenti	421	263		158		
Centri						
CEDI	14	6	92,33	8	8,5	93,54
CSAC	8	4	96	4	9	98,22

Strutture	n° schede pervenute	personale con obiettivi assegnati in corso d'anno	media valutazione performance individuale personale con obiettivi assegnati	altro personale cat. B-C-D in servizio in corso d'anno	media valutazione performance individuale altro personale	media ponderata della performance individuale per struttura
			<i>cifre decimali arrotondate</i>		<i>cifre decimali arrotondate</i>	<i>cifre decimali arrotondate</i>
Centri						
CSIBE	8	1	85	7	7	78,58
CIM	1	1	94	-	-	94,00
totale Centri	31	9		22		

Totale Generale Ateneo	906	444		462	
-------------------------------	------------	------------	--	------------	--

b) Principali criticità riscontrate

- rispetto dei tempi definiti dal Piano della Performance per l'inoltro delle schede di valutazione finale, soprattutto da parte di Strutture con personale dislocato in più poli sul territorio;
- nel 16% dei casi è stata riscontrata la necessità di far apportare ai Responsabili di Struttura alcune correzioni alle schede trasmesse relative, principalmente, al calcolo della "misura" mediante l'indicatore espresso o all'individuazione della scheda da utilizzare per gli incarichi di durata inferiore all'anno;
- presenza di una piccola percentuale di obiettivi non-obiettivi, in quanto repliche di attività caratterizzanti i ruoli coperti e/o le responsabilità esercitate

c) Procedure di conciliazione

Sebbene n. 20 dipendenti, a valle del processo di valutazione individuale, hanno ritenuto di dover esporre alcune osservazioni in merito alla valutazione del Responsabile, sono stati ricevuti e sottoposti alla Commissione, allo scopo istituita, unicamente tre contestazioni.

d) Azioni correttive e azioni di miglioramento:

- policy valutativa supportata a livello centrale mediante l'acquisizione della procedura informatizzata U-GOV Risorse Umane e conseguente superamento del sistema cartaceo;
- momenti di confronto con i valutatori

e) Risorse destinate

Il Contratto Collettivo integrativo, sottoscritto in data 28 settembre 2012, finalizza all'incentivazione del personale le risorse di seguito indicate e, in applicazione dei criteri dallo stesso individuati e della valutazione finale espressa dai Responsabili di struttura è emerso che nove dipendenti risultano esclusi dall'accesso al fondo:

Cat. EP	lordo dipendente
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	€ 447.777,00
di cui il 10% destinato alla retribuzione di risultato soggetta a valutazione:	€ 40.707,00
Cat. B - C - D	lordo dipendente
Trattamento economico accessorio, escluso indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose:	€ 1.077.005,00
di cui parte spettante soggetta a valutazione:	€ 669.005,00

Per l'anno 2012 sono state corrisposte unicamente le indennità dovute per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose.

f) Attività del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, recentemente nominato ai sensi dell'art. 15 dello Statuto, ha svolto le funzioni da esso assegnato di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Nel mese di maggio 2013, conclusosi il processo valutativo 2012 ed in previsione della prevista validazione della presente Relazione, ha effettuato audit presso le aree dirigenziali e la direzione amministrativa, al fine di verificare la correttezza formale delle schede di valutazione del personale, nonché l'evidenza documentale degli obiettivi raggiunti. Il monitoraggio è stato effettuato su un campione di schede di valutazione del personale con funzioni di responsabilità, unicamente afferente, per quest'anno, alle aree dirigenziali. La modalità in audit ha consentito di continuare nell'opera di sensibilizzazione verso il personale, favorendo interventi chiarificatori su eventuali criticità riscontrate.

