

Università degli studi di Parma

Feedback al Piano Integrato 2016

Sommario

GUIDA ALLA LETTURA.....	1
1. PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO	4
2. INTEGRAZIONE CON STRATEGIA.....	5
3. INTEGRAZIONE FINANZIARIA.....	6
4. INTEGRAZIONE CON ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	6
5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
6. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	10
7. OSSERVAZIONI PRINCIPALI	12
ALLEGATO STATISTICO.....	13

GUIDA ALLA LETTURA

Il presente documento risponde all'impegno dell'ANVUR, annunciato nella terza sezione delle Linee Guida del luglio 2015, di fornire un feedback individuale in forma scritta, articolata e non standardizzata, che metta in evidenza gli aspetti critici e gli elementi di rilievo nella gestione della performance da parte degli atenei statali italiani.

Questo feedback si inserisce nel più ampio disegno valutativo che l'Agenzia sta conducendo su questo specifico tema¹, al fine di incentivare il miglioramento continuo delle attività amministrative e di supporto alla didattica e alla ricerca del sistema universitario italiano.

Il documento si articola in 7 sezioni, di cui le prime 6 finalizzate a illustrare le evidenze emerse dall'analisi svolta sul Piano Integrato in base ai criteri indicati nelle Linee Guida dell'ANVUR e l'ultima che mette in risalto gli aspetti principali in termini di punti di forza, aree di miglioramento e best practice. L'analisi del testo è stata svolta utilizzando una griglia di lettura strutturata in 34 punti di attenzione, le cui osservazioni sono state poi ricondotte alle prime 6 sezioni del presente documento.

Nel testo non si entra nel merito di ogni singolo obiettivo di performance stabilito dall'ateneo, ma si forniscono stimoli di carattere metodologico e tecnico, al fine di condividere con i Direttori Generali, gli uffici

¹ Per i dettagli sul Piano di Lavoro relativo al triennio 2015-2017 consultare la sezione dedicata alla valutazione della performance del [sito istituzionale dell'Agenzia](#).

competenti e i Nuclei di Valutazione una riflessione critica sulla gestione della performance, nella declinazione integrata promossa dall'ANVUR.

L'approfondimento statistico allegato, infine, mostra alcuni dati sul personale tecnico-amministrativo degli atenei statali italiani (a cui, come è noto, si applica in via esclusiva il d.lgs. 150/09) estratti dalla Banca dati DALIA, al fine di chiarire alcune ambiguità e sviluppare una riflessione condivisa per un suo eventuale utilizzo in chiave di valutazione della performance.

Riscontri formali

Il Piano è stato approvato entro i termini di legge, pubblicato sul Portale della Performance il 26/01/2016 ed è regolarmente presente all'interno della pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ateneo; si raccomanda di continuare a utilizzare il Portale della Performance anche in virtù dello sviluppo su cui ANVUR sta lavorando con CNR e Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pur prevedendo la programmazione degli obiettivi operativi per il solo 2016, il Piano trova il suo fondamento, come esplicitato nell'introduzione, nel Piano Strategico 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 16/12/2015.

La struttura del Piano riprende le 5 sezioni indicate nelle Linee Guida ANVUR, a cui se ne aggiungono 2 di natura introduttiva. Il Piano dunque si compone complessivamente di 7 sezioni (1. Introduzione; 2. Il nuovo approccio e la logica integrata; 3. Inquadramento strategico; 4. Performance organizzativa; 5. Analisi delle aree di rischio; 6. Comunicazione e trasparenza; 7. Performance individuale), per un totale di 26 pagine; più corposi nel complesso i 6 allegati (due dei quali tuttavia corrispondono al Piano triennale della prevenzione della corruzione e al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità). Lo spazio dedicato alla presentazione degli obiettivi strategici appare eccessivo nell'economia del documento (occupa quasi 10 delle 26 pagine complessive), anche perché gli stessi contenuti vengono poi ripetuti integralmente nell'allegato 1 (con l'aggiunta di una sola colonna relativa agli "attori"). Per le stesure future, si consiglia di sintetizzare questa parte, rimandando agli allegati o, nel caso specifico, direttamente al Piano Strategico.

L'Ateneo si è recentemente dotato di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), approvato dal CdA il 16 dicembre 2015 "come documento che anticipa la stesura del Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance e contestualmente al Piano Strategico" (p. 11 del Piano).

Nell'incipit della sezione del Piano dedicata alla performance individuale, si evince che il 2015 è stato un anno di riorganizzazione complessiva²; dal SMVP (allegato 1: Organigramma) emerge un'apprezzabile semplificazione e razionalizzazione attuata nel 2015, che ha reso omogenea l'articolazione in Unità Organizzative Complesse (UOC) e semplici (UOS) di ciascuna delle 7 attuali Aree Dirigenziali afferenti la Direzione Generale (a sua volta dotata di 1 UOC).

² Si legge in particolare: "La riorganizzazione nel 2015, anche attraverso l'attivazione dell'Area sistemi informativi, ha impattato fortemente sull'assetto funzionale, sui processi e sui procedimenti amministrativi, nonché, sulle procedure di erogazione dei servizi dell'Ateneo, coinvolgimento attivamente tutto il personale tecnico amministrativo. Il sistema di misurazione del 2015 è stato, pertanto, caratterizzato dalla presenza di un obiettivo di Ateneo di partecipazione al processo di revisione organizzativa, alla realizzazione del quale si riconosce che tutto il personale tecnico amministrativo ha partecipato".

Documenti consultati

Per l'analisi del Piano Integrato sono stati consultati i seguenti documenti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- Relazione annuale del NdV 2015 e 2016
- Piano Strategico 2016-2018
- Risposte del NdV alla survey di febbraio 2016
- Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale 2016
- Statuto dell'Ateneo

Il Piano Integrato dell'Università degli studi di Parma è stato analizzato da Stefano Santoli – esperto di valutazione e collaboratore dell'ANVUR, che ne ha curato il feedback con la supervisione di Adriano Scaletta, funzionario valutatore dell'Agenzia e responsabile dell'attività di valutazione della performance.

Per informazioni e chiarimenti rivolgersi a performance@anvur.it.

1. PROCESSO DI DEFINIZIONE DEL PIANO

Il Piano Integrato 2016 dell'Università degli studi di Parma (di seguito Piano) appare nel complesso ben strutturato ed esaustivo, soprattutto in considerazione delle informazioni contenute nell'allegato 2 relativo agli obiettivi operativi.

Il Piano presenta apprezzabili riferimenti al coinvolgimento del personale docente, non solo nella stesura del documento, ma anche nella definizione degli obiettivi strategici, e ancor prima nella stesura del Piano Strategico 2016-2018. Viene particolarmente rimarcato, in vari passaggi del Piano, il confronto tra la componente politica e quella gestionale, su cui l'Ateneo avrebbe puntato da due anni, ovvero dall'inizio del mandato della attuale governance, al fine di attuare una "trasversalità delle valutazioni e degli interventi, tramite l'assiduo confronto fra i diversi Pro Rettori e relativi Dirigenti" (pag. 5). Nel processo che ha portato alla definizione del Piano Strategico sono stati coinvolti anche i Responsabili delle strutture dipartimentali (partecipazione a staff rettorali, presentazioni nelle diverse sedute degli organi, richieste esplicite di contenuti ed apporti), un passaggio cui si dà risalto significativo quale evidenza di come "il personale accademico può intervenire già in fase di programmazione e di definizione degli obiettivi per la performance organizzativa delle strutture" (pag. 7).

