



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2021

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.185 del 26 maggio 2022

INDICE

ABSTRACT	1
Il Quadro normativo	5
Il Processo di redazione della relazione sulla performance	6
1. ANALISI DEL CONTESTO	7
1.1 Le risorse economico finanziarie	7
1.1.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2021	7
1.1.2 Bilancio preventivo autorizzatorio	10
1.1.3 I risultati economico finanziari	12
1.2 Risorse strumentali e infrastrutture	13
1.3 L'assetto organizzativo	13
1.3.1 La formazione del personale tecnico amministrativo	16
1.4 Altre numerosità di contesto	20
1.5 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking	21
2. I RISULTATI COMPLESSIVI DELL'ATENEO	24
2.1 Didattica	25
2.1.1 Corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico	25
2.1.2 Post- Lauream	29
2.2 La Ricerca e la Terza Missione di Ateneo	30
2.2.1 La produzione scientifica di Ateneo – pubblicazioni anno 2021	30
2.2.2 Gli investimenti di Ateneo per la ricerca - 2021	32
2.2.3 Progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi	32
2.2.4 I contratti di ricerca e altre forme di finanziamento per la ricerca non competitiva	33
2.2.5 Valorizzazione della ricerca e sviluppo tecnologico	34
2.2.6 Spin off e Partecipate	37
2.2.7 Brevetti	38
2.2.8 Il public engagement	38
2.2.9 Progetti di Terza Missione	41
2.3 Internazionalizzazione	44
2.4 Assicurazione della Qualità	47
2.5 La sostenibilità in Ateneo	48
2.5.1 La revisione dell'assetto organizzativo di Ateneo per la sostenibilità e l'ambiente	48
2.5.2 Le azioni per il clima e la conservazione delle risorse	48
2.5.3 Prevenzione dei rifiuti, economia circolare e raccolta differenziata	51
2.5.4 Comunicazione e divulgazione della sostenibilità	52

2.6	La comunicazione istituzionale	53
2.7	Spazi e infrastrutture	53
2.8	I risultati in materia di anticorruzione e trasparenza	54
2.9	La rilevazione del benessere organizzativo	56
2.10	I risultati ottenuti dal Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022 per l'anno 2021 e il Bilancio di Genere	57
2.11	Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi	59
2.11.1	La digitalizzazione	60
2.11.2	Carta dei servizi	61
2.11.3	La soddisfazione dell'utenza	62
3.	LE COMPONENTI DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL PERSONALE	66
4.	I RISULTATI DELLA COMPONENTE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	68
4.1.1	Calcolo dell'algoritmo per la valutazione complessiva	69
5.	I RISULTATI DELLA COMPONENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE	71
5.1	La performance individuale del personale	72
5.2	La performance individuale del Direttore Generale	77
5.2.1	La performance individuale dei Dirigenti	79
6.	I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA	80
7.	ALLEGATI	83
	Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2021 e bilancio consuntivo 2021	83
	Allegato 2 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica	83
	Allegato 3 – Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico	83
	Allegato 4 – Obiettivi operativi raggruppati per ambito strategico - anno 2021	83

Indice delle tabelle

Tabella 1 – Stanziamento non vincolato	8
Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO	9
Tabella 3 – Quota base FFO	10
Tabella 4 – Obiettivi strategici e operativi e relativo budget assegnato	12
Tabella 5 – Personale in servizio al 31.12.2021 per genere e fascia d'età	14
Tabella 6 – Personale in servizio al 31.12.2021 per categoria e genere	14
Tabella 7 – Personale T.A. per strutture organizzative apicali al 31.12.2021	15
Tabella 8 – Smart working 2021	16
Tabella 9 – Numero di attività formative per Ambito con relativo numero di partecipazioni e ore frequentate	17
Tabella 10 – Corsi di formazione 2021 collegati ad obiettivi organizzativi	20
Tabella 11 – Numerosità del personale docente suddiviso per genere	20
Tabella 12 – Corsi di studio di nuova attivazione erogati dall'Ateneo dall'a.a. 18/19 all'a.a. 22/23	26
Tabella 13 – Distribuzione degli iscritti per anno accademico e trend nazionale	28
Tabella 14 – Distribuzione dei laureati per anno accademico e trend nazionale	29
Tabella 15 – Corsi post-lauream istituiti.....	29
Tabella 16 – Numero iscritti ai corsi post-lauream	30
Tabella 17 – Brevetti anno 2021.....	38
Tabella 18 – Accordi interuniversitari internazionali di cooperazione didattica e scientifica attivi.....	44
Tabella 19 – Accordi bilaterali Erasmus+ attivi.....	45
Tabella 20 – Accordi di doppia titolazione	45
Tabella 21 – Rendicontazione principali interventi 2021	54
Tabella 22 – Tassi di risposta a Customer satisfaction	63
Tabella 23 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi esterni - parte 1	63
Tabella 24 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi esterni - parte 2	63
Tabella 25 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi interni	63
Tabella 26 – Benchmark parziale per grandi atenei	64
Tabella 27 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2021 - anno 2020	65
Tabella 28 – Pesi per la valutazione complessiva.....	66
Tabella 29 – Risultati indicatore complessivo strategico 2021 – tab. 6 del Piano Integrato.....	67
Tabella 30 – Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	69
Tabella 31 – Percentuali di raggiungimento della performance organizzativa di Struttura apicale	70
Tabella 32 – Numerosità delle valutazioni a 100 per categoria PTA.....	72
Tabella 33 – Risultati per Strutture	76
Tabella 34 – Risultati indicatori di performance individuale Direttore Generale e Dirigenti – tab. 7 del Piano Integrato	78

Indice delle figure

Figura 1 – Il ciclo performance di Ateneo – SMVP 2021	3
Figura 2 – Alcuni risultati in evidenza	4
Figura 3 – Fasi, Soggetti e tempistiche di redazione della Relazione sulla Performance 2021	6
Figura 4 – Stanziamento complessivo FFO (i dati sono presentati in milioni di euro)	7
Figura 5 – FFO dell’Ateneo di Parma	8
Figura 6 – Distribuzione degli interventi formativi per Area Tematica	18
Figura 7 – Numerosità degli studenti iscritti per genere	21
Figura 8 – Risultati Ranking internazionali	22
Figura 9 – Risultati Ranking nazionali	23
Figura 10 – Corsi di studio erogati dall'Ateneo negli a.a. dal 2017/2018 al 2022/2023	27
Figura 11 – Distribuzione degli immatricolati per anno accademico e trend nazionale	27
Figura 12 – Pubblicazioni in ambito bibliometrico. Produzione scientifica Scopus	31
Figura 13 – Pubblicazioni in ambito non bibliometrico	31
Figura 14 – Progetti finanziati su competitivi per l’anno 2021	33
Figura 15 – Valore dei contratti di ricerca non competitiva	34
Figura 16 – Facciamo conoscenza	39
Figura 17 – Mobilità in ingresso e in uscita	46
Figura 18 – Mobilità Overworld	47
Figura 19 – Immagine di progetto del nuovo Edificio 1 della Food Project Area	49
Figura 20 – Esito monitoraggio consumi idrici presso il Campus Scienze e Tecnologie (periodo 2020 – 2021)	49
Figura 21 – Nuovi contenitori per la raccolta differenziata e slogan. Progetto “Facciamo quadrato”	52
Figura 22 – Grafico a dispersione con linea di tendenza delle valutazioni dei comportamenti	72
Figura 23 – Percentuale di schede sul comportamento con valutazione massima per struttura apicale	73
Figura 24 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance	82

Acronimi e abbreviazioni ricorrenti

AQ	Assicurazione della Qualità
ANAC/A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anti Corruzione
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
NdV	Nucleo di Valutazione
PAP	Piano delle Azioni Positive
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PS	Piano Strategico
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
R.P.C.T.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
SDG	Sustainable Development Goals
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
TM	Terza Missione
U.O.	Unità Organizzativa
VQR	Valutazione della Qualità della Ricerca

ABSTRACT

Richiamando le raccomandazioni espresse nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, come suggerito anche dal Nucleo di Valutazione nel Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2020, per una maggiore efficacia espositiva e con finalità di “accountability”, di seguito sono riportati gli aspetti di maggior rilevanza per i portatori di interesse.

CHE COS'È LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE?

La Relazione sulla performance 2021 rendiconta i risultati del ciclo della performance che si è appena concluso. In particolare *“evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”* - art. 10 del D.lgs. 150/2009.

Attraverso tale Relazione, l'Ateneo svolge un processo autovalutativo, strumentale al miglioramento dei risultati complessivi di performance, sia funzionali al buon andamento della gestione, sia in applicazione delle strategie dettate dal Piano Strategico 2020 – 2022, sempre nei termini di efficacia, efficienza ed economicità.

FINALITÀ

La relazione sulla Performance ha una duplice finalità:

- è uno **strumento di miglioramento gestionale**: l'amministrazione può riprogrammare e ripensare gli obiettivi e le risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, al fine di migliorare progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.
- è uno **strumento di accountability**: l'Amministrazione rendiconta a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

STRUTTURA E ARTICOLAZIONE

La struttura del presente documento trae spunto principalmente dalle Linee guida di cui alla Delibera CIVIT n. 5/2012 e dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. La struttura e l'articolazione del documento tiene, altresì, conto dei *feedback* ricevuti da ANVUR e delle osservazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

CAPITOLO	CONTENUTO
1. Analisi del contesto	• Risorse Economico Finanziarie: andamento nel tempo delle componenti del FFO, principale voce delle entrate. Bilancio preventivo autorizzatorio e budget assegnato agli obiettivi strategici. Andamento dei costi/ricavi e del risultato d'esercizio nel Bilancio Consuntivo. • Risorse strumentali: spazi e infrastrutture fruibili, dotazioni strumentali • Assetto Organizzativo: personale in servizio per genere, età e strutture. Focus sulla formazione svolta nel 2021. • Posizionamento dell'Ateneo nei ranking nazionali e internazionali.
2. Risultati complessivi dell'Ateneo	In questo capitolo vengono illustrati, per ogni area strategica, i principali risultati raggiunti nel 2021, con particolare attenzione agli obiettivi di performance operativa e strategica sulle seguenti tematiche.

	• Didattica: corsi di laurea e post lauream • Ricerca: competitiva, commerciale e pubblicazioni scientifiche • Terza Missione: public engagement, progetti, spin off, parteciate, brevetti • Internazionalizzazione: accordi internazionali e mobilità • Spazi, infrastrutture e Sostenibilità: riqualificazione delle infrastrutture, sostenibilità ambientale, delle infrastrutture, mobilità • Anticorruzione e trasparenza • Benessere organizzativo, PAP e Bilancio di genere • Efficacia, efficienza e digitalizzazione
3. Le componenti della valutazione complessiva del personale 4. Risultati della componente performance organizzativa 5. Risultati della componente performance individuale	La misurazione della performance complessiva risulta dall'aggregazione di due o più delle seguenti componenti: • Performance strategica; • Performance organizzativa di struttura; • Performance individuale che include il risultato degli obiettivi individuali e la valutazione dei comportamenti organizzativi.
6. I punti di forza e di debolezza	L'autovalutazione, anche per il tramite della Swot Analysis, è un passaggio necessario per la fase costruttiva del nuovo ciclo di performance 2023, che inizierà con il SMVP 2023 nel luglio 2022. La Relazione si conclude con un'analisi delle criticità e riflessioni per il miglioramento delle azioni che l'Ateneo intende adottare, in ottica di continuo miglioramento.

Il **capitolo 1** presenta il contesto in cui ha operato il personale di Ateneo, dando evidenza alle risorse economiche, finanziarie e strumentali. Nel corso del 2021, pur non essendo terminata l'emergenza da COVID-19, l'Ateneo ha ripreso progressivamente le proprie attività istituzionali in presenza, adottando, nel rispetto degli standard di sicurezza e delle normative vigenti, modalità organizzative atte a integrare fra loro attività in presenza e a distanza.