Tabella n. 1)

Puntualizzazione - alla data del 31.12.2012 - della consistenza del personale in servizio suddiviso per Struttura organizzativa con indicazione del personale tecnico amministrativo cui sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità

	Personale tecnico amministrativo – categoria – con o senza incarichi e/o funzioni di responsabilità										
	CAT. B		CAT. C		CAT. D		CAT. EP		TOTALI		
AFFERENZA	senz a fun.	con fun/inc	senz a fun.	con fun/inc	senz a fun.	con fun/inc	senz a fun.	con fun/in c	senz a fun.	con fun/inc	doppi incaric hi
SEDE CENTRALE											
Rettorato	2	0	3	0	1	1	0	0	6	1	
Direzione Amministrativa	0	0	11	2	2	4	0	4	13	10	2
1^ Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	5	1	10	1	3	12	0	1	18	15	4
2^ Area Dirigenziale - Amministrazione e Finanza	9	0	12	1	4	18	0	5	25	24	3
3^ Area Dirigenziale - Edilizia - Infrastrutture	17	0	23	2	15	13	2	7	57	22	
4^ Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	19	1	36	3	13	26	0	7	68	37	7
5^ Area Dirigenziale - Risorse Umane	8	0	22	2	0	12	0	5	30	19	7
6^ Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	18	0	43	0	5	23	0	7	66	30	8
Totale complessivo	78	2	160	11	43	109	2	36	283	158	31

	CAT. B		CAT. C		CAT. D		CAT. EP		TOTALI	
AFFERENZA	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc
DIPARTIMENTI										
Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione Filosofia – A.L.E.F.	2	0	6	1	1	6	0	2	9	9
Dipartimento di Bioscienze	1	2	1	10	6	18	0	4	8	34
Dipartimento di Chimica	0	2	1	9	0	10	0	2	1	23
Dipartimento di Economia	3	0	4	5	2	3	0	1	9	9
Dipartimento di Farmacia	3	0	0	7	2	2	0	1	5	10
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"	1	1	7	9	1	10	0	1	9	21
Dipartimento di Giurisprudenza	1	3	3	1	2	3	0	1	6	8
Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura DICATeA	1	0	3	3	1	2	0	1	5	6
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione	4	0	4	3	3	3	0	1	11	7
Dipartimento di Ingegneria Industriale	0	0	3	6	3	0	0	1	6	7
Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società	2	1	6	5	1	2	0	1	9	9
Dipartimento di Matematica e Informatica	0	0	2	4	1	2	0	1	3	7
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	3	0	8	5	10	14	0	5	21	24
Dipartimento di Neuroscienze	1	0	3	8	1	7	0	1	5	16
Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali- S.Bi.Bi.T.	0	0	9	15	4	16	0	2	13	33
Dipartimento di Scienze Chirurgiche	1	2	5	1	7	4	0	1	13	8

	CAT. B		CAT. C		CAT. D		CAT. EP		TOTALI	
AFFERENZA	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc	senza fun.	Con fun/inc
DIPARTIMENTI										
Dipartimento di Scienze degli Alimenti	3	0	6	3	4	3	0	1	13	7
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	3	0	17	6	2	5	0	1	22	12
Totale complessivo	29	11	88	101	51	110	0	28	168	250

	CAT. B		CAT. C		CAT. D		CAT. EP		TOTALI	
AFFERENZA	senza fun.	con fun/inc	senza fun.	con fun/inc	senza fun.	con fun/inc	senza fun.	con fun/inc	senza fun.	con fun/inc
CENTRI										
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Centro Servizi Informatici e Bibliotecari di Economia	1	0	4	0	3	1	0	0	8	1
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	0	0	0	4	0	5	0	0	0	9
Centro Universitario di Servizi per la Didattica di Ingegneria	2	0	5	1	2	3	0	1	9	5
Totale complessivo	3	0	9	5	5	8	0	2	17	16

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 nell'Aggiornamento del Piano della Performance per il 2012.