Nel Piano si dichiara che l'Ateneo ha accolto favorevolmente le Linee Guida dell'ANVUR, affermando di averle in qualche modo anticipate con l'istituzione, già nel 2010, della "Commissione Monitoraggio, qualità e valutazione" (e la successiva ricostituzione nel 2015). Tale iniziativa sin dal principio è finalizzata a sostenere la logica di interazione e partecipazione interna: lo rispecchia la composizione stessa della Commissione (Pro Rettori di riferimento in materia di Bilancio e Organizzazione del Personale, Direttore Generale, Dirigenti, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Responsabile della Trasparenza, Coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità).

Ed è proprio la Commissione Monitoraggio, qualità e valutazione ad aver predisposto il Piano con l'apporto delle direzioni dell'Ateneo, come si legge nell'introduzione (pag. 4).

Al di fuori del Piano Strategico 2016-2018 (e, come si vedrà, dei documenti di programmazione economico-finanziaria), non vengono menzionati altri documenti consultati per la stesura del Piano (quali ad esempio la Relazione sulla Performance e la Relazione del Nucleo di Valutazione). In particolare, non è riscontrabile alcun collegamento con la Programmazione triennale del MIUR³.

Similmente, non si evince se i risultati delle indagini sul benessere organizzativo – avviate a partire dal 2013 (come risulta dal breve paragrafo 4.3 intitolato appunto al benessere organizzativo) – siano stati effettivamente considerati per la definizione degli obiettivi, anche se emerge in astratto l'importanza che l'Ateneo pone su queste consultazioni dalla loro definizione quale "elemento fondamentale che incide sulla performance organizzativa" (pag. 24).

³ L'assenza di riferimenti alla Programmazione Triennale potrebbe essere giustificata dal fatto che il DM contenente le Linee di indirizzo del Ministero per il periodo 2016-18 sono state emanate soltanto ad agosto 2016 (DM 635 dell'8/8/16).

2. INTEGRAZIONE CON STRATEGIA

Il Piano illustra come, con l'avvio della nuova governance, l'Ateneo di Parma avesse già iniziato a favorire una stretta relazione fra obiettivi del personale tecnico amministrativo e obiettivi strategici, agganciando la performance amministrativa ai fini istituzionali tipici di un Ateneo (didattica, ricerca e terza missione).

Le 7 aree strategiche individuate nel Piano Strategico 2016-2018 ripropongono (con piccole varianti nella denominazione) quelle già declinate nel precedente documento programmatico – la Programmazione Triennale 2013-2015. L'area strategica "Promozione della ricerca scientifica e dell'interazione territoriale ai fini del suo sviluppo" è suddivisa adesso in due aree ("Promozione della ricerca universitaria" e "Interazione territoriale e terza missione"), a rimarcare una maggiore indipendenza dell'ambito della terza missione rispetto a quello della ricerca.

Le 7 aree strategiche individuate nel Piano Strategico 2016-2018 sono le seguenti:

1. Qualità della formazione e centralità dello studente (4 obiettivi strategici; 13 obiettivi operativi);
2. Promozione della ricerca universitaria (4 obiettivi strategici; 8 obiettivi operativi);
3. Interazione territoriale e terza missione (2 obiettivi strategici; 3 obiettivi operativi).

Oltre a queste 3 aree "tipiche", se ne aggiungono 4 ulteriori, a esse trasversali:

4. Internazionalizzazione (3 obiettivi strategici; 7 obiettivi operativi);
5. Habitat universitario (7 obiettivi strategici; 15 obiettivi operativi);
6. Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e delle risorse umane, trasparenza e anticorruzione (6 obiettivi strategici; 42 obiettivi operativi);
7. Rapporti con il servizio sanitario (4 obiettivi strategici; 1 obiettivo operativo).

Per ognuna delle 7 aree, oltre agli obiettivi strategici, è indicata una serie di azioni programmatiche, delle quali l'allegato 1 specifica anche i relativi "attori", ovvero i responsabili delle azioni. Questi ultimi tendono a corrispondere ai responsabili degli obiettivi operativi, ma non in maniera esattamente speculare, dal momento che le azioni programmatiche a loro volta non sono direttamente collegate – o sempre ricollegabili – agli obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi sono regolarmente misurati con indicatori e target, mentre ciò non avviene per quelli strategici, da cui discendono secondo una rigorosa logica di *cascading* che viene più volte esplicitata nel Piano ("processo a cascata": pagg. 9, 21 e 23). Per la loro analisi si rimanda al paragrafo 5, ma qui merita di essere sottolineata la numerosità degli obiettivi "puramente" amministrativi dell'area strategica n. 6 (pari a 42), che è nettamente più elevata rispetto alle altre aree.

Merita di essere segnalata altresì la particolare attenzione dedicata all'internazionalizzazione (che si evince anche dal Piano Strategico) e alla numerosità dei relativi obiettivi operativi, così come anche delle azioni (ben 18 per 3 obiettivi strategici), a segnalare un indubbio interesse e vocazione dell'Ateneo per questo ambito, quale settore su cui investire le proprie energie in ottica di sviluppo futuro. Per quanto riguarda l'area "Rapporti con il servizio sanitario nazionale"⁴, si nota una mancanza di equilibrio fra i 4 obiettivi strategici e

⁴ Il Piano rileva che tale peculiare area strategica ha un rilievo a sé stante in quanto l'Ateneo annovera "sin dai propri albori, che risalgono a circa mille anni fa, tra le proprie strutture didattiche e scientifiche, l'importante componente della medicina accademica, sia in ambito umano che in ambito veterinario" (p. 10).

le ben 8 relative azioni complessive, da un lato, e il singolo obiettivo operativo formulato nell'allegato 2, dall'altro.

In conclusione, l'Ateneo di Parma descrive in modo efficace e lineare le proprie linee strategiche, dalle quali discendono altrettanto chiaramente gli obiettivi di performance organizzativa (lo si vedrà nel paragrafo 5).

3. INTEGRAZIONE FINANZIARIA

Nel Piano non si riportano molte informazioni relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Ateneo, che ciononostante sembra favorevole, dal momento in cui sono previsti dei costi "aggiuntivi" per il triennio 2016-18. Nel par. 2.3 ("Strategia, performance risorse finanziarie") vengono riportate le risorse collegate al bilancio previsionale 2016, suddivise per 6 aree (didattica, ricerca, informatica, internazionale, comunicazione, edilizia), ma in termini assoluti, senza offrire alcuna misura della variazione sugli esercizi precedenti.

Nella programmazione degli obiettivi di performance (riportati nell'allegato 2) si rileva inoltre la mancata associazione delle relative risorse. Non è pertanto del tutto comprensibile per mezzo di quali strumenti verrà effettuato il monitoraggio della sostenibilità in rapporto all'avanzamento degli obiettivi – attività di cui si fa peraltro menzione nel predetto par. 2.3 (pag. 9).