I risultati complessivi dell'Ateneo raggiunti negli ambiti istituzionali e strategici di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, a chiusura del Piano strategico 2020 – 2022, sono rendicontati nel **capitolo 2** e trasmettono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica tra la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo. In tale capitolo viene prestato un particolare riguardo anche ai temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e di genere, oltre che alle politiche di contrasto alla corruzione e di attenzione alla trasparenza. Sono anche evidenziati i risultati conseguiti per il sostegno alle fasce deboli, tema per cui l'Ateneo ha una particolare e consolidata attenzione, per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e per l'adozione di misure che agevolino forme di lavoro più consone a specifiche esigenze dei lavoratori, ovvero politiche di welfare, valorizzazione e crescita delle professionalità mediante una ponderata pianificazione formativa.

Il **capitolo 3** è dedicato alle componenti della valutazione complessiva del personale. Si evidenziano in tale capitolo i pesi delle varie componenti di performance ai fini del calcolo della valutazione complessiva di ciascun dipendente. È riportato anche il calcolo dell'indicatore complessivo strategico utile per il calcolo della componente di performance strategica. Introduce il **capitolo 4**, dedicato alla valutazione della componente organizzativa di struttura, e il **capitolo 5** nel quale sono illustrati i risultati della componente performance individuale di tutto il personale, con focus sulla performance individuale del Direttore Generale e dei dirigenti.

Al fine di rendere la Relazione Performance più snella e di agevole lettura, rispetto allo scorso anno, i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono sono rendicontati nell'**Allegato 3 - Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico**. L'intento è di rendere evidente il suddetto legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei target degli indicatori strategici. Inoltre, è degno di rilievo il monitoraggio semestrale della performance strategica, svolto dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità e il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale, che è costantemente svolto dai responsabili di struttura. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato.

CICLO PERFORMANCE

Si specifica che l'approvazione del nuovo Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2022-2024 a luglio 2021 rende la Relazione Performance 2021 il documento di chiusura e rendicontazione dei risultati complessivi del Piano strategico 2020-2022. La Relazione sulla performance conclude il ciclo integrato di gestione della performance specificato nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** anno 2021 dell'Ateneo, approvato con delibera del CdA n. 362 del 29 settembre 2020.

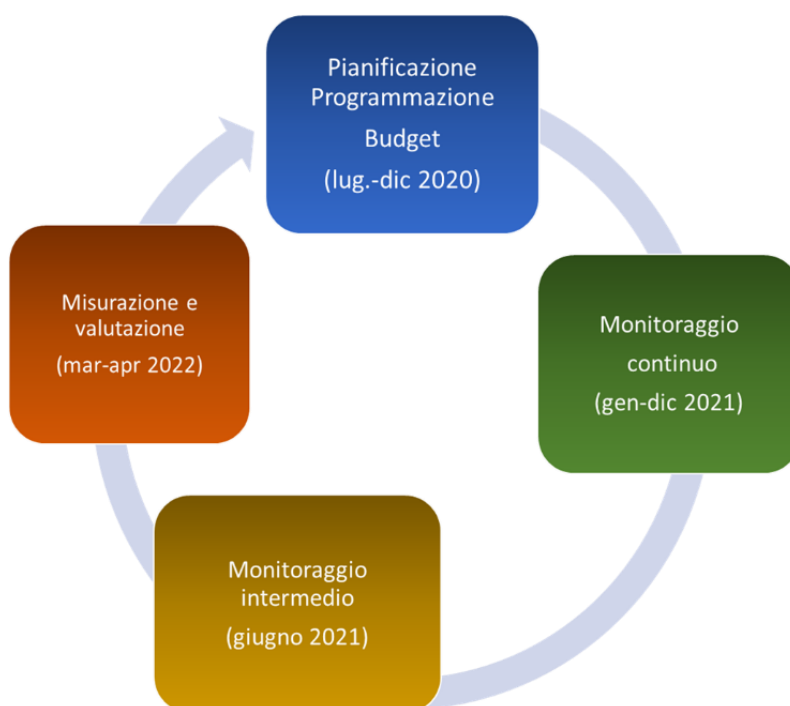


Figura 1 – Il ciclo performance di Ateneo – SMVP 2021

TEMPISTICHE

La relazione della performance 2021, approvata dal CdA **entro il 31 maggio 2022**, dovrà essere successivamente **validata dal NdV e pubblicata** sul sito istituzionale Univr e sul portale della performance **entro il 30 giugno 2022**.

PANORAMICA SUI RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2021

Dal monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali, a conclusione del PS 2020-2022, nella prospettiva della creazione di **valore pubblico**, ovvero del miglioramento del benessere degli utenti e *stakeholder* di riferimento, tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili (rif. cap.1 Analisi del contesto), emerge come l'Ateneo nel 2021 abbia saputo reagire positivamente al pesante impatto causato dall'emergenza pandemica sulle attività istituzionali e sul livello di benessere percepito dagli utenti. A titolo di esempio di seguito si illustrano alcuni importanti risultati raggiunti rispetto all'anno precedente:

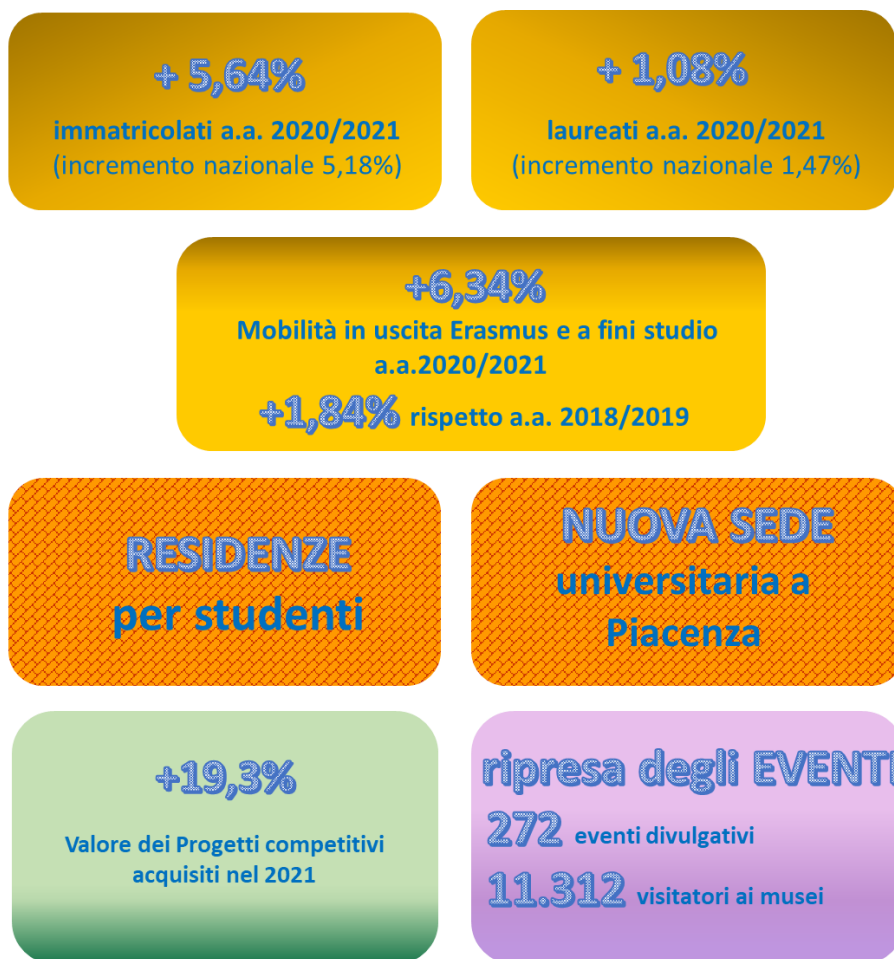


Figura 2 – Alcuni risultati in evidenza

Il Quadro normativo

L'art. 10 del **D.lgs. 150/2009**, modificato dall'art. 8 del D.lgs. 74/2017, dispone che le amministrazioni pubbliche entro il 30 giugno di ogni anno redigano e pubblichino sul sito istituzionale la Relazione annuale sulla performance che "è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione [...] e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e del bilancio di genere realizzato".

Il presente documento è redatto tenendo conto delle seguenti linee guida e documenti di riferimento:

- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali (luglio 2015);
- Nota di indirizzo ANVUR per la gestione del Ciclo della performance 2018-2020 (dicembre 2017);
- Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (gennaio 2019);
- Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) per la Relazione annuale sulla performance n. 3 novembre 2018;
- Linee guida del DFP per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5, dicembre 2019.
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n. 4, dicembre 2019.
- Circolare n. 2 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019.

Si è tenuto conto del documento Anvur di risultanza relativamente alla verifica del Piano integrato 2019: Feedback al Piano Integrato 2019-2021 (anno 2019) dell'Università di Parma, ricevuto da ANVUR in data 2 maggio 2019. Per la gestione del ciclo della performance si è rivelata proficua la collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo. Le raccomandazioni espresse dal Nucleo in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), cui si è fatto specifico riferimento nella fase di stesura del presente documento, sono formulate nei seguenti documenti:

- **Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2020**, del 21 giugno 2021;
- **Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2022**, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, espresso in data 22 ottobre 2021;
- **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**, del 15 settembre 2021;
- **Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna** (d.lgs.19/2012, art. 12 e art. 14), del 14 ottobre 2021.

I documenti relativi alla gestione del ciclo della performance per il 2021, approvati dagli Organi di Governo, sono consultabili nel sito istituzionale di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente:

- **Piano Strategico 2020-2022**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 1 del 30 gennaio 2020, in seguito revisionato con deliberazione CDA n. 379 del 29 ottobre 2020 per recepire gli effetti prodotti dal contesto pandemico e ridenominato **Piano Strategico 2020-2022 aggiornamento 2020**;
- **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2021**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 362 del 29 settembre 2020, previo parere vincolante espresso dal Nucleo di Valutazione in data 11 settembre 2020 e 29 settembre 2020 (aggiornamento);
- **Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – Anno 2021**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 5 del 37 gennaio 2021 e successivamente modificato e integrato dal CDA con Delibere n.113 del 25 marzo 2021 e n. 286 del 01 luglio 2021.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano Integrato e la Relazione sulla Performance sono inoltre pubblicati sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, entro i tempi previsti dalla normativa.

Il Processo di redazione della relazione sulla performance

Il processo di definizione, redazione e adozione della Relazione sulla performance anno 2021, in conformità alle metodologie definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2021, coinvolge diversi attori e si sviluppa in conformità alla modifica all'art. 10 del D.lgs. n.150/2019 operata dal D.lgs. 74/2017. Le attività di redazione, coordinate dal Direttore Generale, coinvolgono come parte attiva la Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo, tutte le Strutture Apicali di Ateneo, la U.O. Programmazione e Controllo di Gestione e la U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance.

Il processo si articola nelle fasi e tempistiche di seguito specificate:

FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Giugno 2021	Luglio 2021	Agosto 2021	Settembre 2021	Ottobre 2021	Novembre 2021	Dicembre 2021	Gennaio 2022	Febbraio 2022	Marzo 2022	Aprile 2022	Maggio 2022	Giugno 2022
Monitoraggio degli obiettivi strategici	CdA, Direzione Generale, Prorettori, UO Programmazione e controllo di gestione													
Monitoraggio obiettivi operativi di struttura e performance individuale	Responsabili di struttura, Responsabili apicali													
Rimodulazione obiettivi	CdA, Direzione Generale, U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance													
Raccolta dati e informazioni	UO Programmazione e controllo di gestione													
Analisi e redazione del documento	UO Programmazione e controllo di gestione, CPPQ													
Presentazione agli organi di governo e approvazione	DG, CdA, Rettore													
Validazione da parte dell'OIV	Nucleo di Valutazione di Ateneo													
Pubblicazione sul sito istituzionale e sul Portale della performance	UO Programmazione e controllo di gestione													

Figura 3 – Fasi, Soggetti e tempistiche di redazione della Relazione sulla Performance 2021

1. ANALISI DEL CONTESTO

L'intento del presente capitolo è quello di fornire al lettore informazioni rilevanti di contesto, per l'interpretazione dei risultati raggiunti, attraverso l'elencazione di dati relativi al personale coinvolto, alle risorse finanziarie assegnate, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

Nell'anno 2021 l'Ateneo di Parma, come tutto il sistema universitario nazionale e internazionale, si è trovato ad affrontare, per il secondo anno consecutivo, un fattore esterno di notevole impatto quale **l'emergenza pandemica da COVID-19 che ha avuto ripercussioni, anche se in misura inferiore rispetto al 2020, su tutti gli ambiti strategici**: didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione oltre agli ambiti trasversali amministrativi.