AREA RISORSE UMANE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Attuazione delle norme di organizzazione e attivazione delle strutture dipartimentali	- Partecipazione alla predisposizione del regolamento tipo di Dipartimento e attivazione dei processi di ricollocazione e ottimizzazione delle R.U. in conseguenza all'attivazione dei nuovi Dipartimenti, per la parte di competenza, nonché attività di riorganizzazione del personale connessa al nuovo assetto organizzativo, sempre per la parte di competenza. - Monitoraggio ed aggiornamento delle informazioni che riguardano i singoli docenti, per quanto di competenza, ed approntamento di relativo database dedicato.	- Regolamento tipo di dipartimento per la parte di competenza - Riassetto macro – organizzativo e funzionale delle strutture dipartimentali e di numerose strutture della sede centrale coinvolte nel complessivo processo di riorganizzazione derivante dall'attuazione della revisione Statutaria, nel pieno rispetto delle tempistiche definite nella road map di Ateneo - Attuazione delle procedure di ricollocazione del personale dalle sopresse 12 facoltà e 42 dipartimenti, alle neo 18 strutture dipartimentali; attivazione delle procedure di copertura delle posizioni di responsabile di UCD con funzioni di segretario di dipartimento; attivazione di bandi di mobilità interna per la copertura di posizioni di responsabilità organizzativa presso le nuove strutture dipartimentali e presso l'amministrazione, con competenze specialistiche in ambito di didattica; attivazione di procedure concorsuali pubbliche funzionali al riassetto organizzativo. Tutte le procedure sono state attuate nel pieno rispetto delle tempistiche definite nella road map di Ateneo - Aggiornamento dell'archivio CSA del CINECA con le nuove afferenze e sedi di afferenza
Miglioramento qualità dei servizi	- Progetto U-Gov RU per implementazione del sistema di valutazione della Performance, per la parte di competenza.	- Verifica, aggiornamento e allineamento con i codici U-Gov delle strutture organizzative di Ateneo, delle posizioni organizzative e delle funzioni di responsabilità
Implementazione attività formative per il personale	- Pianificazione e programmazione formativa, anche in modalità e-learning, in materia di sicurezza sul lavoro attraverso la collaborazione con i servizi preposti, ognuno per la parte di propria competenza.	- 15 corsi in materia di sicurezza sul lavoro di primo soccorso e antincendio per il personale T.A. (248 unità) - 3 corsi di formazione per il personale T.A. neo assunto sulla base di quanto previsto dagli accordi Stato e Regione (22 unità) - 1 corso di formazione per i dirigenti per la sicurezza (36 unità), fra cui i neo eletti Direttori di Dipartimento - Progetto "SICURMORE" in concerto con l'Università di Modena e Reggio, attraverso Settore Formazione, SITA, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, CEDI, che prevede l'erogazione dell'attività formativa in modalità <i>e-learning</i> con percorsi differenziati a seconda della classe di rischio del lavoratore
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione dei documenti e revisione dei flussi di lavoro	- Censimento dei fascicoli di deposito dei documenti da avviare allo scarto e avvio telematico della prassi dei versamenti periodici dei documenti da conservare in modo permanente.	- Censimento del 2% dei fascicoli di deposito dell'archivio del personale da parte di ogni Settore/Servizio. - Progetto di revisione dei flussi attraverso la de - materializzazione

AREA DIDATTICA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Miglioramento qualità dei servizi	- Progetto ESSE 3: redazione studio di fattibilità e progetto esecutivo, per quanto di competenza, e conseguente informatizzazione delle procedure e dei procedimenti amministrativi - Certificazione ISO 9001 delle seguenti strutture: Segreterie Presidenze di Facoltà, Segreterie Studenti, CEDI, CSIBE	- Studio di fattibilità - Progetto esecutivo - Realizzazione avanzamento 50% - Rinnovo della certificazione in data 14.2.2013
Riprogettazione organizzativa, amministrativo-gestionale	- Riorganizzazione e miglioramento del flusso informativo e dei processi di comunicazione concernenti la normativa in materia di didattica, a seguito della nuova governance e della nuova articolazione delle strutture. - Monitoraggio ed aggiornamento delle informazioni che riguardano i singoli docenti, per quanto di competenza, ed approntamento di database dedicato alle informazioni all'attività didattica dei docenti nei corsi di studio.	- Corrispondenza biunivoca tra comunicazioni inoltrate e note MIUR pervenute - Redazione di un database per le informazioni di competenza
Adeguamento normativo in attuazione della L. 240/2010 e del nuovo Statuto	- Adeguamento del Regolamento Didattico	- Stesura Regolamento Didattico
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	- Censimento dei fascicoli di deposito, dei documenti da avviare allo scarto e avvio sistematico della prassi dei versamenti periodici dei documenti da conservare perennemente	- Censimento effettuato oltre la soglia del 3% prevista dal target, per ogni ufficio di Segreteria Studenti