Ancora nel paragrafo 2.3, si asserisce la coerenza della programmazione della performance con quella finanziaria, facendo riferimento essenzialmente a due elementi, ossia il *raccordo* e la contestuale *approvazione* (e presentazione al CdA) nel dicembre 2015 dei seguenti documenti: Piano Strategico 2016/2018, Piano Triennale di Programmazione del Personale 2015-2017, aggiornamento con scorrimento al 2017 del Piano 2014-2016, Programmazione Punti Organico 2015, Bilancio di previsione non autorizzatorio per il triennio 2016/2018, Programma triennale per l'Edilizia universitaria 2016-2018 ed elenco annuale 2016 (pag. 10). Come si può dedurre, è la stessa *contestuale predisposizione* dei documenti che fornirebbe implicitamente prova del *raccordo* tra di essi, dal momento che mancano nel Piano ulteriori specificazioni in merito, soprattutto con riferimento all'effettiva integrazione fra la programmazione economico-finanziaria nel suo complesso con quella della performance. Come accennato, nella declinazione degli obiettivi di performance organizzativa non viene esplicitata un'analisi dei fabbisogni finanziari per raggiungerli, né conseguentemente vengono indicate le risorse assegnate agli uffici di competenza. Non si evince, in sostanza, la pratica di un sistema maturo di *performance budgeting*.

In sintesi, seppure siano presenti nel Piano dei riferimenti espliciti alla contabilità e al bilancio, non è possibile affermare che vi sia un'effettiva integrazione tra performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria, anche se sembrerebbero esserci tutti i requisiti per ottenerla nelle annualità successive.

4. INTEGRAZIONE CON ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'Ateneo dimostra di aver colto la logica dell'integrazione proposta nelle LG dell'ANVUR; tuttavia, in linea con le prescrizioni di ANAC, vengono redatti documenti separati, cui si rimanda nel testo, e che costituiscono anche allegati del Piano (allegati 5 e 6): le sezioni 5 ("Analisi delle aree di rischio") e 6 ("Comunicazione e trasparenza") rimandano rispettivamente al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e al Programma

triennale per la Trasparenza e l'Integrità, entrambi redatti "in modo da essere facilmente estraibili" per l'ANAC (pag. 24).

Nella sezione 2 del Piano ("Il nuovo approccio e la logica integrata") è compreso il paragrafo 2.1 "Performance, trasparenza e prevenzione della corruzione", volto a illustrare come l'Ateneo avrebbe anticipato l'ancoraggio reciproco fra i 3 ambiti, grazie soprattutto alle attività condotte dal 2010 dalla Commissione Monitoraggio Valutazione e Qualità. Si afferma, in proposito, che la predisposizione e stesura dei tre documenti programmatici abbia "ormai da tempo assunto un ruolo determinante per la realizzazione della performance organizzativa ed individuale" (p. 7), un'asserzione molto apprezzabile al cui supporto non si forniscono comunque specifiche evidenze nell'ottica della programmazione integrata 2016-2018 – eccezion fatta per l'esistenza, all'interno dell'area strategica "Comunicazione, organizzazione interna, welfare, trasparenza, anticorruzione e de materializzazione", di specifici obiettivi strategici (e, a cascata, operativi) in materia di trasparenza e anticorruzione (nel merito delle modalità di definizione di tali obiettivi – con particolare riferimento a quelli operativi – ci si soffermerà nel paragrafo successivo).

Nell'attuale PTPC le aree di rischio indicate sono più ampie rispetto a quelle suggerite dall'ANVUR e i processi sono graduati in base al diverso livello di esposizione al rischio. Come suggerito dall'ANAC, la mappatura dei processi è condizione necessaria per una corretta analisi del rischio⁵: ciò non contrasta con quanto sostenuto dall'ANVUR nelle proprie LG sulla gestione integrata, secondo cui tale mappatura è indispensabile anche (e forse ancor prima) per una corretta programmazione e gestione della performance. Tuttavia, non si evince se la mappatura abbia finalità connesse anche al ciclo della performance.

Merita, infine, di essere rilevato come anche il Nucleo di Valutazione ritenga di soffermarsi nel dettaglio su attività e compiti della Commissione, nella sezione "Valutazione della performance" della propria Relazione 2016.

5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi di performance organizzativa (allegato 2) sono ricondotti, secondo una rigorosa logica di *cascading*, ai singoli obiettivi strategici. Essendo un Piano riferito al solo 2016, non risultano obiettivi pluriennali; a ogni obiettivo è associato sempre un solo indicatore.

L'allegato 2 presenta delle tabelle all'interno delle quali per ogni obiettivo sono riportati:

- obiettivo strategico di riferimento;
- indicatore per la misurazione del risultato;
- target per il 2016;
- unità organizzative responsabili.

⁵ Nell'aggiornamento del PNA realizzato dall'ANAC nell'ottobre del 2015 si dichiara che: "Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio. In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi. Considerato il rilievo dei procedimenti nello svolgimento di funzioni amministrative, è necessario che tutte le amministrazioni ed enti, qualora non lo abbiano già fatto, completino già in occasione del PTPC 2016 la mappatura dei procedimenti".

Gli obiettivi relativi alle *mission* istituzionali (in tutto 31, così ripartiti: 13 di didattica, 8 di ricerca, 3 di terza missione, a cui abbiamo associato i 7 dell'“internazionalizzazione”, considerandola un'area trasversale alle missioni stesse) riflettono un ventaglio di attività pianificate per il 2016 che nel complesso restituiscono l'immagine di un Ateneo orientato al miglioramento e all'innovazione⁶. Due obiettivi sono specificatamente connessi al sistema AVA⁷, mentre manca qualsiasi riferimento alla VQR e ad altri esercizi valutativi di ANVUR.

A questi obiettivi, strettamente riferibili alle strategie tipiche dell'accademia, si aggiungono i restanti 58 obiettivi connessi alle attività amministrativa (aree strategiche "trasversali" 5, 6 e 7), fra i quali i 42 obiettivi afferenti l'area 6 (“Comunicazione, organizzazione interna, welfare, trasparenza, anticorruzione e dematerializzazione”) costituiscono quasi la metà degli 89 obiettivi operativi complessivi⁸.

Nell'area 6 sono presenti obiettivi trasversali a diverse unità organizzative, in cui si riporta correttamente l'elenco delle strutture coinvolte. Con l'eccezione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza, è sempre individuata l'UO a cui è attribuita la responsabilità principale dell'effettivo raggiungimento del risultato, coerentemente con quanto indicato nel Piano (par. 4.1 “Obiettivi trasversali”, pag. 23). Sarebbe preferibile, tuttavia, non solo dichiarare la struttura “capofila”, ma anche quale sia il peso/contributo che ciascuna struttura deve fornire al raggiungimento dell'obiettivo stesso – per poterne opportunamente tener conto, sia in sede di valutazione, sia in fase di ridefinizione degli obiettivi in una prospettiva di miglioramento continuo.

Come accennato nel paragrafo precedente, oltre agli obiettivi riferibili alle linee di indirizzo strategico, il Piano ne prevede altri direttamente collegabili al PTPC e al Programma per la Trasparenza e l'integrità 2016- 2018. Tali obiettivi sono inseriti nell'area strategica 6, con riferimento agli obiettivi strategici 4 e 5 (ossia “anticorruzione” e “trasparenza”). Per questi ultimi non è individuata nessuna Unità “Responsabile principale”, ma – con una singola eccezione – sono assegnati genericamente alle “aree dirigenziali” o alle “strutture organizzative” individuate nei documenti di programmazione⁹.