Nel 2021, con il perdurare dello stato emergenziale e fino al DPCM dell'8 ottobre 2021 recante *"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"*, l'Amministrazione ha continuato ad applicare quanto concordato negli accordi sindacali sottoscritti in materia di lavoro agile, in attesa di poter adottare un POLA per i tempi "ordinari". Anche nel 2021 il lavoro agile, soprattutto nei periodi di recrudescenza della pandemia ha rappresentato una modalità organizzativa del lavoro determinante per garantire la corretta funzionalità e continuità dei servizi erogati (cfr. tab. 8).

1.1 Le risorse economico finanziarie

1.1.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2021

In data 1° ottobre 2021 è stato pubblicato sul sito del MUR il D.M. 1059/2021 con il quale vengono ripartite le disponibilità stanziato sul capitolo 1694 relativa al Fondo di Finanziamento Ordinario 2021.

Nello specifico le risorse stanziato a livello di sistema universitario sono pari a 8.383.445.950 euro e registrano un incremento pari a 508.074.000 euro rispetto allo stanziato 2020. È importante sottolineare come le risorse non finalizzate abbiano registrato un incremento pari al 3,99% rispetto al 2020. Nel grafico sotto riportato si mostra l'andamento dello stanziamento complessivo e quota non finalizzata del FFO dal 2015 ad oggi:

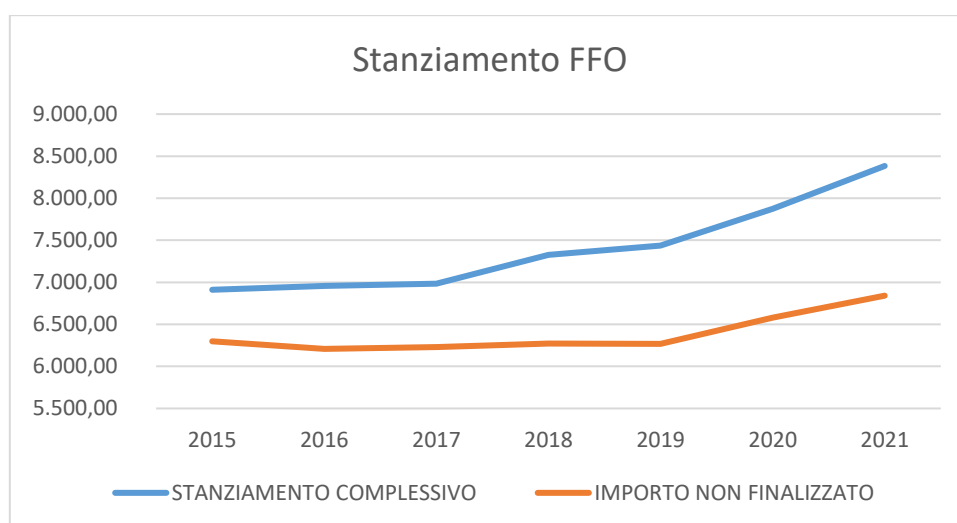


Figura 4 – Stanziamento complessivo FFO (i dati sono presentati in milioni di euro)

Passando all'assegnazione ricevuta dall'Università di Parma, preme sottolineare che nell'anno 2021 l'assegnazione non finalizzata ricevuta è aumentata grazie alla buona performance avuta relativamente al

costo standard e alla quota premiale. Si ricorda che la valutazione della ricerca è ancora ferma alla VQR 2011-2014.

Nella tabella seguente si mette in confronto lo stanziamento non vincolato per l'UNIPR (quota base, premiale, perequativa e no tax area), con il corrispondente stanziamento a livello di sistema universitario. A livello di sistema universitario per l'anno 2021 non sono state considerate le risorse non vincolate stanziare per contrastare l'emergenza Corona Virus.

Dati in milioni di euro	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FFO UniPR	114	112	111	110	109	109	116
Stanziamento MIUR non vincolato	6.297	6.208	6.230	6.273	6.268	6.339	6.588

Tabella 1 – Stanziamento non vincolato

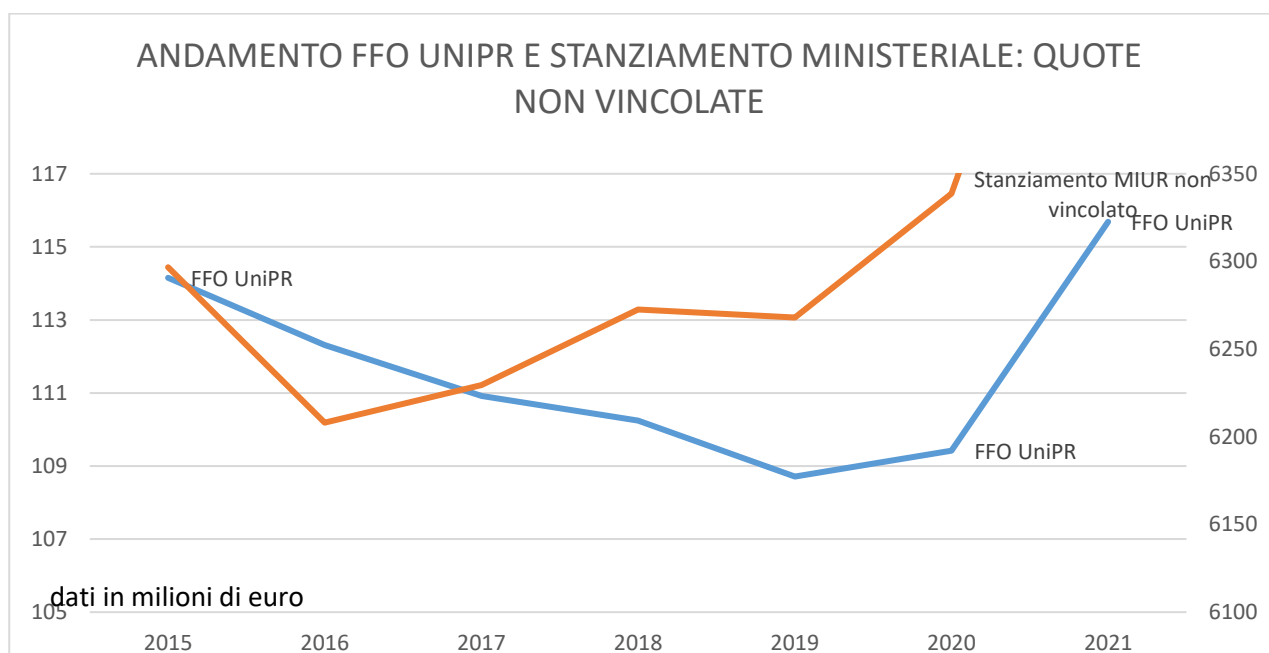


Figura 5 – FFO dell'Ateneo di Parma

La tabella sotto riportata è utile per evidenziare le macroaree dove l'Ateneo ha performato meglio o peggio rispetto alle variazioni nazionali decise a livello ministeriale nella redistribuzione delle risorse.

FFO	RIDISTRIBUZIONE FFO complessivo			RIDISTRIBUZIONE FFO PARMA		
	2020	2021	var %	2020	2021	var %
Quota Base	4.212.853.106	4.186.322.163	-0,63%	75.523.364	76.404.860	1,17%
Integrazione quota base art.238 DL34/2020 – art. 9 lett. q.a) DM1059/2021 con riferimento al dm 289/2021 art.4 c. 2 - RICERCA LIBERA+BASE		70.000.000			1.318.064	
Quota Premiale	1.944.000.000	2.223.000.000	14,35%	31.475.399	37.218.443	18,25%
Perequativo	175.000.000	175.000.000	0,00%	688.028	435.458	-36,71%
Una Tantum				37.050	40.655	9,73%
No Tax Area L.232/2016	105.000.000	105.000.000	0,00%	1.737.368	1.627.464	-6,33%
No Tax Area DM 234/2020 e DM 1014/2021	165.000.000	165.000.000	0,00%	2.386.993	2.074.720	-13,08%
TOTALE QUOTA LIBERA	6.601.853.106	6.924.322.163	4,88%	111.848.202	119.119.664	6,50%
Consorzi Interuniversitari e GARR	21.750.000	21.750.000	0,00%	103.012	102.481	-0,52%
Piano straordinario Docenti	397.378.716	461.630.000	16,17%	7.394.642	8.227.809	11,27%
Scatti Biennali	80.000.000	120.000.000	50,00%	1.139.334	2.070.752	81,75%
PRO3	65.000.000	68.000.000	4,62%	1.108.029	1.220.801	10,18%
PRO3 - integrazione ex art. 9 lett. q.b) DM 1059/2021 + art. 4 c. 3 e art 5 dm 289/2021 progetti pro3		30.000.000			558.227	
Dipartimenti di eccellenza	271.000.000	271.000.000	0,00%	1.866.006	1.866.006	0,00%
Fondo Giovani	65.000.000	65.000.000	0,00%	1.075.001	1.132.271	5,33%
PLS e POT	5.000.000			158.752		
Disabili	8.000.000	8.000.000	0,00%	147.402	162.505	
Dottorato e post laurea	170.000.000	171.000.000	0,59%	2.906.068	2.886.551	-0,67%
proroga dottorati	15.000.000			170.828		
Proroga Dottorati art.21- bis DL 137/2020		21.600.000			129.836	
Proroga dottorati art. 33 DL 22/2021		61.600.000			1.264.896	
Integrazione indennità maternità	2.000.000	2.000.000	0,00%	47.530		
Ulteriori interventi				290.000		
TOTALE QUOTA VINCOLATA	1.100.128.716	1.279.830.000	16,33%	16.406.604	19.622.135	19,60%
TOTALE	7.701.981.822	8.204.152.163	6,52%	128.254.806	138.741.799	8,18%

Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO

Riguardo la quota base si può osservare che Parma ha avuto:

- un forte incremento relativo alla componente costo standard (incremento più alto rispetto a quello nazionale derivante dall'aumento degli studenti entro il 1° anno fuori corso);
- una minore riduzione relativa alla componente quota storica (peso calcolato rispetto a quota base, premiale e perequativa anno precedente) rispetto alla riduzione a livello nazionale.

Complessivamente la quota base incrementa nonostante in tabella non sia riportata l'assegnazione aggiuntiva sulla quota base relativa ai 70.000.000 stanziati dall'art. 238 DL 34/2020.

QUOTA BASE		NAZIONALE			PARMA		
FFO		2020	2021	var %	2020	2021	var %
Costo Standard	valore	1.646.000.000	1.800.000.000	9,36%	31.230.371	35.206.376	12,73%
	peso	26%	28%		26%	28%	
Quota Storica	valore	2.565.656.855	2.385.180.621	-7,03%	44.292.371	41.198.484	-6,99%
Tot. Quota Base		4.211.656.855	4.185.180.621	-0,63%	75.522.742	76.404.860	1,17%

Tabella 3 – Quota base FFO

Riguardo la quota premiale invece si osservare che Parma ha avuto:

- una performance costante relativamente alla componente Ricerca (si basa tuttora sulla VQR 11-14 quindi per forza di cose segue l'andamento nazionale di stanziamento risorse)
- una performance fortemente positiva per quanto riguarda la componente reclutamento. Si registra infatti un incremento pari al 30,28% mentre a livello nazionale le risorse a disposizione sono aumentate del 14,35%;
- una performance positiva a livello di qualità del sistema universitario e riduzione dei divari. L'incremento è del 20,21% mentre a livello nazionale l'aumento delle risorse a disposizione sia pari a + 14,35%.

La somma delle 3 variabili porta ad un incremento della quota premiale superiore all'incremento nazionale ovvero Parma registra un +18,25% contro un +14,35% a livello nazionale.