AREA RICERCA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Miglioramento della qualità dei servizi	- Riduzione del tempo medio di espletamento delle pratiche amministrative; - Realizzazione di un piano di comunicazione capillare relativo alle comunicazioni al personale docente in merito ai bandi di finanziamento e aggiornamento in tempo reale del nuovo portale Ricerca sul sito Web istituzionale. - Predisposizione e/o aggiornamento di linee guida per l'accesso ai finanziamenti pubblici e privati, nazionali ed esteri e di linee guida per l'internazionalizzazione	- Tempo medio di espletamento delle pratiche: riduzione 2% dei tempi. - Aggiornamento in tempo reale del sito e comunicazione alle strutture competenti con feedback oltre il 100% - Pubblicazione nel sito dell'aggiornamento delle linee guida relative a bandi ricerca nazionale con modulo per simulazione budget e vademecum iter amministrativo. Pubblicazioni sul sito dei modelli relativi a istituzione lauree congiunte e/o multiple e modello relativo a istituzione dottorati congiunti con atenei europei ed extraeuropei
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e la revisione dei flussi di lavoro	- Realizzazione e implementazione di un data base digitale per l'archiviazione delle pratiche amministrative e dei contratti e convenzioni anche attraverso la ridefinizione delle cartelle di competenza dell'Area, Settori e Servizi e implementazione di un sistema di trasferimento per via elettronica delle pratiche espletate.	- Archiviazione digitale dei documenti/pratiche dal 2009 al 2012 completato al 60% - Archiviazione digitale 2013 completata
Riprogettazione amministrativa e contabile	- Ricognizione del patrimonio librario e museale.	- Patrimonio librario = reinventariamento realizzato al 3% dell'attività complessiva (oltre 700.000 volumi) - Patrimonio museale : ricognizione avvenuta in accordo con i Direttori di Dipartimento e in base alle peculiarità dei musei
Implementazione di un piano finalizzato all'aumento delle domande di finanziamento per le attività di ricerca in sede regionale, nazionale ed internazionale	- Realizzazione di eventi finalizzati alla presentazione dei bandi ed all'incontro fra ricerca e impresa, di incontri specifici fra il personale docente e ricercatore e le imprese per la presentazione di specifici progetti di finanziamento e assistenza nella stesura dei progetti da presentare in fase di finanziamento; - Stipula di accordi internazionali di collaborazione	- Realizzazione di eventi quali: - o Giornata FULBRIGHT - o Giornata APRE - o 3 Meetings con WARRANT Group - o 2 meetings Università/impresa - Supporto ai docenti nell'attività di presentazione di 10 proposte progettuali in sede europea a fronte di un numero di progetti presentati nel 2012 pari a 25. - Approvazione di 10 progetti europei (4 nel 2011) e conclusione di n. 8 contratti di ricerca internazionale (6 nel 2011) - Presentazione di 5 proposte progettuali al finanziamento da parte di organismi internazionali. - Supporto per la presentazione di circa 25 progetti EU e nazionali - Stipula di 24 accordi di cooperazione didattica (20 nel 2011) e istituzione di 2 corsi di laurea internazionale e 4 dottorati internazionali - Attivazione di n. 2 società di spin off e accensione di n. 4 nuovi brevetti