Tali obiettivi nel complesso non appaiono particolarmente sfidanti, ma tendono al contrario a riflettere le attività previste dalla normativa, come sembra avvenire negli esempi che seguono: “Attuazione obiettivi indicati nel PTPC 2016-2018 riferiti al 2016; “Contribuire a descrivere il flusso informativo per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente (...); “Comunicare i diversi step della road map per

⁶ Alcuni esempi di questi obiettivi: “istituzione di due nuovi corsi di laurea”, “rafforzamento del tutorato a sostegno degli studenti, incremento del dialogo con le aziende in tema di potenziamento dell'orientamento in uscita”; “creazione di un portale della ricerca a supporto di “discussion groups” e “focus groups” di Ateneo tesi a condividere aspetti strategici legati alla partecipazione a bandi per la ricerca europei e internazionali”; “realizzazione della prima fase di un progetto pilota relativo all'implementazione di un corso di studi interateneo internazionale e a rilascio di titolo congiunto”.

⁷ Si tratta di obiettivi di “ordinaria amministrazione” affidati all'UOC Controllo di Gestione della Direzione Generale: “produzione della reportistica di supporto per il Sistema AVA” e “realizzazione della piattaforma AVA”.

⁸ A questi 42 vanno aggiunti: un singolo obiettivo afferente l'area 7 (“Rapporti con il servizio sanitario”) e 15 obiettivi afferenti l'area 5 (“Habitat universitario”). Di questi ultimi, 13 sono assegnati in via esclusiva all'Unità Organizzativa Area Edilizia e Infrastrutture, e i restanti 2 sono assegnati in condivisione a quest'ultima insieme all'Area Sistemi Informativi, che è individuata quale Responsabile principale.

⁹ Nel Piano, si afferma a riguardo che quelli in materia di trasparenza e anticorruzione sono “obiettivi trasversali per eccellenza (...) che (...) coinvolgono trasversalmente tutte le aree dirigenziali e le strutture dipartimentali”. Tuttavia non essendo disponibili schede singole per ciascuna area, non è possibile conoscere il peso di questi obiettivi sulle rispettive aree e si fa a fatica a comprenderne il criterio di misurazione utilizzato.

attuazione modifica dello Statuto¹⁰; “Mappatura dei processi/procedimenti dell’Area o Struttura di Riferimento sulla base dell’approvando funzionigramma di Ateneo 2016 e individuazione di eventuali rischi di esposizione a eventi corruttivi secondo i criteri approvati dalla Commissione monitoraggio¹¹).

Come quelli di anticorruzione e trasparenza, anche altri obiettivi sembrano generalmente coincidere con delle descrizioni di attività, a cui sono associati target temporali (scadenze entro la quali si prevede il completamento). Tuttavia, la stretta connessione con le strategie evita in diversi casi che questo approccio faccia coincidere gli obiettivi con le attività *ordinarie*, che preserva quantomeno quell’attitudine al miglioramento da più parti rilevata.

Ciò non toglie che nel Piano vi siano anche obiettivi ben strutturati e fortemente orientati al miglioramento come quelli connessi all’“Habitat universitario” (area 5) per il miglioramento dell’edilizia e delle infrastrutture (dove è il target stesso a rivelarne la natura “sfidante”, prevedendo la realizzazione di “almeno” uno o più progetti) o per l’obiettivo strategico “Dematerializzazione” (area 6), laddove si punta al completamento definitivo attraverso lo sviluppo di sistemi informativi dedicati (come quello della carriera studenti).

Per quanto concerne il processo di assegnazione degli obiettivi, nel Piano si afferma un coinvolgimento di diversi attori, dagli Organi di governo ai Dirigenti, ai direttori di dipartimento, nonché di ulteriori “stakeholder esterni che, essendo portatori di bisogni e aspettative, possono fornire elementi a cui far corrispondere obiettivi pertinenti” (pag. 22). Non emerge alcun dettaglio però – né nel Piano, né nel SMVP – su questo ampio processo di partecipazione alla definizione degli obiettivi (non viene mai evidenziato che un obiettivo è figlio di uno stimolo proveniente dai portatori di interesse, siano essi interni o esterni).

Per quanto riguarda il grado di copertura della pianificazione della performance organizzativa, si segnala la totale assenza di obiettivi specifici del Direttore Generale¹², mentre, con riferimento alle strutture dipartimentali (allegato 3) sono indicate solamente le linee di indirizzo (“Linee di indirizzo per l’assegnazione di obiettivi per le strutture dipartimentali e i centri – anno 2016”), che riportano genericamente 10 obiettivi operativi assegnati ai Dipartimenti, privi di indicatori e target.

Con riferimento alla pianificazione della performance organizzativa, la più significativa criticità del Piano è l’assenza di schede di obiettivi attribuiti alle unità organizzative, ivi compresa la direzione generale. Sarebbe auspicabile in tal senso che alla logica del *cascading* (che definisce il Piano dal punto di vista degli obiettivi) si associasse una sorta di “ricongiunzione” degli obiettivi alle singole strutture operative (definire il Piano dal punto di vista dell’organizzazione). Si tratta, in altri termini, di creare schede-obiettivo analoghe a quelle approntate per la misurazione della performance individuale (sulle quali si tornerà nel paragrafo successivo) dove, oltre all’elenco degli obiettivi assegnati alle singole UO, siano presenti i pesi che tali obiettivi hanno

¹⁰ Tale obiettivo è assegnato all’Area Affari Generali e Legale, ma non è indicato a chi è rivolta la comunicazione e non è chiaro il rapporto fra indicatore (“Aggiornamento periodico sullo stato di avanzamento”) e target (“Al 31/12/2016”), dal momento che la modifica statutaria è prevista per il 2017 (l’unico aggiornamento, dunque non “periodico”, non può essere altro che quello indicato dal target).

¹¹ Questo tipo di obiettivo può ritenersi “sfidante” solo se mira ad avviare nel 2016 un processo di cambiamento profondo, in termini di *risk management*.

¹² Nella survey rivolta ai Nuclei promossa dall’ANVUR a febbraio 2016 (cfr. [sito dell’Agenzia](#)), il NdV dell’Università conferma quanto affermato anche nella Relazione 2016, ossia di effettuare la proposta di valutazione del DG (informazione coerente con il Sistema). E’ pertanto lecito chiedersi sulla base di quali obiettivi avvenga tale proposta di valutazione.

sulla struttura. In sostanza, basandosi sull'elenco degli obiettivi dell'Allegato 2, non è del tutto chiaro come avvenga la misurazione della performance organizzativa delle singole UO, neanche consultando il SMVP, dove a quest'ultima è dedicato un paragrafo molto breve (a fronte di una trattazione ampia e articolata della misurazione e valutazione della performance individuale).

6. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato sul finire del 2015 (che comprende fra l'altro riferimenti espliciti alla contrattazione integrativa) risulta ben strutturato sotto il profilo della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.