Per quanto riguarda la quota perequativa si ricorda che la stessa ha la funzione di accelerare il processo di riequilibrio delle università statali e serve quindi a riequilibrare l'assegnazione relativa a quota base, premiale e perequativa tra gli atenei limitando gli scostamenti nel range 0% - 4% rispetto all'anno precedente.

Per l'anno 2021 la quota perequativa a livello nazionale è rimasta stabile e pari a 175.000.000 ma l'importo ricevuto da Parma si è ridotto di 252.572 euro. Nonostante sia da valutare positivamente una riduzione di quota perequativa (sinonimo che l'Ateneo ha performato meglio rispetto all'anno precedente e che quindi necessita di minori risorse) le risorse disponibili per Parma si sono ridotte del 36,71%.

Dall'analisi delle singole componenti si può osservare che l'Ateneo di Parma non ha ricevuto alcuna attribuzione relativamente alla quota di salvaguardia avendo già ottenuto (grazie agli incrementi della quota premiale e quota base) un valore di FFO maggiore a quello dell'anno precedente.

1.1.2 Bilancio preventivo autorizzatorio

Per approfondimenti sul bilancio preventivo autorizzatorio si rimanda all'Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2021 e bilancio consuntivo 2021.

Si riporta, di seguito, la tabella con gli obiettivi strategici correlati a obiettivi operativi e il relativo budget assegnato per il perseguimento degli stessi.

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Budget obiettivo operativo
D2 - Potenziamento dei servizi offerti agli studenti	227.310,00	D2.1.1	Trasferimenti a partner di progetti coordinati di didattica	57.200,00
		D2.2.1	Attrezzature informatiche	170.110,00
			Compensi per prestazioni di lavoro autonomo per didattica istituzionale	
			Oneri IRAP su compensi per prestazioni di lavoro autonomo per didattica istituzionale	
			Oneri previdenziali a carico Ente su compensi per prestazioni di lavoro autonomo per didattica istituzionale	
R2 - Potenziamento infrastrutture e attrezzature per la ricerca	1.000.000,00	R2.1.1	Attrezzature scientifiche	1.000.000,00
R3 - Potenziamento della ricerca di Ateneo attraverso programmi pluriennali di finanziamento	1.000.000,00	R3.1.1	Acquisto di materiale di consumo per laboratori	600.000,00
		R3.2.1	Acquisto di materiale di consumo per laboratori	300.000,00
		R3.3.1	Acquisto di materiale di consumo per laboratori	100.000,00
TM1 - Diffusione della conoscenza	175.000,00	ATM002	Altre iniziative scientifiche e culturali	45.000,00
		TM1.1.4	Altre iniziative scientifiche e culturali	60.000,00
			Altre spese per servizi	
			Trasferimento per rimborso costi sostenuti dalla Sede o da Strutture Decentrate	
			Trasporti e traslochi	
		TM1.4.1	Acquisto di libri, periodici e materiale bibliografico	70.000,00
			Altre attrezzature	
			Altre iniziative scientifiche e culturali	
			Altri costi	
			Ammortamento attrezzature scientifiche	
			Attrezzature informatiche	
			Attrezzature scientifiche	
			Collezioni scientifiche e museali storiche e di pregio	
			Compensi e missioni relatori ed esperti nell'ambito di congressi, convegni, seminari, altri eventi e similari	
			Formazione ed aggiornamento	
			Quote associative	
			Trasporti e traslochi	
			Altre iniziative scientifiche e culturali	
			Altre iniziative scientifiche e culturali	

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Budget obiettivo operativo
TM4 - Interazioni con il tessuto produttivo territoriale	25.000,00	TM4.2.1	Consulenze legali, amministrative, certificazione	10.000,00
			Costi per Brevetti e Diritti d'Autore - commerciale	18.800,00
INT1 - Miglioramento dell'attrattività internazionale dell'Ateneo	260.000,00	INT1.1.6	Borse di studio dottorato di ricerca	253.052,10
			Borse di studio internazionalizzazione	
			Contributi correnti da Enti di ricerca	
		INT1.1.7	Proventi per costi per assegni di ricerca, borse di dottorato e ricercatori t.d.	5.000,00
			Costi di missione personale docente e ricercatore	
AMM1 - Miglioramento e innovazione dei processi amministrativi	55.000,00	ECO008	Assistenza informatica	55.000,00
			Licenze software	
AMM7 - Integrare le tecnologie digitali nei processi di Ateneo	233.425,00	AMM7.1.1	Attrezzature informatiche	50.000,00
		AMM7.1.3	Attrezzature informatiche	100.000,00
		AMM7.2.1	Assistenza informatica	27.000,00
			Licenze software	
		AMM7.2.2	Assistenza informatica	18.300,00
		AMM7.4.1	Assistenza informatica	10.000,00
AMM8 - Migliorare l'esperienza utente di servizi digitali	175.000,00	ASIO19	Assistenza informatica	100.685,38
			Impianti	
		TM1.5.2	Assistenza informatica	75.000,00
			Portale d'Ateneo	
AMM9 - Assicurare la sicurezza di informazioni, infrastruttura e applicazioni	50.000,00	AMM9.1.2	Assistenza informatica	50.000,00
			Licenze software	

Tabella 4 – Obiettivi strategici e operativi e relativo budget assegnato

1.1.3 I risultati economico finanziari

Per approfondimenti sui risultati economico finanziari si rimanda all'Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2021 e bilancio consuntivo 2021.

1.2 Risorse strumentali e infrastrutture

L'ambiente lavorativo, inteso come spazi e infrastrutture fruibili e dotazioni strumentali, osserva quanto prescritto dalla normativa rispetto all'adeguatezza del *software*, ergonomia e sicurezza degli ambienti di lavoro. Ogni dipendente ha a disposizione una postazione di lavoro riservata e fissa, anche quando svolge le proprie mansioni in modalità di telelavoro o smart working.

Il ciclo della performance 2021, a livello di pianificazione degli obiettivi strategici e operativi, è stato gestito mediante l'applicativo CINECA Sprint. Per gestire la valutazione della performance dei dipendenti è stato invece utilizzato un prodotto make in house di semplice e immediato utilizzo per i valutatori. L'Ateneo, al fine di consentire una gestione integrata, semplice e flessibile dell'intero ciclo performance, sta valutando di estendere il sistema per le valutazioni con un modulo dedicato alla raccolta e gestione degli obiettivi strategici e operativi. L'Ateneo, già da qualche anno, si è dotato di un cruscotto direzionale, accessibile alla *Governance* e alle figure apicali, in cui sono esposti anche gli indicatori di performance strategica.

Di seguito un sommario delle infrastrutture di Ateneo:

- numero di edifici: 90
- Numero aule con più di 20 posti: 234
- Numero di laboratori informatici e linguistici: 22
- Numero biblioteche per punti di servizio: 27

1.3 L'assetto organizzativo

È importante descrivere l'impianto organizzativo, il volume e le caratteristiche del personale tecnico amministrativo che opera nell'ambito dell'Ateneo di Parma e che maggiormente è coinvolto nel ciclo della Performance. Quello dell'Ateneo di Parma è un Sistema che da sempre contempla la valutazione della totalità del personale tecnico e amministrativo e che negli ultimi anni ha introdotto con convinzione la performance di struttura. L'**organizzazione** dell'Ateneo nel 2021 ha completato il processo di rinnovamento dell'assetto organizzativo che ha coinvolto, in particolare, l'Amministrazione centrale con l'attivazione della nuova area dirigenziale relativa alla Terza Missione. Le caratteristiche generali dell'assetto organizzativo prevedono l'Amministrazione centrale strutturata in **sette aree dirigenziali** sotto articolate in unità organizzative, il **Rettorato** con una segreteria di staff e unità organizzative e la **Direzione generale** anch'essa sotto articolata con segreteria di staff e unità organizzative. Compongono l'Ateneo, oltre all'amministrazione centrale, **nove dipartimenti** e **dieci centri** di servizi o di ricerca e una **Scuola di studi superiori** con personale afferente. I dipartimenti sono articolati in due macro ambiti: un ambito amministrativo con una unità organizzativa in cui sono svolte le attività e le funzioni amministrative, organizzative e gestionali della struttura; un ambito tecnico che presidia il complesso delle attività e funzioni tecniche di supporto alla didattica, alla ricerca e alle funzioni assistenziali. La maggior parte centri non hanno un'articolazione in unità organizzative.

Per approfondimenti sulla struttura organizzativa di Ateneo e per una visione aggiornata è possibile consultare il sito istituzionale (home > Ateneo > Organi e strutture). Nella sottosezione 3.1 del PIAO 2022 è inoltre possibile ricavare una fotografia dell'assetto organizzativo dell'Ateneo al 31/12/2021. Nelle tabelle sottostanti è esposta la situazione numerica del personale alla data del 31 dicembre 2021 con focus sulla distribuzione di genere.

	Fascia di età																Grand Totale			
	Genere																			
	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			60-64		65-69
Ruolo giuridico	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Direttore Generale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	0	-	-	0
Dirigenti a contratto											1									1
PTA	-	2	9	1	19	12	31	13	55	19	108	62	104	64	123	72	77	33	10	8
PTA - stampa	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	2	-	1	-	-	-	-	0	-	1
PTA - t.d.	1	1	-	-	0	0	4	1	-	1	4	1	-	1	-	-	1	-	-	-
Lettori ed esperti linguistici	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	4	1	1	-
Esperti linguistici - t.d.	-	-	0	-	0	1	6	0	3	1	0	1	2	-	4	-	-	-	-	-
Grand Totale	1	3	9	1	19	13	41	14	58	21	115	64	109	66	131	73	82	35	11	9

* di cui n.6 unità in aspettativa per aspettativa di ricerca (rtd)

Tabella 5 – Personale in servizio al 31.12.2021 per genere e fascia d'età

Nella tabella 5 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddiviso per fasce di età e per genere. La percentuale della presenza femminile in Ateneo è del 65,8% rispetto alla totalità (tabella 6).

Categoria	Anno 2021		Totali
	FEMMINA	MASCHIO	
Dirigente	2	2	4
Dirigente a contratto	1	1	2
CATEGORIA B	46	41	87
CATEGORIA C	255	132	387
CATEGORIA D	203	91	294
CATEGORIA EP	45	28	73
CATEGORIA 00 (lettori)	24	4	28
Totale	576	299	875
% di genere	65,8%	34,2%	

Tabella 6 – Personale in servizio al 31.12.2021 per categoria e genere

STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI
Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"	5
Centro Accoglienza e Inclusione (C.A.I.)	6
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Centro Interdipartimentale di Ricerca di Oncologia Molecolare Translazionale	1
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"	3
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare SITEIA.PARMA (*)	2
Centro Linguistico di Ateneo (C.L.A.) (*)	33
Centro per le attività e le professioni delle arti e dello spettacolo – CAPAS	1
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC	11
Centro Universitario di Odontoiatria	10
dependenti afferenti ai Centri	79

STRUTTURE APICALI	N. DIPENDENTI
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	24
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	9
Dipartimento di Ingegneria e Architettura (*)	30
Dipartimento di Medicina e Chirurgia (**)	88
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	58
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	31
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	13
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	21
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	37
dipendenti afferenti ai Dipartimenti	311
Rettorato	24
Direzione Generale	83
Area Affari Generali e Legale***	0
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti 100	100
Area Economico Finanziaria	52
Area Edilizia e Infrastrutture	25
Area Personale e Organizzazione	47
Area Ricerca	67
Area Sistemi Informativi	59
Area Terza Missione	28
dipendenti afferenti all'Amministrazione Centrale	485
Totale complessivo	875

(*) di cui n. 1 unità in aspettativa per ricerca (RtD)

(**) di cui n. 3 unità in aspettativa per ricerca (RtD)

(***) dal 01/02/2021 l'Area è confluita nella Direzione Generale

Tabella 7 – Personale T.A. per strutture organizzative apicali al 31.12.2021

Nella tabella 7 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddivise per struttura apicale di appartenenza. Il personale afferente all'Amministrazione centrale è il 55,42% del totale. A livello dipartimentale ci sono delle numerosità in alcuni casi molto divergenti, questo è dovuto alla presenza di personale di profilo tecnico che presta il proprio operato nei laboratori didattici e di ricerca.