AREA AFFARI GENERALI E GOVERNANCE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Attuazione delle modifiche statutarie in tema di ricostituzione degli organi accademici	- Partecipazione all'elaborazione dei regolamenti per le elezioni dei componenti dei nuovi organi di governo anche attraverso l'elaborazione di schemi di regolamento per le parti di competenza, nonché partecipazione alle procedure elettorali, per la parte di competenza e nomina componenti.	- Emanazione dei seguenti Regolamenti: • Regolamenti per l'elezione dei rappresentanti dei docenti nel S.A. e C.d.A. di Ateneo; • Regolamento per l'elezione della componente del personale T.A. nel SA e nel C.d.A. di Ateneo; • Regolamento per l'elezione delle rappresentanze degli studenti nel S.A., C.d.A., Nucleo di valutazione, nel CSU, nei Consigli di dipartimento, nei Consigli delle strutture di raccordo denominate Facoltà e nei Consigli di Corso di studio
Attuazione delle norme di organizzazione e attivazione delle strutture dipartimentali	- Partecipazione alle procedure di costituzione e attivazione dei dipartimenti e partecipazione alla predisposizione dei regolamenti tipo di dipartimento per le parti di competenza.	- Costituzione ed attivazione dei 18 nuovi Dipartimenti ed approvazione dei singoli Regolamenti
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	- Censimento dei fascicoli di deposito, dei documenti da avviare allo scarto e avvio sistematico della prassi dei versamenti periodici dei documenti da conservare perennemente.	- Processi avvenuti per tutti i Settori e Servizi dell'Area, ognuno per gli specifici obiettivi 2% del totale dei fascicoli
Miglioramento attività di comunicazione	- Coordinamento delle attività di comunicazione, riorganizzazione dei contenuti e aggiornamento delle informazioni nei diversi mezzi relativamente ai cambiamenti introdotti dall'adozione del nuovo Statuto di Ateneo negli ambiti della didattica, della ricerca e della organizzazione interna.	- Costruzione di 18 simil siti per i nuovi dipartimenti con modificazione dei livelli secondari delle voci "Didattica" e la creazione di legami tra le nuove pagine "ponte" dei dipartimenti e le pagine dei corsi di laurea. Parallelamente adeguamento anche del sito web in inglese e nuovo albero di navigazione per i dipartimenti. Complessivamente modifica di 736 pagine web - Attività di formazione per gli RPP dei dipartimenti

AREA EDILIZIA

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Informatizzazione della documentazione relativa al patrimonio immobiliare.	- Disponibilità della documentazione relativa al patrimonio immobiliare su supporto informatico.	- Inserimento di tutta la documentazione degli edifici nella gestione informatica del patrimonio edilizio e messa in condivisione
Gestione sicurezza plessi e sorveglianza accessi	- Sviluppo gestione informatica del controllo della sicurezza dei plessi con supporto web e implementazione del controllo accessi con sistema informatico, attraverso sistemi elettronici.	- Mappatura degli impianti antintrusione e controllo accessi con controllo del rispetto della normativa vigente. Il controllo accessi è stato completamente concentrato sulla control room di Paradigna
Miglioramento della qualità dei servizi e delle infrastrutture informative di Ateneo	- Supporto all'Area Dirigenziale didattica, durante il processo di migrazione dati, per il Progetto ESSE 3, per la parte di competenza. - Studio di fattibilità per il "Disaster Recovery" e attuazione delle relative linee guida.	- Completamento al 90% del sistema di autenticazione ESSE 3 con supporto all'area della Didattica con risoluzione di 115 richieste di intervento su 120. - Studio di fattibilità del "Disaster Recovery" con attuazione delle relative linee guida.
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione e revisione dei flussi di lavoro	- Sviluppo del sistema di digitalizzazione e trasformazione della documentazione in arrivo su supporto cartaceo in supporto informatico.	- Totalità dei documenti condivisi su supporto informatico.

AREA CONTABILE E PATRIMONIALE

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	RISULTATI CONSEGUITI
Riprogettazione amministrativa e contabile	- Proposta e redazione del bilancio unico di Ateneo dal 1 gennaio 2013 in presenza di relativa decisione degli Organi universitari - Ricognizione inventariale dei beni dell'Amministrazione Centrale, escluso Biblioteche e Centri.	- Redazione con passaggio preventivato nel corso del 2013. - Ricognizione effettuata nella misura del 50% prevista - Ricognizione inventariale del CIM
Ottimizzazione dei processi attraverso la dematerializzazione dei documenti e revisione dei flussi di lavoro	- Proposta ed adozione dell'ordinativo informatico (mandati e reversali informatici) in presenza di relativa decisione degli Organi universitari - Censimento dei documenti da avviare allo scarto e avvio sistematico delle prassi dei versamenti periodici dei documenti da conservare permanentemente	- Proposta approvata dal CdA in data 12/10/2012 per l'introduzione dell'ordinativo informatico dal 01/01/2013 - Proposte di modifica al Regolamento di Ateneo per Amministrazione, Finanza e Contabilità approvata dal CdA in data 18.12.2012 - Proposta di Regolamento per utilizzo ordinativo informatico approvata dal CdA il 18.12.2012 - Censimento effettuato con individuazione dell'1% dei documenti da avviare allo scarto
Adeguamento normativo in attuazione della L. 240/2010 e del nuovo Statuto	- Partecipazione alla predisposizione del regolamento tipo di Dipartimento, per la parte di competenza e all'adeguamento del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità, per la parte di competenza.	- Bozza del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità

Trasparenza, valutazione e merito

L'Ateneo di Parma, nell'ambito della sua performance e in materia di trasparenza, nel corso del 2012 ha dovuto indubbiamente investire la maggior parte delle sue risorse per rendere trasparente il processo di riorganizzazione avvenuto e come descritto nella presentazione.