La sezione del Piano dedicata a questo argomento appare invece molto stringata, e riporta alcune informazioni di metodo esposte nel SMVP, ivi compresa la pianificazione delle tempistiche in corso d'anno (da cui si evince tra l'altro la programmazione di un'attività di monitoraggio intermedio a giugno). Alcune di queste informazioni trascendono la performance individuale, per ricomprendere anche genericamente quella organizzativa (si riportano ad esempio le scadenze normative relative alla Relazione della performance e alla sua validazione). Analogamente, nella sezione del Piano dedicata alla performance organizzativa vengono riportate informazioni, non secondarie, relative alla misurazione della performance individuale, come ad esempio la messa a punto di un "Job catalogue" grazie alla partecipazione dell'Ateneo al gruppo di lavoro Everest¹³.

Per la valutazione della performance individuale sono state predisposte delle schede, che sono gestite attraverso una specifica applicazione del sistema informatico UGOV¹⁴ e riportate all'interno dell'allegato 7 del Piano. Le schede si applicano alle seguenti categorie:

- a) il personale dirigenziale;
- b) il "personale cui sono assegnate responsabilità di unità organizzative, posizioni organizzative, incarichi e funzioni";
- c) il personale di categoria B, C, D "cui non sono assegnate responsabilità di unità organizzative, posizioni organizzative, incarichi e funzioni".

Agli obiettivi di risultato viene attribuito un peso pari al 60%, mentre il restante 40% è riferito ai comportamenti, in modo indistinto per il personale dirigente o con incarichi di responsabilità (Piano, pag. 25; SMVP, pag. 27). Gli obiettivi di risultato coincidono con gli obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati alle relative UO di appartenenza. Pertanto, dalla lettura congiunta di Piano e SMVP, al momento della valutazione la performance organizzativa si riduce a una semplice componente della performance

¹³ "L'Ateneo ha recentemente aderito, attraverso l'Area Organizzazione e Personale, al GDL Everest, in seno al quale si sta definendo, fra gli Atenei partecipanti, il "modello professionale del personale tecnico amministrativo delle università". Il sistema è caratterizzato dallo sviluppo di un "Job catalogue" che articola parallelamente l'asse manageriale con quello professionale-specialistico del personale, pertanto con un elevato grado di integrazione dei ruoli del personale amministrativo con quello tecnico. Tale modello che consente di svolgere attività di benchmark organizzativo fra gli Atenei aderenti, può impattare positivamente anche sulle pesature dei ruoli del personale amministrativo e tecnico, nonché sul connesso sistema premiale legato alle performance" (Piano, pag. 23)

¹⁴ Si tratta dell'applicazione CINECA UGOV RU.

individuale, senza una sua valutazione autonoma e senza differenziazioni per categorie contrattuali e per gradi di responsabilità sull'effettivo conseguimento degli obiettivi¹⁵.

A tal proposito si auspica che nel prossimo futuro sia messo a regime un sistema di valutazione della performance organizzativa analogo per strutturazione a quello della performance individuale; un'ipotesi realistica, dal momento in cui "nel 2016 permane il contesto di riorganizzazione e sperimentali così come riconosciuto dal CdA con la deliberazione del 16.12.2015" (Piano, pag. 25). Inoltre, Dal 2017 si prevede il passaggio a un "sistema integrato nel quale interagiscano, oltre agli obiettivi individuali e al comportamento organizzativo, anche obiettivi di struttura e di gruppo, con relativi pesi, indicatori e target, valutando la possibilità di assegnare specifici budget finalizzati" (pag. 23 Piano, pag. 27 SMVP). Ciò consentirebbe, fra le altre cose, quell'aggancio alla pianificazione finanziaria che – come si è detto nel paragrafo 3 – risulta ancora oggi deficitaria.

Per quanto concerne il processo di assegnazione degli obiettivi, dal Piano emerge un approccio tipicamente gerarchico, dove quelli dirigenziali "sono definiti ed assegnati dal Direttore Generale sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo" (Piano, pag. 25¹⁶), mentre i dirigenti li attribuiscono al restante personale o direttamente o tramite delega ai responsabili di unità organizzative. È invece il NdV a proporre al Rettore la valutazione del DG, come si legge nella sezione "Valutazione della performance" della Relazione Annuale e nel SMVP (pag. 36).

Infine, merita di essere evidenziata la partecipazione di "una parte del personale docente" all'assegnazione degli obiettivi del PTA, in particolare di quei professori che ricoprono ruoli di responsabilità: "il Rettore, che assegna gli obiettivi al personale tecnico amministrativo del Rettorato e al Responsabile della U.O. che afferisce a tale struttura; i Direttori di Dipartimento, che assegnano gli obiettivi al personale tecnico amministrativo dei Dipartimenti; i Presidenti di Centro con afferenza di personale tecnico amministrativo, che assegnano gli obiettivi al medesimo personale" (pag. 25 del Piano). Ma il personale docente partecipa anche alla fase valutativa: "il Rettore (...), i Direttori di dipartimento, effettuano la valutazione del personale cui hanno assegnato obiettivi, in relazione al personale di afferenza alle rispettive strutture dirette" (pag. 36 del SMVP). Ci si aspetta quindi che nella Relazione della Performance 2017 emerga, nel merito e nel metodo, il contributo dei docenti alla valutazione dei risultati del personale assegnato a supporto alla didattica e alla ricerca.

¹⁵ A supporto di questa impressione, nella parte del SMVP dedicata alla performance organizzativa (par. 4) non è presente, neppure in maniera embrionale, una trattazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa, ma si legge semplicemente che essa viene valutata "sulla base dello stato di attuazione del valore degli indicatori collegati alla performance individuale e al comportamento organizzativo" (pag. 27).

¹⁶ Nel dettaglio, "il Direttore Generale concorda con il Consiglio di Amministrazione per ogni esercizio gli obiettivi; il Direttore definisce gli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire. Il Direttore Generale assegna anche gli obiettivi al personale che afferisce alla Direzione Generale".

7. OSSERVAZIONI PRINCIPALI

Punti di forza

- Il documento è estremamente sintetico e fruibile
- Gli obiettivi discendono in modo chiaro dalle linee strategiche definite nel Piano Strategico 2014-2016
- Il numero di obiettivi assegnati alle strutture non è eccessivo
- Elaborazione di un SMVP ben congegnato con riferimento alle metodologie di misurazione e valutazione della performance individuale, cui corrispondono le schede (differenziate per categorie di personale) per l'assegnazione di obiettivi e valutazione tramite la procedura informatica UGOV RU

Aree di miglioramento

- L'integrazione con la programmazione economico-finanziaria è ancora embrionale
- La metodologia di misurazione della performance organizzativa deve essere sviluppata
- Nel Piano dovrebbero essere riportate le schede-obiettivo delle strutture e dei loro responsabili
- La misurazione di ogni obiettivo mediante un unico indicatore mostra margini di perfezionamento
- Gli obiettivi sono ancora troppo appiattiti sulle "attività" e di conseguenza i target sono fissati in maggioranza sulla base di una scadenza o di un completamento al 100% dell'attività stessa
- Non sono contemplati obiettivi di miglioramento nell'ambito dell'AQ

Best practice

- Partecipazione del personale docente nella fase di definizione del Piano, nell'assegnazione degli obiettivi e contributo alla valutazione dei risultati

ALLEGATO STATISTICO

Le tabelle che seguono sono state ottenute grazie alle estrazioni, a cura del CINECA, dei dati provenienti dalla Banca dati DALIA relativa agli emolumenti liquidati mensilmente al personale universitario, al 31/12/2015. DALIA è una banca dati che nasce con finalità squisitamente contabili, in applicazione di una norma dello Stato per la costruzione del Sistema Informativo della Ragioneria Generale¹⁷.