A completamento del quadro organizzativo è fondamentale ricordare che, al fine di prevenire e contrastare la possibilità di contagio da virus COVID-19, nell'anno 2021 è stata mantenuta la **modalità di telelavoro**, già attivata nel passato, nonché lo **smart working**, garantito come opportunità a tutto il personale e regolamentato mediante disposizioni interne e concordate con RSU e OOSS.

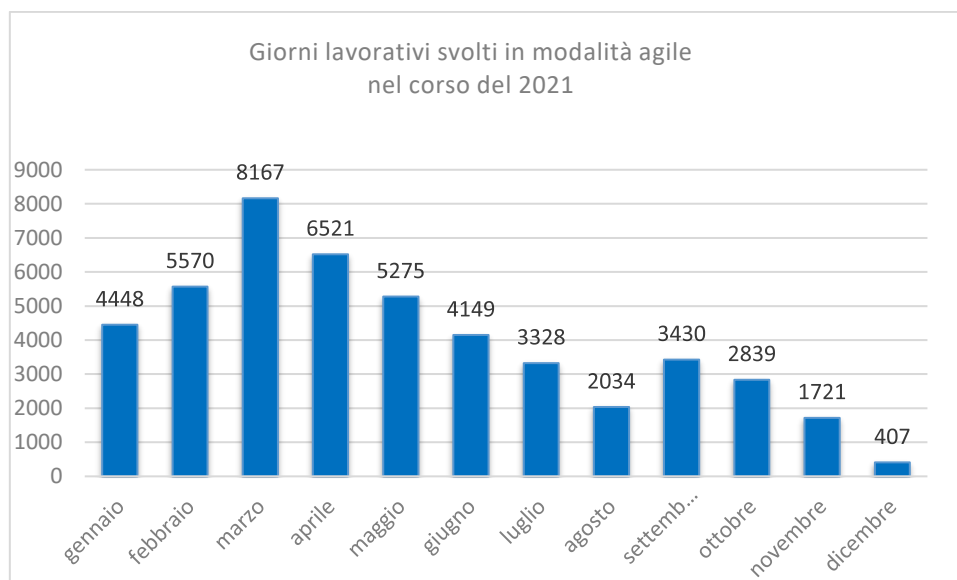


Tabella 8 – Smart working 2021

1.3.1 La formazione del personale tecnico amministrativo

In attuazione del “Piano di Formazione di Ateneo Programmazione 2021-2023 per il Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente”, nell’anno 2021 sono stati organizzati e gestiti in Amministrazione centrale, tra corsi interni ed esterni, n. 103 eventi di formazione, per n. 18.186 ore di lezione complessive erogate e n. 4.190 partecipanti.

Per il permanere dell’emergenza sanitaria da COVID-19, la maggior parte degli interventi formativi sono stati erogati in modalità e-learning o diretta streaming. Ciò ha consentito all’Amministrazione di continuare ad erogare eventi formativi realizzando nel contempo un’economia di costi di trasferta a fronte di un’offerta capillare.

I percorsi più caratterizzanti sono stati quelli sul trasferimento tecnologico e la terza missione (stante anche la partenza della nuova Area Terza missione), sulla comunicazione (pubblica, verbale e non verbale, scritta e social media, relazioni interpersonali), sull’inglese per l’accoglienza.

È stato mantenuto il presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie, in particolare con l’adesione al progetto Co.In.Fo. – ISOIVA; così come è stato mantenuto l’aggiornamento sugli applicativi gestionali in uso con i corsi di CINECA Academy. Sono stati, altresì, svolti corsi di formazione in materia di contratti e appalti. Sono state erogate le attività di aggiornamento annuali in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica con un occhio anche alla internazionalizzazione.

La formazione di carattere obbligatoria è stata implementata con corsi sulla trasparenza, sulla sicurezza informatica e sulla violenza di genere.

L’Ateneo ha mantenuto l’adesione al progetto di formazione-intervento PROCEDAMUS che dà la possibilità, agli enti aderenti, di partecipare ad una famiglia professionale collaudata in oltre vent’anni di lavoro condiviso, con l’obiettivo di migliorare la qualità organizzativa delle amministrazioni pubbliche, attraverso metodi e strumenti per la soluzione di problemi comuni.

L’Ateneo ha nuovamente aderito al progetto INPS VALORE PA dell’Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS). Ai corsi proposti in riferimento alle tematiche previste dal relativo bando sono stati iscritti n. 11 dipendenti per un totale di n. 520 ore di formazione.

Si specifica infine che nel corso dell'anno 2021 è stata autorizzata la partecipazione di 3 unità di personale a Corsi di Master di I e II livello, denominati "Business Intelligence e Big Data Analytics" e "Management dell'Università e della Ricerca".

Di seguito, si riporta la tabella riassuntiva relativa alle attività formative erogate nel corso del 2021, suddivise per "Ambito", secondo la classificazione del "*Piano di Formazione di Ateneo Programmazione 2021-2023 per il Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente*". Per ciascun ambito è stato riportato: il numero delle attività formative svolte, la durata in ore e il numero dei partecipanti per cui sono stati considerati quelli effettivamente presenti.

AMBITO	NUM. CORSI INTERNI ED ESTERNI	FREQUENZA IN ORE	PARTECIP.
Ambito Manageriale	3	220	4
Ambito Linguistico	4	582,5	22
Ambito Comunicazione	5	1501,5	299
Ambito Ricerca e Biblioteche	6	273	21
Ambito Terza Missione, Servizi Museali e Archivio Storico	4	403,5	34
Ambito Didattica e Internazionalizzazione	9	1223,5	290
Ambito Giuridico e Legale	11	1038,5	170
Ambito Informatico e Digitale	15	4172	1141
Ambito Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	13	384	22
Ambito Pianificazione, Internal Auditing e Risk Management	1	30	5
Ambito Sistema di Assicurazione della Qualità	3	60	9
Ambito Bilancio, Contabilità, Fisco e Tributi	10	1986,50	260
Ambito Acquisti e Contrattualistica	6	70	14
Ambito Patrimonio, Edilizia, Vigilanza e Logistica	2	14	3
Ambito Trasparenza e Anticorruzione	6	5682	1408
Ambito Inclusione e Accoglienza, Pari Opportunità e Uguaglianza di Genere	1	484	484
Ambito Tecnico Specialistico	4	61	4
Totale	103	18.186	4190

Tabella 9 – Numero di attività formative per Ambito con relativo numero di partecipazioni e ore frequentate

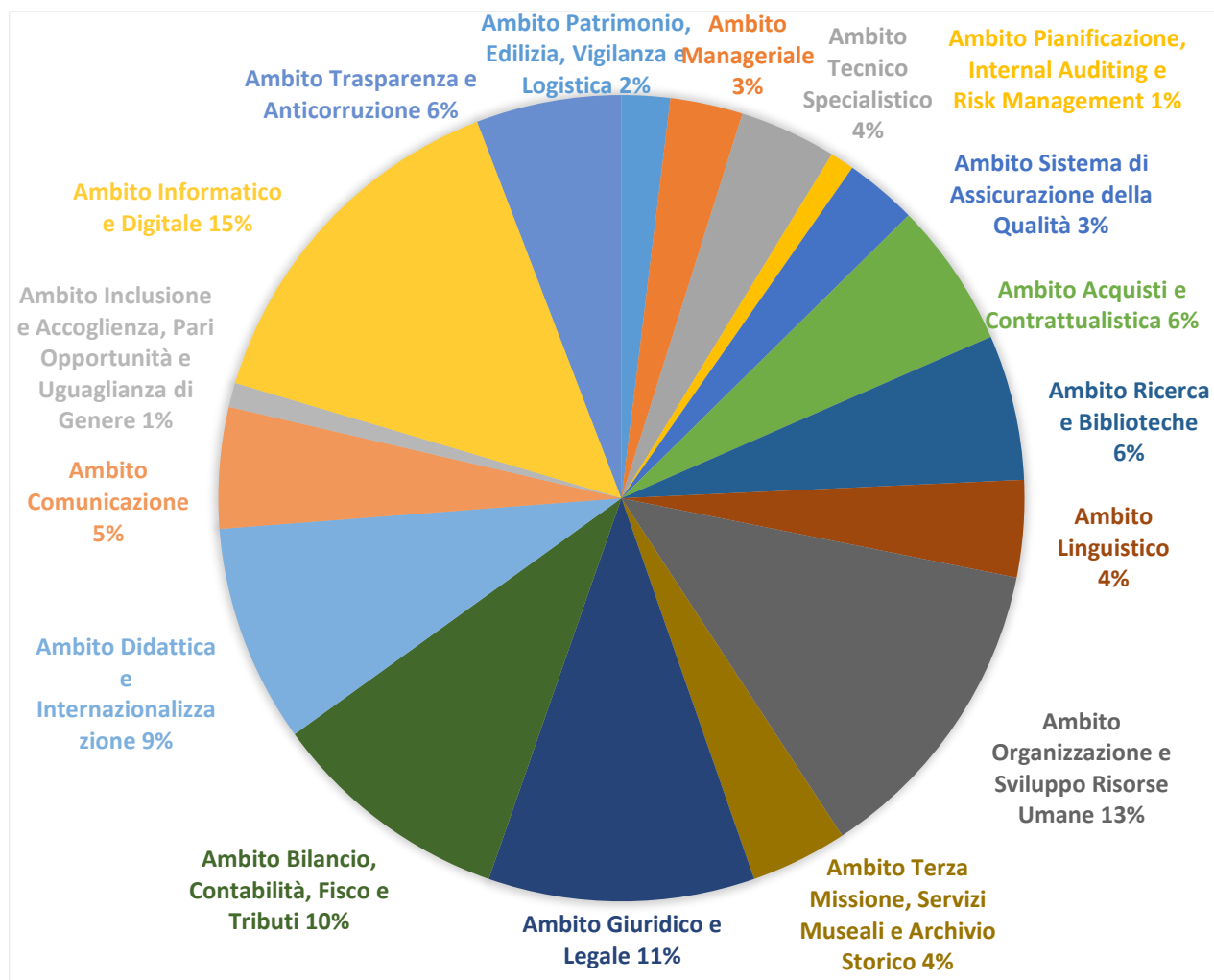


Figura 6 – Distribuzione degli interventi formativi per Area Tematica

In relazione agli obiettivi operativi 2021, si esplicitano di seguito i corsi di formazione erogati.