Peraltro, anche l'annunciato riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, il cui decreto legislativo è stato recentemente emanato, ha differito i termini di alcuni adempimenti ed ha consentito all'amministrazione di operare per seguire, pubblicare e rendere trasparenti l'adeguamento a quanto previsto dalla L. 240/2010 e recepito nello Statuto dell'Ateneo.

Le attività, di conseguenza, non sono state solo di aggiornamento e pubblicazione dei dati. Il processo di razionalizzazione ed efficientamento ha seguito l'attivazione e disattivazione di organi e strutture, la ridistribuzione del personale e delle risorse, la razionalizzazione dei contenuti, l'aggiornamento regolamentare.

In attuazione del Decreto legislativo 33/2012 l'Ateneo ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di Ateneo, con Decreto Rettorale n. 92 del 7 febbraio 2013 e, conseguentemente, è stato adottato, su proposta dello stesso, il Piano della Prevenzione della Corruzione di Ateneo per il triennio 2013/2015.

In attuazione dell'art. 40-bis del Decreto Legislativo 165/2001 l'Ateneo rende noto il monitoraggio della contrattazione integrativa - informazioni sui costi della contrattazione integrativa volte ad accertare non solo la consistenza delle risorse assegnate e la loro evoluzione ma anche “ la concreta definizione ed applicazione dei criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale” - mediante la pubblicazione della “Scheda informativa 2” e della “Tabella 15 – Rilevazione del fondo per la contrattazione integrativa” allegate al Conto Annuale e redatte secondo le disposizioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con la Corte dei Conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica .

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Considerata la carenza di risorse ministeriali precedentemente descritte, per l'anno 2012, come per gli anni passati, l'avanzo di amministrazione costituisce per il pareggio di bilancio un elemento essenziale per il soddisfacimento delle istanze di tutti gli attori e degli utenti dell'Ateneo, al fine di mantenere alta la qualità dell'Istituzione.

Infatti solo la presenza di un avanzo significativo dell'anno 2011, frutto di una prudente indicazione delle entrate ed oculata gestione delle risorse, si è potuto confermare il pareggio del bilancio 2012 ed effettuare interventi in favore della ricerca e della didattica.

Di seguito vengono riportati i risultati a chiusura degli esercizi finanziari 2011 e 2012 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:

	2011	2012	Scostamento % [(2012 - 2011)/2012]
riscossioni complessive per	318.646.714,42	309.741.301,01	-2,88
riscossioni in conto competenza	267.894.863,70	277.409.103,29	3,43
riscossioni in conto residui	50.751.850,72	32.332.197,72	-56,97
pagamenti complessivi per	288.441.245,53	273.279.420,22	-5,55
pagamenti in conto competenza	272.866.423,52	256.113.909,93	-6,54
pagamenti in conto residui	15.574.822,01	17.165.510,29	9,27
Sono stati emessi n.			
reversali	24.216	17.630	-37,36
mandati	13.646	12.505	-9,12
Il fondo di cassa a fine esercizio ammonta a	68.875.813,58	105.337.694,37	34,61
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	89.462.710,50	13,03

E' stato osservato l'obiettivo del fabbisogno assegnato dal MIUR, di concerto col MEF, che per il 2011 ammontava a 149 milioni di Euro e per il 2012 ammontava a 143 milioni di Euro.

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 si è consolidato con la costituzione, nel mese di maggio 2012, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in sostituzione del Comitato per le Pari Opportunità (CPO). Il CUG ha provveduto a sua volta alla nomina della Consigliera di fiducia, diventata operativa da settembre 2012, attraverso l'emissione di un avviso pubblico e una fase di selezione.

In continuità con l'operato del CPO, il CUG ha innanzi tutto portato a termine le azioni positive del Piano Azioni Positive 2010-2012 incentrato sui 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.