La Banca dati DALIA oltre ai dati economici, registra informazioni giuridiche distinte per il personale “docente” e per il personale “non docente”. Del primo gruppo fanno parte professori e ricercatori¹⁸, mentre nel secondo gruppo confluisce tutto il personale *residuo*, dipendente e non dipendente, di cui il PTA strutturato è soltanto una parte. Di questo secondo gruppo fanno parte anche figure professionali attribuibili ad attività di didattica e ricerca (che abbiamo denominato “ARD – Addetti alla Ricerca e alla Didattica”) e quelle invece la cui destinazione è “non collocabile”, in quanto potenzialmente attribuibile a mansioni di carattere sia accademico che tecnico-amministrativo.

Nonostante queste ambiguità, da una prima analisi dei dati emerge il grande potenziale informativo di DALIA, che potrebbe fornire un contributo importante all’attività di monitoraggio della gestione della performance negli atenei statali italiani. Proprio la condivisione del documento di feedback a cui questa sezione è allegata, rappresenta un’opportunità per migliorare i tracciati e di conseguenza la qualità delle informazioni che da essi si possono estrarre. A tal fine, in calce alle tabelle che seguono, si chiede agli atenei di chiarire alcuni aspetti sui dati e di proporre ulteriori elaborazioni che consentano comparazioni utili in tema di performance.

Questa sezione rappresenta il punto di avvio di un percorso che mira ad arricchire il quadro con dati specificatamente riferiti alla gestione della performance, come il numero di obiettivi e indicatori distinti per tipologia (obiettivi collegati alle strategie, all’anticorruzione, all’attività amministrativa ecc.), suddivisi per centri di responsabilità e opportunamente rapportati alla dotazione di personale, nelle sue diverse configurazioni e collocazioni organizzative. Questa operazione potrà portare inoltre a una mappatura degli assetti di governance delle università italiane, che appare un prerequisito indispensabile per ipotizzare modelli di valutazione fondati (anche solo in parte) su criteri e indicatori standardizzati.

¹⁷ Per maggiori informazioni su DALIA cfr. <https://dalia.cineca.it>.

¹⁸ I dati coincidono con quelli estraibili dalla banca dati sul personale docente ritenuta più affidabile, vale a dire quella liberamente consultabile sul Portale “Cerca Università” (<http://cercauniversita.cineca.it>).

Tabella 1 Personale Tecnico Amministrativo dipendente per qualifica e posizione economica (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Personale Tecnico Amministrativo (PTA)	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
POSIZIONE ECONOMICA B2	16	14	-2	-12,5%
POSIZIONE ECONOMICA B3	11	11	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA B4	43	37	-6	-14,0%
POSIZIONE ECONOMICA B5	18	18	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA B6	16	15	-1	-6,3%
Totale posizione economica B	104	95	-9	-8,7%
POSIZIONE ECONOMICA C1	74	76	2	2,7%
POSIZIONE ECONOMICA C2	31	30	-1	-3,2%
POSIZIONE ECONOMICA C3	10	10	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA C4	141	130	-11	-7,8%
POSIZIONE ECONOMICA C5	95	89	-6	-6,3%
POSIZIONE ECONOMICA C6	63	59	-4	-6,3%
POSIZIONE ECONOMICA C7	3	3	0	0,0%
Totale posizione economica C	417	397	-20	-4,8%
POSIZIONE ECONOMICA D1	57	65	8	14,0%
POSIZIONE ECONOMICA D2	26	26	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA D3	4	4	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA D4	164	146	-18	-11,0%
POSIZIONE ECONOMICA D5	29	27	-2	-6,9%
POSIZIONE ECONOMICA D6	46	33	-13	-28,3%
Totale posizione economica D	326	301	-25	-7,7%
POSIZIONE ECONOMICA EP1	29	37	8	27,6%
POSIZIONE ECONOMICA EP2	8	8	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA EP3	2	2	0	0,0%
POSIZIONE ECONOMICA EP4	18	12	-6	-33,3%
POSIZIONE ECONOMICA EP5	11	8	-3	-27,3%
POSIZIONE ECONOMICA EP6	5	5	0	0,0%
Totale posizione economica EP	73	72	-1	-1,4%
DIRIGENTE II FASCIA	5	5	0	0,0%
TOTALE PTA A TEMPO INDETERMINATO	925	870	-55	-5,9%
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	1		-1	-100,0%
DIRETTORE GENERALE (LEGGE 240/10, ART.2, COMMA 1)		1	1	100,0%
POSIZIONE ECONOMICA EP1 a Tempo Determinato	3		-3	-100,0%
POSIZIONE ECONOMICA D1 a Tempo Determinato	1		-1	-100,0%
TOTALE PTA A TEMPO DETERMINATO	5	1	-4	-80,0%
TOTALE COMPLESSIVO	930	871	-59	-6,3%

Tabella 2 Personale non dipendente impegnato in attività di didattica e ricerca (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Addetti ad attività di ricerca e didattica (ARD)	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
ASSEGNISTA DI RICERCA (LEGGE 240/10, ART.22)	317	202	-115	-36,3%
ASSEGNISTA DI RICERCA	35		-35	-100,0%
COLLABORATORI LINGUISTICI A TEMPO INDETERMINATO	15	15	0	0,0%
DOTTORANDI E POST	305	381	76	24,9%
SPECIALIZZANDO (titolare di borsa di specialità medica)	617	591	-26	-4,2%
TOTALE ARD	1.289	1.189	-100	-7,8%

Tabella 3 Personale non dipendente non collocabile (anni 2013, 2015, variazioni assolute e percentuali)

Addetti non collocabili	2013	2015	Variazione assoluta	Variazione %
ALTRO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	4		-4	-100,0%
COLLABORATORE A PROGETTO		43	43	
PERSONALE A CONTRATTO	1	53	52	5.200,0%
TITOLARE BORSA DI STUDIO	32	415	383	1.196,9%
TUTOR		4	4	
TOTALE NON COLLOCABILE	37	515	478	1.291,9%

Tabella 4 Personale per tipologia – Confronto Parma e Italia (valori assoluti, anno 2015, variazione 2013-15)

Tipologia di personale	Parma	ITALIA	Variazione Parma 2013-15	Variazione ITALIA 2013-15
PERSONALE DOCENTE (dipendente)	914	51.060	3,7%	0,1%
PTA	871	51.389	-6,3%	-3,4%
ARD	1.189	60.315	-7,8%	4,1%
NON COLLOCABILE	515	66.611	1.291,9%	55,4%
TOTALE COMPLESSIVO	3.490	229.375	54,7%	10,8%

Tabella 5 Personale per tipologia e genere (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	871	100,0%	100,0%
Uomo	312	35,8%	41,9%
Donna	559	64,2%	58,1%
ARD	1189	100,0%	100,0%
Uomo	483	40,6%	43,1%
Donna	706	59,4%	56,9%
NON COLLOCABILE	515	100,0%	100,0%
Uomo	255	49,5%	53,7%
Donna	260	50,5%	46,3%