Obiettivo operativo	Corso formazione erogato
AMM3.1.3 Realizzazione di iniziative formative rivolte a rafforzare il senso di appartenenza all'Istituzione, migliorare la cultura e la competenza della valutazione, sensibilizzare sui temi della sostenibilità, potenziare specifici profili professionali, nonché a supporto di particolari situazioni di stress lavorativo (M)	Le nuove regole della conclusione del procedimento amministrativo dopo la L. 120/202 termini, silenzio, preavviso di rigetto e motivazione (diretta streaming il 26 marzo 2021) Il procedimento amministrativo (in due edizioni in presenza: ➤ 8-9 nov. 2021 ➤ 29-30 nov. 2021 e una edizione in e-learning su piattaforma Elly)
AMM5.5.1 Predisposizione e realizzazione di strumenti di formazione sulla comunicazione: corsi frontali e pillole informative in e-learning per trasmettere i principi e le corrette modalità di comunicazione (non verbali, verbali, scritte, digitali, ecc.) da attuare a seconda delle situazioni e verso i diversi	Percorso formativo frontale in materia di comunicazione: • Modulo 1 - Elementi di comunicazione pubblica; comunicazione verbale e non verbale (5 ottobre/02 dicembre 2021)

Obiettivo operativo	Corso formazione erogato
stakeholder/interlocutori: futuri studenti, studenti iscritti, utenti interni ed esterni, media, pubblico generico, referenti economici, istituzioni, ecc. (C)	Modulo 2 - Relazioni interpersonali e comunicazione. (28 ottobre/25 novembre 2021)
INT2.2.4 Creare e successivamente consolidare percorsi formativi in lingua inglese, in collaborazione con le strutture deputate, il polo linguistico e il Centro E-Learning, a vantaggio del personale tecnico amministrativo, impegnato in attività di accoglienza e gestione delle carriere internazionali degli studenti. (M)	Corso di inglese A1/A2 per il Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo coinvolto nell'accoglienza degli studenti internazionali (su piattaforma TEAMS dal 20 maggio 2021 al 1° luglio 2021); Corso di inglese B1 per il Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo coinvolto nell'accoglienza degli studenti internazionali (su piattaforma TEAMS dal 28 settembre 2021 al 23 novembre 2021)
RPTC1.1.1 Organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale, tecnico-amministrativo e docente (C)	Il Sistema della prevenzione della corruzione (su piattaforma ZOOM il 29 gennaio 2021) Anticorruzione e trasparenza: corso base e corso avanzato (diretta streaming il 27 maggio 2021 e 24 giugno 2021) La trasparenza nella Pubblica Amministrazione (su piattaforma SELF – e-learning Regione Emilia Romagna dal 15 ottobre 2021 al 30 novembre 2021) Giornata della Trasparenza 2021: Trasparenza e qualità dell'amministrazione alla prova della pandemia (in presenza il 9 novembre 2021)
AMM4.1.3 Individuazione di metodologie volte al rafforzamento della valorizzazione del merito di personale e studenti che abbiano proposto soluzioni migliorative di procedure, anche didattiche (M)	Lo Smart Working nelle PA: dalla fase emergenziale all'ordinario (diretta streaming il 15 aprile 2021) Gli orari di lavoro nel nuovo contesto e la gestione degli smart workers (diretta streaming il 29 novembre 2021)
TM1.1.4 Valorizzazione e incremento della fruibilità del patrimonio conservato nell'Archivio Storico di Ateneo, anche mediante processi di digitalizzazione, sia per il personale, sia per la cittadinanza e gli studiosi in generale, a favore, inoltre, di un maggior sviluppo degli studi per la storia dell'Università di Parma (M)	Difesa del verde urbano. Arboicoltura: scienza, tecnica e diritti delle piante (diretta streaming dal 2 marzo 2021 al 22 aprile 2021)
TM1.4.1 Creazione di momenti di incontro che consentano e favoriscano la collaborazione sinergica tra personale accademico e cittadinanza nella raccolta ed interpretazione di dati scientifici (citizen science), con particolare attenzione al coinvolgimento delle giovani generazioni (M)	Tutto ciò che dobbiamo sapere sul Public Engagement (diretta streaming il 23-24-30 novembre 2021)

Obiettivo operativo	Corso formazione erogato
ECO001 Mappatura, analisi e attuazione del processo dell'informatizzazione degli acquisti (M)	Digitalizzazione del processo acquisti su piattaforma U-BUY (diretta streaming dal 12 al 16 aprile 2021)
R4.3.3 Affinamento dell'azione di scouting progettuale, al fine di filtrare i bandi competitivi e renderli noti ai gruppi di ricerca più appropriati (M)	How to Write a Competitive Proposal for Horizon Europe (diretta streaming il 6 maggio 2021)
AMM 9.1.2. Erogazione in modalità e-learning della prima edizione del Corso base di Sicurezza Informatica (M)	Corso base di Sicurezza informatica edizione 2021 (e-learning dal 08 novembre 2021 al 31 dicembre 2021)

Tabella 10 – Corsi di formazione 2021 collegati ad obiettivi organizzativi

1.4 Altre numerosità di contesto

A completamento del quadro di contesto si riportano la numerosità del personale docente 2021 al 31 dicembre 2021 e la numerosità degli studenti per gli anni accademici 20/21 e 21/22. La presenza maschile è del 62%.

ANNO 2021			
Tipo Ruolo giuridico	FEMMINA	MASCHIO	Totali
Docenti di ruolo di I ^a fascia	59	182	241
Docenti di ruolo di II ^a fascia	172	236	408
Ricercatori	87	115	96
Ricercatori a tempo determinato	43	53	202
Grand Totale	361	586	947
<i>Totale docenti e ricercatori</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>	

Tabella 11 – Numerosità del personale docente suddiviso per genere

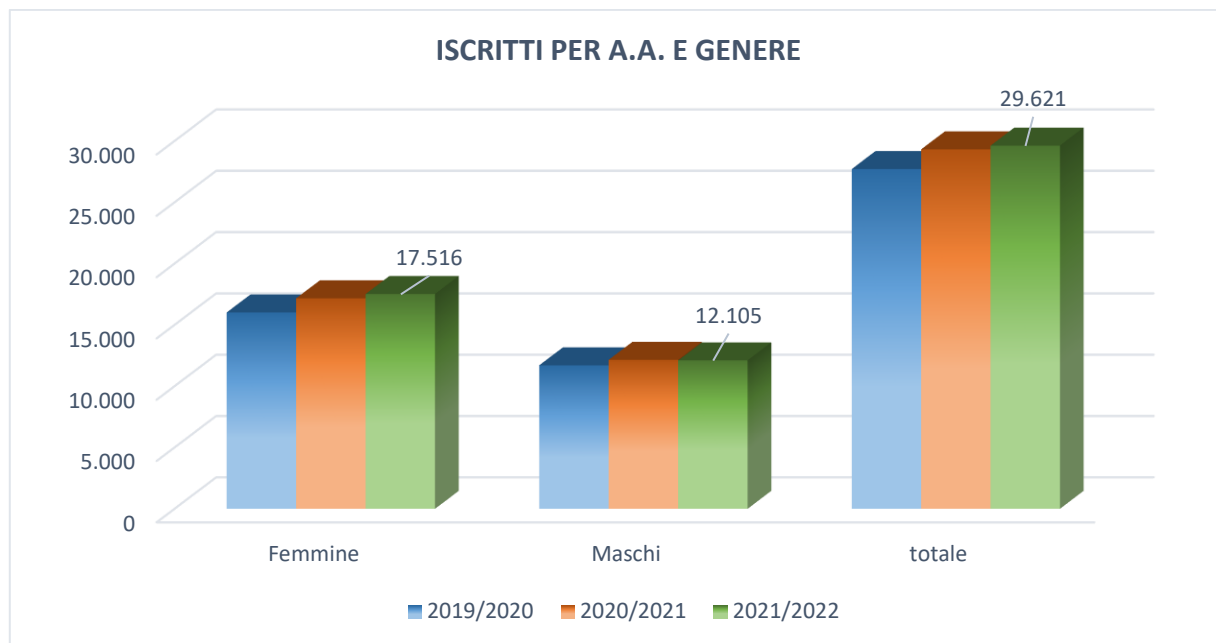


Figura 7 – Numerosità degli studenti iscritti per genere

1.5 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking

L'Università di Parma è presente da alcuni anni in diversi **ranking nazionali e internazionali**, quali:

- Censis
- JobPricing University Report
- Shanghai ranking (ARWU)
- U-Multirank
- Times higher education (THE) World university rankings
- THE sustainable development goals (THE-SDGs) Impact (dal 2019)
- QS World University Rankings (QS)
- US News Best Global Universities
- NTU Taiwan
- MosIUR
- StuDocu University Ranking
- CWUR

In **ambito internazionale**, delle circa 20.000 università riconosciute al mondo solo circa 2.000 (ovvero il 10%) entrano nei principali ranking e dunque collocarsi in una di queste graduatorie significa guadagnare uno spazio di visibilità a livello mondiale.

L'Università di Parma ottiene dei buoni risultati nell'ambito della ricerca e in particolare nella produzione scientifica, infatti ottiene in ogni edizione annuale il punteggio massimo su cinque indicatori relativi alle pubblicazioni (**5 A ottenute in Multirank**). È doveroso considerare che il parametro "Citazioni" è influenzato dai dati censiti nei vari database (Scopus, Clarivate, N&S), pertanto il risultato finale, a fronte di un miglioramento della gestione dei dati, potrebbe subire un ulteriore innalzamento.

Il posizionamento dell'Ateneo nei ranking che possiamo definire "storici", ovvero presenti in ambito nazionale e internazionale da vari anni, è abbastanza stabile. Relativamente ai ranking di istituzione recente, il posizionamento dell'Università di Parma risente negativamente dell'incremento della popolazione di atenei che di anno in anno aderiscono alla specifica classifica. Un esempio di tale effetto è il posizionamento nell'**Impact Ranking THE**, legato all'ambito strategico trasversale della **sostenibilità (SDG Goals)** dove nel giro di 4 anni, in ambito nazionale, si passa **da una posizione 4° ad una posizione 17°**, considerando però che la popolazione si è estesa da un range di 467 a oltre 1400 atenei.

Le diverse metodologie adottate dalle classifiche, rendono **non omogeneo** il posizionamento delle Università, che può variare molto da ranking a ranking. Infatti, i criteri utilizzati per la valutazione non sono applicati a insiemi omogenei di atenei (ad esempio grandi atenei, medi atenei), pertanto è molto più sfidante ottenere ottimi risultati visto che ci si confronta con atenei molto più grandi e con strutture molto diverse. A questo proposito è molto più calzante l'analisi nazionale fatta dal **Censis** che confronta **atenei omogenei** tra loro per dimensioni (iscritti) e tipologia: Mega (oltre 40.000); Grandi (da 20.000 a 40.000); medi (da 10.000 a 20.000); piccoli (fino a 10.000); politecnici; non statali.

Si evidenzia il **buon andamento nella classifica Censis** (Grandi Atenei) pur riscontrando una flessione rispetto ai risultati dell'anno scorso: al **6° posto nella classifica generale**; al **1° posto per le strutture** e al **6° posto per l'internazionalizzazione**.

Il ranking nazionale **JobPricing Università** valorizza da un punto di vista retributivo il possesso del diploma di laurea in ambiente lavorativo. L'Università di Parma raggiunge dei buoni posizionamenti per: "Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti" e "Migliore retribuzione dopo la laurea".

Università di Parma	Posizione	ARWU Shanghai	THE - World	THE - Impact	QS Quacquarelli Symonds	Multirank	US News Best Global Universities	NTU Taiwan	MosLUR	StuDocu University Ranking	CWUR
Ranking 2021/2022	In Italia	20-29	36 pari merito	17 pari merito	22 pari merito	5A su 44 indicatori	29	14	24 pari merito	52	14
	Nel mondo	501-600	601-800	601-800 su 1406 atenei	801-1000		525	365	1001-1100	308 in Europa	365
Ranking 2020/2021	In Italia	18-24	37 pari merito	7 pari merito	17 pari merito	4A su 43 indicatori	32 pari merito	27 pari merito	23 pari merito	54 pari merito	14
	Nel mondo	501-600	601-800	301-400 su 1115 atenei	801-1000		557	501-550	901-1000	330 in Europa	355
Ranking 2019/2020	In Italia	25-31	38 pari merito	6 pari merito	18 pari merito	4A su 36 indicatori	33	25 pari merito	17 pari merito		9
	Nel mondo	601-700	601-800	201-300 su 768 atenei	801-1000		579	473	701-800		305
Ranking 2018/2019	In Italia	11-15	34 pari merito	4 pari merito	19 pari merito	4A su 35 indicatori	33	28			24
	Nel mondo	401-500	501-600	101-200 su 467 atenei	801-1000		579	498			475

Figura 8 – Risultati Ranking internazionali

Università di Parma	Censis - Grandi Atenei			Job Pricing			
	Classifica generale	Internazion alizzazione	Strutture	Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti (studenti in sede)	Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti (studenti fuori sede)	Migliore retribuzione iniziale dopo la laurea	Migliore incremento nella retribuzione a fine carriera
2021	6°	6°	1°	7° pari merito	5°	9°	13°
2020	3°	3°	1°	5°	6°	9°	7°
2019	3°	5°	1°	11° pari merito	7° pari merito	13°	7°
2018	3°	5°	1°	5°	8°	4°	9°

Figura 9 – Risultati Ranking nazionali

2. I RISULTATI COMPLESSIVI DELL'ATENEO

La missione dell'Ateneo di Parma consiste nel **"Promuovere la creazione, il trasferimento e il progresso della conoscenza per rispondere ai bisogni di alta formazione e di ricerca della Società, sostenendone l'apertura anche a livello internazionale"**.