Le attività complessive svolte dal CUG nell'anno 2012, constano per il 50% in attività propositive e per l'altro 50% in attività di verifica.

Le attività propositive hanno riguardato:

- la proposta di predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015;
- la proposta per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro (proposta di avvio della quarta annualità di telelavoro, centro estivo);
- 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 di verifica hanno riguardato:

- i risultati del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012 (diffusione dei risultati della seconda annualità di telelavoro e monitoraggio della terza annualità);
- 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).

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

Personale tecnico-amministrativo per tipo di contratto (situazione al 31.12.2012)

<i>Tipo di contratto</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Totale personale a tempo indeterminato	583	330	913
Personale con part-time inferiore/uguale al 50 %	19	7	26
Personale con part-time superiore al 50 %	99	11	110
Personale con contratto di Telelavoro	11	6	17

Composizione personale docente

<i>Tipo</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Ricercatori	172 (43%)	225 (57%)	397
Professori associati	98 (37%)	164 (63%)	262
Professori ordinari	34 (14%)	217 (86%)	251

Nelle tabella seguente riportate le azioni che hanno avuto avvio o proseguito il loro corso nel 2012.

Azioni del CUG

Azione	Descrizione
<u>Telelavoro</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. Nel 2012 sono state modificati i criteri di accesso con l'introduzione dei sopralluoghi presso le abitazioni dei dipendenti da parte del Servizio Prevenzione e Protezione. E' stata avviata la terza annualità da giugno 2012, con 17 postazioni. Sono state fatte verifiche trimestrali e semestrali da parte dei responsabili. Il CUG ha effettuato il monitoraggio.
<u>Conciliazione casa-lavoro</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Azioni positive 2010 - 2012. E' stata fatta una convenzione con il Centro Sociale Universitario ed il gestore locale di un centro estivo (Villa Bonelli) per garantire al personale strutturato e non strutturato dell'Ateneo l'iscrizione dei propri figli a tariffe agevolate. Nel 2012 è stata offerta una settimana gratuita a 45 dipendenti che hanno iscritto il proprio figlio per due settimane consecutive.
<u>Flessibilità del lavoro</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. L'azione è 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.
<u>Cultura della parità</u>	Elaborazione di una guida operativa che analizza, attraverso sintetiche spiegazioni, gli aspetti più interessanti e attuali della normativa in vigore in materia di "Tutela e sostegno della maternità e della paternità", nella prospettiva di interesse delle diverse fasce di potenziali destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, personale con rapporti di lavoro a termine come gli assegnisti di ricerca.
<u>Benessere organizzativo</u>	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. Terminato a maggio l'incarico della Consigliera di Ateneo, è stato emanato un avviso pubblico per una nuova selezione, istituita una commissione in seno al CUG e proposta al Rettore la nuova Consigliera di fiducia, poi nominata ed operativa da settembre 2012.
<u>Prevenzione</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. E' svolta in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT), e mira a diffondere la cultura della prevenzione. In collaborazione con la LILT, che ha messo a disposizione medici specialisti, sono offerte visite senologiche ed urologiche gratuite ai dipendenti e ai loro familiari.
<u>Convegni</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. In occasione della Festa dell'Europa, il CPO ha organizzato un convegno dal titolo "L'Università di Parma verso l'Europa delle Pari Opportunità", rivolto ai dipendenti universitari e a tutta la cittadinanza, finalizzato a diffondere la cultura delle pari opportunità.
<u>Formazione ai dipendenti</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. Al fine di promuovere la cultura della parità e del rispetto della dignità della persona, sono stati predisposti moduli di formazione obbligatoria, rivolti a dipendenti e studenti, attraverso il sistema dell'e-learning, in collaborazione col Servizio di Prevenzione e Protezione e i Servizi Informatici di Ateneo. Il CUG ha predisposto un modulo di formazione continua in e-learning sul tema delle molestie sessuali, morali e delle discriminazioni, il Codice Etico di Ateneo e la Consigliera di fiducia.
<u>Benessere organizzativo</u>	L'azione è stata proposta dal precedente CPO e fa parte del Piano Triennale Azioni Positive 2010-2012. Il precedente CPO, nell'intento di svolgere un'indagine sul benessere organizzativo e sul clima aziendale, ha predisposto questionari da sottoporre ai dipendenti. Il CUG, recependo dal CPO l'importanza dell'azione, l'ha proseguita, proponendo all'Amministrazione l'allestimento di un tavolo di lavoro per l'avvio del progetto e la pianificazione delle strategie comunicative. Il progetto prevede la costruzione di uno strumento che permetta di fare una valutazione dei fattori di rischio psicosociale, delle risorse presenti nel contesto di lavoro e degli esiti sia positivi che negativi dell'attività lavorativa, la somministrazione di un questionario ai dipendenti.