Tabella 6 Personale per tipologia e Stato di nascita (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	871	100,0%	100,0%
Italia	847	97,2%	97,9%
Eestero	24	2,8%	2,1%
ARD	1.189	100,0%	100,0%
Italia	1.131	95,1%	89,8%
Eestero	58	4,9%	10,2%
NON COLLOCABILE	515	100,0%	100,0%
Italia	466	90,5%	90,6%
Eestero	49	9,5%	9,4%

Tabella 7 Personale docente per condizione contrattuale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Docenti	Parma		Italia	
	v.a	%	v.a	%
Di Ruolo	827	90,4%	47.794	93,6%
<i>di cui tempo pieno</i>	774	93,6%	45.028	94,2%
<i>tempo definito</i>	53	6,4%	2.766	5,8%
Non di Ruolo	88	9,6%	3.266	6,4%
Totale	915	100,0%	51.060	100,0%

Tabella 8 PTA per condizione contrattuale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

PTA	Parma		Italia	
	v.a	%	v.a	%
Di Ruolo	870	49,9%	49.428	96,2%
<i>di cui full time</i>	729	83,8%	44.763	90,6%
<i>part time</i>	141	16,2%	4.665	9,4%
Non di Ruolo	1	0,1%	1.961	3,8%
<i>di cui full time</i>	1	100,0%	1.747	89,1%
<i>part time</i>	0	0,0%	214	10,9%
Totale	871	50,0%	51.389	100,0%
<i>di cui full time</i>	730	83,8%	46.510	90,5%
<i>part time</i>	141	16,2%	4.879	9,5%

Tabella 9 Personale per tipologia e classe di età (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	871	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni	1	0,1%	0,1%
Da 26 a 30 anni	10	1,2%	1,0%
Da 31 a 40 anni	108	12,4%	14,3%
Da 41 a 50 anni	359	41,2%	35,7%
Da 51 a 60 anni	343	39,4%	40,1%
Da 61 a 65 anni	50	5,7%	8,6%
66 anni ed oltre	0	0,0%	0,1%
(vuoto)			
ARD	1.189	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni	60	5,0%	5,3%
Da 26 a 30 anni	668	56,2%	51,6%
Da 31 a 40 anni	418	35,2%	34,2%
Da 41 a 50 anni	21	1,8%	5,4%
Da 51 a 60 anni	16	1,3%	2,4%
Da 61 a 65 anni	5	0,4%	0,6%
66 anni ed oltre	1	0,1%	0,4%
(vuoto)			
NON COLLOCABILI	515	100,0%	100,0%
Fino a 25 anni	1	0,2%	52,9%
Da 26 a 30 anni	76	14,8%	14,8%
Da 31 a 40 anni	44	8,5%	11,2%
Da 41 a 50 anni	37	7,2%	7,4%
Da 51 a 60 anni	14	2,7%	6,3%
Da 61 a 65 anni	4	0,8%	2,3%
66 anni ed oltre	13	2,5%	4,8%
(vuoto)			0,3%

Tabella 10 Personale per tipologia e anzianità di servizio (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Tipologia di Personale	v.a	%	% Italia
PTA	871	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi	10	1,1%	1,3%
Da 6 mesi a meno di 1 anno	0	0,0%	1,2%
Da 1 a 2 anni	8	0,9%	2,2%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni	72	8,3%	5,7%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni	96	11,0%	18,8%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	329	37,8%	28,6%
Oltre 20 anni e 1 mese	356	40,9%	42,3%
ARD	1.189	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi	236	19,8%	20,5%
Da 6 a meno di un anno	34	2,9%	4,3%
Da 1 a 2 anni	327	27,5%	29,4%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni	527	44,3%	37,8%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni	49	4,1%	5,2%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	15	1,3%	1,8%
Oltre 20 anni e 1 mese	1	0,1%	1,0%
NON COLLOCABILE	515	100,0%	100,0%
Meno di 6 mesi	75	14,5%	19,4%
Da 6 a meno di un anno	310	60,2%	10,1%
Da 1 a 2 anni	90	17,5%	40,1%
Da 2 anni e 1 mese a 5 anni	36	7,0%	13,6%
Da 5 anni e 1 mese a 10 anni	2	0,4%	8,0%
Da 10 anni e 1 mese a 20 anni	2	0,4%	7,4%
Oltre 20 anni e 1 mese	0	0,0%	1,4%

Tabella 11 Personale dipendente per area funzionale (anno 2015, valori assoluti e percentuali; confronto con totale atenei statali italiani)

Area Funzionale	v.a	%	% Italia
Area amministrativa	223	25,6%	29,9%
Area Biblioteche	43	4,9%	6,0%
Area Servizi Generali e Tecnici	62	7,1%	7,2%
Area Amministrativa - Gestionale	175	20,1%	17,5%
Area Medico - Odontoiatrica e Socio - Sanitaria	5	0,6%	0,7%
Area Socio - Sanitaria	45	5,2%	6,9%
Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati	312	35,8%	31,3%
Area non definita	6	0,7%	0,1%
Mancanti*			0,5%
TOTALE	871	100,0%	100,0%

*I mancanti sono il DG e il dirigente che per contratto non sono assegnati ad aree funzionali

Tabella 12 Personale per struttura di appartenenza e tipologia (anno 2015, valori assoluti)

Struttura di appartenenza	DOCENTI	PTA	ARD	N.C.	Totale
ALTRO		544	15	428	987
AMMINISTRAZIONE		504	15	418	937
CENTRO		13		6	19
DIREZIONE GENERALE / AMMINISTRATIVA		2			2
RETTORATO		25		4	29
CENTRO COMUNE		13	9	16	38
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI MISURE GIUSEPPE CASNATI		2			2
Centro Interdipartimentale di Ricerca di Oncologia Molecolare Translazionale			3		3
Centro Interdip. di Ricerca per il Packaging			2	2	4
Centro Interdipartimentale di Ricerca per la Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare			3	1	4
Centro Interdipartimentale di Ricerca per l'Innovazione dei Prodotti per la Salute			1	8	9
Centro Interdipartimentale di Ricerca		1		2	3
Centro Interdip. per l'energia e l'ambiente				2	2
Centro Studi e Archivio della Comunicazione		9		1	10
Centro Univ. di Servizi per la Didattica di Ingegneria		1			1
DIPARTIMENTO		314	818	55	1.187
ANTICHIISTICA, LINGUE, EDUCAZIONE, FILOSOFIA	55	12	29	1	42
Bioscienze	55	36	50	8	94
Chimica	45	21	66	5	92
Economia	76	12	10	4	26
Farmacia	43	12	38		50
FISICA E SCIENZE DELLA TERRA "M.O MELLONI"	64	23	57		80
Giurisprudenza	50	9	10	1	20
INGEGNERIA CIVILE, DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E ARCHITETTURA	46	9	25	2	36
INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE	40	10	37	2	49
Ingegneria Industriale	42	11	35	1	47
LETTERE, ARTI, STORIA E SOCIETA'	46	12	11	7	30
Matematica e Informatica	40	6	6		12
Medicina Clinica e Sperimentale	77	29	146	5	180
NEUROSCIENZE	42	17	77	6	100
SCIENZE BIOMEDICHE, BIOTECNOLOGICHE E TRASLAZIONALI	70	34	51	3	88
Scienze Chirurgiche	36	17	105	2	124
SCIENZE DEGLI ALIMENTI	38	10	38	5	53
SCIENZE MEDICO - VETERINARIE	50	34	27	3	64
Mancanti			347	16	363
TOTALE COMPLESSIVO	915	871	1.189	515	2.575