L'Ateneo ha compiuto negli ultimi anni notevoli sforzi in tutti gli Ambiti strategici individuati (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione). Sempre maggiore è l'attenzione posta nel potenziare **l'offerta formativa** e nel migliorare i **servizi agli studenti**, registrando così un andamento positivo sia per quanto riguarda le immatricolazioni, in costante crescita nell'ultimo triennio e con risultati effettivi anche rispetto all'andamento nazionale e anche in termini di attrazione di studenti da fuori sede.

Nell'ambito della promozione e sostegno alla **ricerca**, anche grazie a considerevoli e innovativi progetti di ricerca, l'Ateneo ha ottenuto importanti finanziamenti, permettendo di accrescere la qualità dell'attività di ricerca e l'immagine reputazionale della nostra comunità accademica.

Il legame con il territorio e le innumerevoli iniziative di **terza missione** hanno contribuito e contribuiranno a rafforzare la diffusione della conoscenza con precisi obiettivi, al fine di un progresso costante e di un sempre più radicato consolidamento dei rapporti con la Società.

Dai risultati della valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019 di ANVUR emerge come l'Ateneo, all'interno del suo gruppo di riferimento, si mantenga nella parte medio-alta della classifica per i parametri di qualità della ricerca R1 (produzione dei ricercatori stabili), R3 (formazione della ricerca), con una leggera flessione della performance sul parametro R2 (produzione dei ricercatori promossi/neoassunti) rispetto ai precedenti. Risultati ancora migliori nel caso dei parametri quali-quantitativi (misura della qualità dei prodotti valutati tenendo conto anche della dimensione, cioè del numero totale di prodotti dell'Istituzione) che vedono Parma attestarsi in posizioni costantemente attorno ai 2/3 della classifica generale, senza quartili di riferimento in questo caso dato che tali parametri sono di per sé quali-quantitativi. Nel caso della Terza Missione, dove è stato valutato il profilo di qualità delle attività di valorizzazione della ricerca per ogni Istituzione, la performance è stata ottima e l'Università di Parma ricopre il nono e diciottesimo posto nella classifica generale delle Università statali, per i parametri R4 (qualità della TM) e IRAS4 (qualità e quantità della TM), rispettivamente.

Per rafforzare l'ambito dell'**Internazionalizzazione** e l'accoglienza di docenti e studenti anche oltre i confini nazionali, l'Ateneo si propone inoltre di implementare le conoscenze linguistiche del proprio personale docente e tecnico amministrativo con l'istituzione di specifiche attività formative da impiegare, sia nella didattica, sia nello svolgimento quotidiano delle attività lavorative.

A sostegno degli ambiti strategici sopra descritti l'Ateneo ha inoltre focalizzato la propria attenzione sulle **aree strategiche trasversali** all'intera struttura organizzativa che, in quanto tali, consentiranno all'intera organizzazione dell'Ateneo di raggiungere benefici in termini di **assicurazione della qualità**, competitività, efficienza, sostenibilità e valore pubblico generato. L'Ateneo, in particolare, riconosce il ruolo sempre più centrale del **capitale umano**, nella duplice componente docente e PTA, riconoscendo quanto sia determinante per raggiungere le strategie di Ateneo garantire e disporre di un'azione amministrativa sempre più efficiente ed efficace. L'Università, al tempo stesso, riconosce l'importanza delle risorse strumentali, tra cui, in particolare, gli **spazi le infrastrutture e i sistemi informativi**, per garantire uno **sviluppo sostenibile** dell'Ateneo.

Nei punti che seguono verranno illustrati i risultati strategici, per gli ambiti strategici e per le aree strategiche trasversali, raggiunti nel corso del 2021 grazie alla sinergia tra l'attività istituzionale della componente docente e la performance organizzativa del personale tecnico amministrativo scaturita dal Piano Integrato 2021.

Rileva in tale sede evidenziare, ancora una volta, il rapporto tra Piano Integrato e Piano strategico, vale a dire il ruolo che assume l'azione amministrativa, così come esplicitata dagli obiettivi operativi del Piano Integrato, a supporto delle attività istituzionali svolte dal personale docente per il raggiungimento delle strategie di Ateneo definite dai vertici politici nel Piano strategico. Il Piano integrato rappresenta, in sostanza, il mezzo attraverso cui l'Ateneo raggiunge i propri fini, la propria mission.

Nello specifico, si ricorda come la programmazione organizzativa delineata nel Piano Integrato 2020-2022 anno 2021 abbia implementato gran parte delle azioni del P.S. 2020-2022, ponendosi pertanto a chiusura dello stesso. **Il raggiungimento degli obiettivi operativi 2021 è determinante per “tirare le somme” sulla realizzazione delle strategie di Ateneo definite dal P.S. 2020-2022.**

È tuttavia doveroso specificare che il P.S. 2022-2024, approvato con delibera del CdA n. 340 del 20.07.2021, che dà avvio al ciclo della performance 2022, illustrato nel PIAO 2022/2024, prosegue e rafforza le pianificazioni precedenti, con particolare riferimento agli indirizzi strategici e alla visione organica, aggiornando la programmazione futura (vd. Piano Strategico 2022-2024 pag. 6 paragrafo “Dal Piano Strategico 2020-2022 al Piano Strategico 2022-2024”).

Per approfondimenti in merito alla performance organizzativa si rimanda al capitolo 4 - I risultati della performance organizzativa e all'**allegato 3 - Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico**, in cui a conclusione del P.S. 2020-2022, **per ogni obiettivo strategico** è riportata una **scheda** in cui viene evidenziato il legame tra risultati degli obiettivi operativi assegnati nel 2021 e **l'obiettivo strategico**.

2.1 Didattica

L'Ateneo conferma una solida offerta formativa, in grado di accogliere un numero crescente di studenti. Tali risultati sono il frutto di una costante e proattiva attenzione alla progettualità di nuovi e attrattivi corsi di studio, anche con attenzione alla dimensione internazionale (**obiettivo strategico D1: Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa**), ma anche alla capacità di costruire un sistema formativo integrato (**obiettivo strategico D3: Valorizzazione del sistema di formazione post-lauream**), con un approccio di qualità (**obiettivo strategico D4: Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica mediante metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente**), in cui lo studente e le sue esigenze vengono messe al centro (**obiettivo strategico D2: Potenziamento dei servizi offerti agli studenti**).

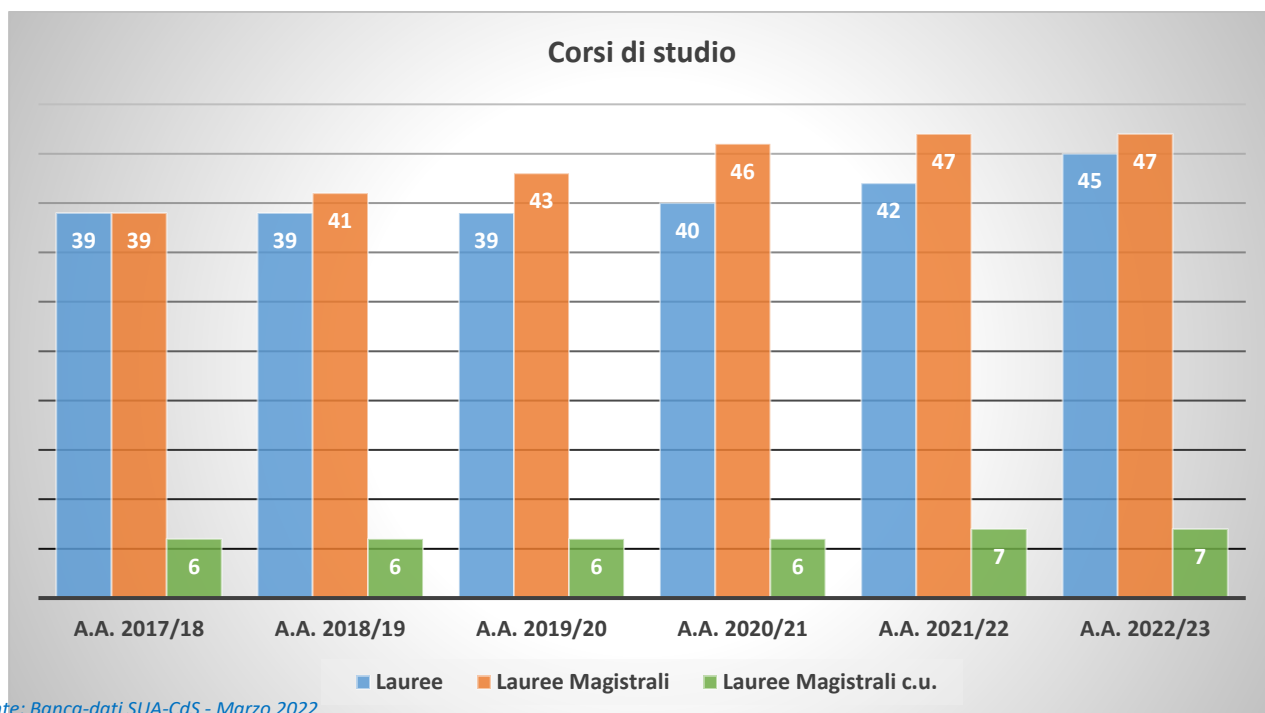
2.1.1 Corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico

Con riferimento alla progettazione di corsi di studio, negli ultimi quattro anni l'Ateneo di Parma ha attivato un numero consistente di nuovi percorsi formativi. Nel 2021 (obiettivo operativo D1.2.1) ha progettato per l'a.a. 2022/2023 3 nuovi corsi di studio, 1 dei quali erogato interamente in lingua inglese e di cui uno ad orientamento professionale. Se, come auspicabile, l'iter di accreditamento dei nuovi Corsi di Studio per l'anno accademico 2022/2023 si concluderà positivamente, l'offerta formativa dell'Ateneo **consterà di 99 Corsi di Studio complessivi, di cui 45 Lauree di primo livello, 47 Lauree Magistrali e 7 Lauree Magistrali a ciclo unico**. Si tratta di numeri ragguardevoli, anche considerando che negli ultimi anni accademici è stato registrato un crescente numero di immatricolati; tuttavia, è necessario continuare a mantenere alta l'attenzione mediante un ascolto attivo e progettuale che tenga conto delle esigenze educative delle giovani generazioni, dei bisogni della domanda e dell'offerta di lavoro di concerto con le parti interessate e delle prospettive di sviluppo culturale derivanti dalle competenze e sensibilità dell'Ateneo.