<u>Comunicazione</u>	In occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, il CUG, in collaborazione con il Centro Antiviolenza di Parma, ha organizzato la proiezione gratuita di un video. Il materiale informativo messo a disposizione illustra agli studenti, al personale e ai cittadini il significato del video, i dati sulla violenza sulle donne a Parma e in Emilia Romagna, finalità e contatti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo e del Centro Antiviolenza di Parma.
------------------------------------	---

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità, istituita con D.R. n. 666 del 24 novembre 2010 e successivamente integrata nella sua composizione con le figure dirigenziali a seguito di D.R. 81/bis del 16 gennaio 2012, ha lavorato per il 2012, come avvenuto nel 2011, per la stesura della Relazione sulla Performance.

La prima sperimentazione del 2011, ha consentito nel 2012 uno snellimento della procedura con conseguente restrizione dei tempi di elaborazione.

Ciò anche grazie al processo maggiormente consolidato che ha consentito di pervenire, nei termini previsti, alla raccolta delle schede di valutazione presso il Servizio competente, debitamente compilate e firmate da valutato e valutatore, al conseguente monitoraggio effettuato dal Servizio stesso ed alla elaborazione dei dati.

La presenza dei Dirigenti nella Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità ha facilitato l'avvio del processo di valutazione a cascata.

Inoltre nei primi giorni di marzo, l'amministrazione ha organizzato un Corso di formazione sul "Piano della performance 2013" per i Dirigenti ed i Direttori di Dipartimento. Tale iniziativa ha consentito di approfondire le tematiche, non solo di assegnazione degli obiettivi relativi al 2013, ma anche di valutazione, considerato che tale attività relativa al 2012 era in corso.

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.

In allegato, vengono elencati i documenti dell'amministrazione del triennio del ciclo della gestione della Performance.

ALLEGATI:

A) Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato A): 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 <i>performance</i>	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	14/05/2012	15/05/2013	15/05/2013	Prima versione: http://www.unipr.it/node/300099 Aggiornamento 2012: http://www.unipr.it/node/532699 Aggiornamento 2013: http://www.unipr.it/node/914421
Piano della <i>performance</i>	05/05/2011	25/05/2011	08/05/2012	14/05/2012	15/05/2013	15/05/2013	Prima versione: http://www.unipr.it/node/300099 Aggiornamento 2012: http://www.unipr.it/node/532699 Aggiornamento 2013: http://www.unipr.it/node/914421
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 2012: 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. 24051
Tit. A Sez. 2/2

Al Magnifico Rettore
Direttore Amministrativo

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 7/06/2013 ed inviata al Nucleo di Valutazione per la validazione prevista.

Il Nucleo di Valutazione, recentemente costituito, operando con le modalità che ha ritenuto opportune, in un'ottica di miglioramento della sperimentazione in atto in Ateneo, ha svolto le funzioni ad esso assegnate dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Nel mese di maggio 2013, conclusosi il processo valutativo 2012 ed in previsione della prevista validazione della suddetta Relazione, ha effettuato audit presso le aree dirigenziali e la direzione amministrativa, al fine di verificare la correttezza formale delle schede di valutazione del personale, nonché l'evidenza documentale degli obiettivi raggiunti. Il monitoraggio è stato effettuato su un campione di schede di valutazione del personale con funzioni di responsabilità, unicamente afferente, per quest'anno, alle aree dirigenziali. La modalità in audit ha consentito di continuare nell'opera di sensibilizzazione verso il personale, favorendo interventi chiarificatori su eventuali criticità riscontrate.

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *performance* relativa al 2012, approvata con D.R. n. 423 del 7/06/2013.

Parma, 25 giugno 2013

Il Coordinatore

Emilio Acerbi