Tabella 13 Personale per struttura di appartenenza e area funzionale (anno 2015, valori assoluti)

Struttura di appartenenza	Amministrativa	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Amministrativa - Gestionale	Area Medica	Socio - Sanitaria	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione dati	Totale
ALTRO	162	43	47	131		5	150	538
AMMINISTRAZIONE	153	43	44	123		1	135	499
CENTRO	2			2		4	5	13
DIREZIONE GENERALE / AMMINISTRATIVA				1				1
RETTORATO	7		3	5			10	25
CENTRO COMUNE	1		1				11	13
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI MISURE GIUSEPPE CASNATI							2	2
Centro Interdipartimentale di Ricerca di Oncologia Molecolare Translazionale								
Centro Interdipartimentale di Ricerca per il Packaging								
Centro Interdipartimentale di Ricerca per la Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare								
Centro Interdipartimentale di Ricerca per l'Innovazione dei Prodotti per la Salute								
Centro Interdipartimentale di Ricerca UNIPR Co-Lab"							1	1
Centro Interdipartimentale per l'energia e l'ambiente								
Centro Studi e Archivio della Comunicazione- CSAC	1						8	9
Centro Universitario di Servizi per la Didattica di Ingegneria			1					1
DIPARTIMENTO	60		14	44	5	40	151	314
ANTICHIISTICA, LINGUE, EDUCAZIONE, FILOSOFIA	4		2	4			2	12
BIOSCIENZE	4		3	4		1	24	36
CHIMICA	2		2	3			14	21
ECONOMIA	7			3			2	12
FARMACIA	3			1			8	12
FISICA E SCIENZE DELLA TERRA "MACEDONIO MELLONI"	4		1	3			15	23
GIURISPRUDENZA	3		1	3		1	1	9
INGEGNERIA CIVILE, DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E ARCHITETTURA	3			2			4	9

INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE	3		1	1			5	10
INGEGNERIA INDUSTRIALE	4			1			6	11
LETTERE, ARTI, STORIA E SOCIETA'	5			2			5	12
MATEMATICA E INFORMATICA	4			1			1	6
MEDICINA CLINICA E SPERIMENTALE	3			2	4	14	6	29
NEUROSCIENZE	2			3		4	8	17
SCIENZE BIOMEDICHE, BIOTECNOLOGICHE E TRASLAZIONALI	5			5	1	10	13	34
SCIENZE CHIRURGICHE			2	3		10	2	17
SCIENZE DEGLI ALIMENTI	3			1			6	10
SCIENZE MEDICO - VETERINARIE	1		2	2			29	34
Mancanti								363
TOTALE COMPLESSIVO	223	43	62	175		45	312	1.228

Tabella 14 Ripartizione percentuale del Personale non docente per tipologia di struttura (anno 2015)

Tipologia di struttura <i>Tipologia di personale</i>	Parma	ITALIA
ALTRO	38,3%	36,1%
<i>di cui</i> PTA	55,1%	38,4%
ARD	1,5%	12,1%
N.C.	43,4%	49,5%
CENTRO COMUNE	1,5%	1,5%
<i>di cui</i> PTA	42,1%	61,4%
ARD	23,7%	24,7%
N.C.	34,2%	13,9%
STRUTTURA DI RACCORDO		0,7%
<i>di cui</i> PTA		36,3%
ARD		42,5%
N.C.		21,2%
DIPARTIMENTO	46,1%	32,0%
<i>di cui</i> PTA	26,5%	35,7%
ARD	68,9%	49,1%
N.C.	4,6%	15,2%
NON DEFINITO	14,1%	29,7%
<i>di cui</i> PTA	0,0%	8,0%
ARD	95,6%	44,0%
N.C.	4,4%	48,0%
TOTALE COMPLESSIVO	100,0%	100,0%
<i>di cui</i> PTA	33,8%	28,8%
ARD	46,2%	33,8%
N.C.	19,9%	37,4%

Tabella 15 Alcuni indici sintetici (Fonti: DALIA anno 2015, ANS, SUA-CdS)

Indici	Parma	ITALIA		
		Valore	Minimo	Massimo
Docenti / CdS Totali 2015-2016	11,4	12,1	8,2	18,8
PTA / CdS Totali 2015-2016	10,9	12,2	6,3	25,8
PTA / Docenti (al 31/12/2015)	0,95	1,01	0,50	2,81
PTA / Immatricolati 2015-16	0,128	0,127	0,038	0,566
PTA / Iscritti 2015-16	0,038	0,034	0,013	0,180
PTA / Totale "Personale Non Docente" (PTA+ARD+ N.C.)	0,34	0,29	0,04	0,99
PTA / Personale Totale Docenti+PTA+ARD+ N.C.)	0,25	0,22	0,03	0,62

Richieste di chiarimento e proposte

L'Ateneo è invitato a dar riscontro all'Agenzia sui punti sollevati dai quesiti che seguono, in forma scritta o nell'ambito di un incontro, anche telefonico. L'interesse dell'ANVUR è approfondire alcuni aspetti specifici sulla Banca dati DALIA e ragionare in termini di integrazione con altre Banche dati del MIUR o di altri Enti Centrali dello Stato (in un'ottica di interoperabilità).

- *È corretto assegnare gli ARD in forma esclusiva ad attività di ricerca e didattica? (in particolare è corretto attribuirvi i titolari di borse di studio? Che tipo di attività svolgono?)*
- *Come mai il personale docente con "contratto per attività di insegnamento (ex legge 240/10, art.23)" non è registrato come tale? Coloro che svolgono questa attività sono collocati tra i "collaboratori a progetto" o nel "personale a progetto"?*
- *Nel caso dell'Università di Parma qual è l'effettiva collocazione delle 515 unità di personale "non collocabile", nell'ottica della ripartizione proposta tra attività accademiche e attività tecnico-amministrative di supporto?*
- *È possibile avanzare un'ipotesi per una classificazione non ambigua di tutti gli attuali "non collocabili"?*
- *È auspicabile che la banca dati DALIA includa anche le informazioni richieste con la cosiddetta "[Rilevazione](#)" ad opera dell'ufficio statistico del MIUR, rendendo quest'ultimo adempimento non necessario?*
- *Quali confronti rispetto a medie omogenee sono potenzialmente utili per gli atenei oltre a quelli con medie di atenei della stessa area geografica (a 3 o a 5 zone) o di dimensione comparabile (piccoli, medi grandi, ma rispetto a quali indicatori)?*
- *La suddivisione in aree funzionali è utilizzabile per distinguere tra personale tecnico e personale amministrativo? È ancora attuale o a tal fine è possibile ipotizzare una diversa classificazione?*
- *Sul piano dell'attribuzione del PTA alle strutture, è sufficiente l'attuale distinzione presente in DALIA tra "Dipartimento", "Centro Comune", "Struttura di Raccordo" e "Altro"? È corretto accorpate i "Centro Comune" alle "Struttura di Raccordo"? Qual è una possibile sotto-classificazione di "Altro" che consente di definire con certezza coloro che lavorano negli uffici centrali?*