A.A. 2018/2019		
Corso di Laurea Magistrale internazionale in Food Sciences for Innovation and Authenticity	LM-70 Scienze e tecnologie alimentari	Interateneo con sede amministrativa presso Libera Univ. di Bolzano
Corso di Laurea Magistrale interclasse in Gestione dei Sistemi Alimentari di Qualità e della Gastronomia	LM-77 Scienze economico-aziendali + LM/GASTR Scienze economiche e sociali della gastronomia	
A.A. 2019/2020		
Corso di Laurea Magistrale internazionale in Food Safety and Food Risk Management	LM-70 Scienze e tecnologie alimentari	Interateneo con sede amministrativa presso l'Università di Parma
Corso di Laurea Magistrale in Produzioni Animali Innovative e Sostenibili	LM-86 Scienze zootecniche e tecnologie animali	
A.A. 2020/2021		
Corso di Laurea sperimentale ad orientamento professionale in Costruzioni, Infrastrutture e Territorio	L-7 Ingegneria civile e ambientale	
Corso di Laurea Magistrale in Scienze Informatiche	LM-18 Informatica	
Corso di Laurea Magistrale internazionale in Electric Vehicle Engineering	LM-28 Ingegneria elettrica	Interateneo con sede amministrativa presso l'Università di Bologna
Corso di Laurea Magistrale in Scienze della Nutrizione Umana	LM-61 Scienze della nutrizione umana	
A.A. 2021/2022		
Corso di Laurea in Design Sostenibile per il Sistema Alimentare	L-4 Disegno industriale	Interateneo con sede amministrativa presso l'Università di Parma
Corso di Laurea in Scienza dei Materiali	L-27 Scienze e tecnologie chimiche	
Corso di Laurea ad orientamento professionale in Costruzioni, Infrastrutture e Territorio	L-P01 Professioni tecniche per l'edilizia e il territorio	
Corso di Laurea Magistrale internazionale in Language Sciences and Cultural Studies for Special Needs	LM-39 Linguistica	
Corso di Laurea Magistrale internazionale in Medicine and Surgery – Sede di Piacenza	LM-41 Medicina e chirurgia	
A.A. 2022/2023		
Corso di Laurea internazionale in Dental Hygiene	L-SNT3 Professioni sanitarie tecniche	Il corso di laurea, verrà presumibilmente attivato nell'a.a. 2022/23
Corso di Laurea in Scienza dei Materiali	L-SC.MAT. Scienza dei materiali	Contestuale disattivazione del Corso di Laurea in Scienza dei Materiali (L-27)
Corso di Laurea ad orientamento professionale in Qualità e Approvvigionamento di Materie Prime per l'Agro-Alimentare	L-P02 Professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali	

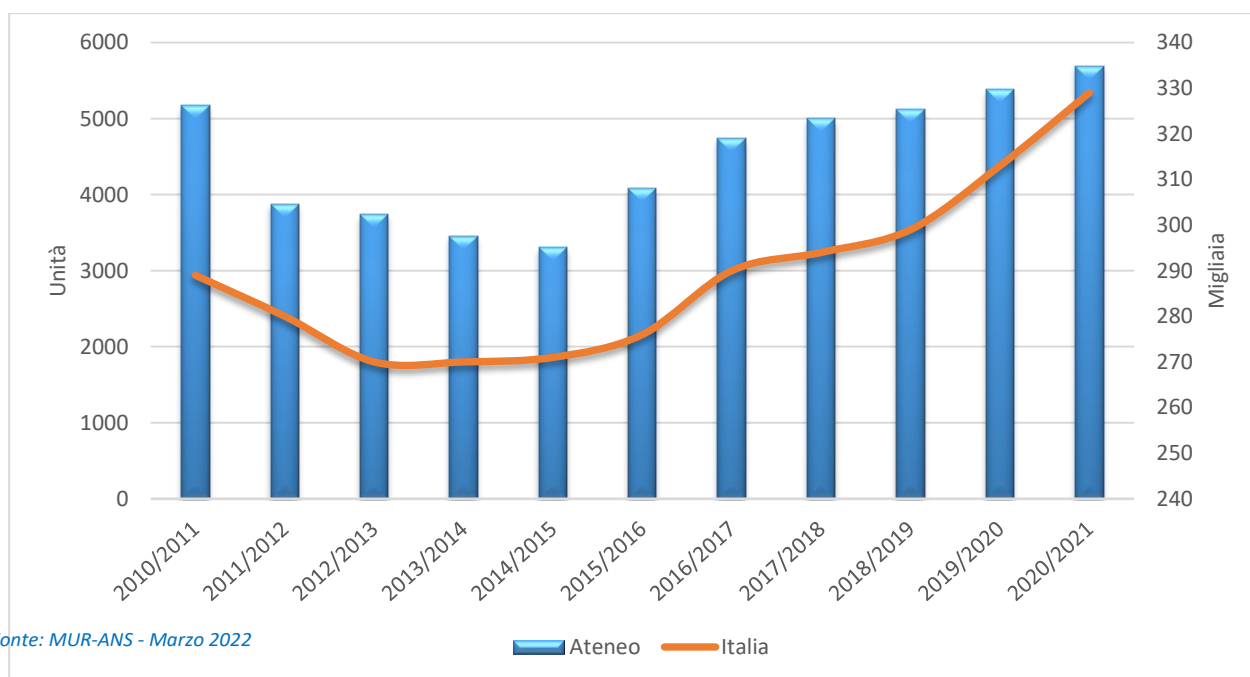
Tabella 12 – Corsi di studio di nuova attivazione erogati dall'Ateneo dall'a.a. 18/19 all'a.a. 22/23

Inoltre, a partire dall'anno accademico 2022/2023 è prevista l'attivazione del Corso di Laurea interateneo in Assistente Sanitario (L-SNT4 Professioni sanitarie della prevenzione), con sede amministrativa presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.



Fonte: Banca-dati SUA-CdS - Marzo 2022

Figura 10 – Corsi di studio erogati dall'Ateneo negli a.a. dal 2017/2018 al 2022/2023



Fonte: MUR-ANS - Marzo 2022

Figura 11 – Distribuzione degli immatricolati per anno accademico e trend nazionale

Come si osserva nella figura 11, l'Università di Parma dall'a.a. 2015/2016 continua a registrare un consistente incremento di nuove immatricolazioni, anche in ragione delle azioni messe in campo negli scorsi anni accademici, che hanno consentito di recuperare gran parte degli studenti perduti in passato; i dati dell'anno accademico in corso confermano, in modo assoluto, tale andamento positivo e permettono di essere ottimisti per il futuro.

Questo risultato è frutto di uno sforzo corale e condiviso da tutto l'Ateneo che, nello specifico, è stato mirato al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aiutare le future matricole a decidere il loro futuro coinvolgendole e avviando con loro un dialogo nel difficile percorso della scelta universitaria attraverso azioni di orientamento in ingresso (D2.1.1) promuovendo l'offerta formativa presso gli istituti scolastici di II grado (SEL005-D2.1.1);
- ✓ facilitare l'accesso ai corsi di laurea e attrarre gli studenti più motivati (D2.2.1);
- ✓ innovare l'offerta formativa (D1.2.1);
- ✓ rivedere il sistema di tassazione per favorire gli studenti con risorse limitate;
- ✓ premiare il merito con borse di studio;
- ✓ presidiare i servizi per migliorare la vita degli studenti, aprendo l'università al mondo esterno, contaminando e facendosi contaminare (D2.2.2).

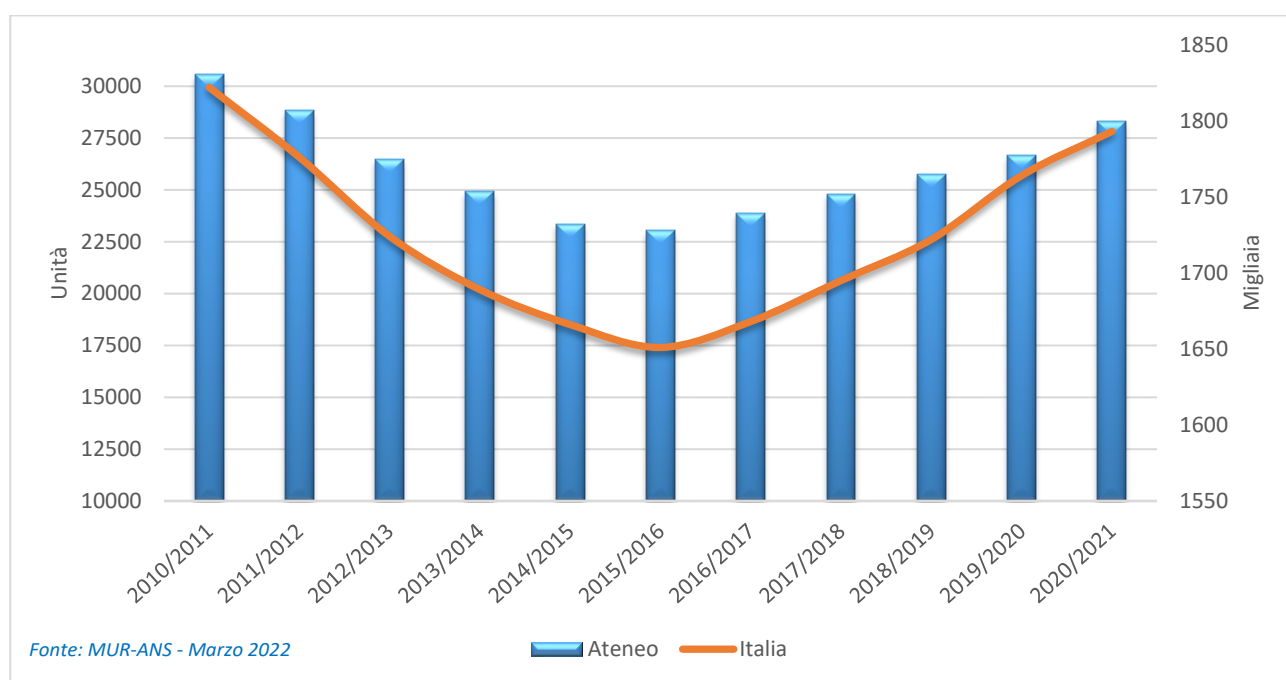


Tabella 13 – Distribuzione degli iscritti per anno accademico e trend nazionale

Per quanto riguarda gli iscritti, si osserva un progressivo decremento a partire dall'anno accademico 2010/2011, in cui era stato raggiunto il numero di 30.581 unità, fino agli anni accademici 2014/2015 e 2015/2016, quando si registra un assestamento su valori prossimi alle 23.500 unità. Dall'anno accademico 2016/2017 la ripresa del numero di iscritti è costante, in linea con la tendenza a livello nazionale.

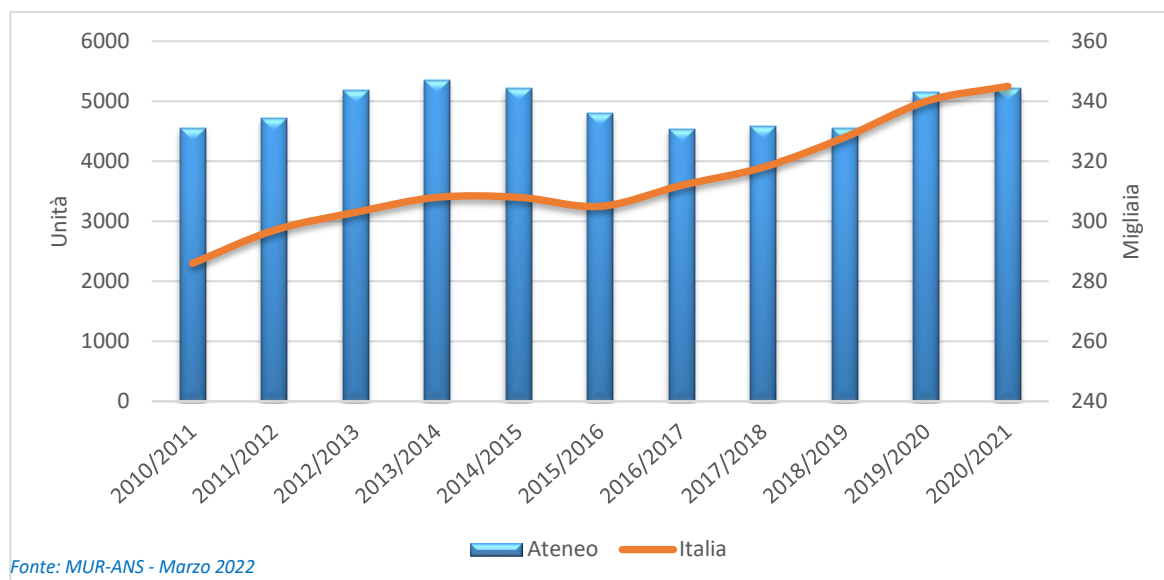


Tabella 14 – Distribuzione dei laureati per anno accademico e trend nazionale

Il numero dei laureati per anno accademico, nel corso dell'ultimo decennio, è rimasto costantemente sopra le 4.500 unità, superando le 5.000 unità nel triennio accademico 2012/2013 – 2014/2015 e negli anni accademici 2019/2020 e 2020/2021.

2.1.2 Post- Lauream

Il numero di corsi post-laurea si attesta dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. 2021/2022 sostanzialmente invariato con particolare riferimento alle scuole di specializzazione, ai corsi di dottorato, ai master di II livello e ai corsi di perfezionamento, mentre si registra un aumento del numero dei corsi di Master di I livello attivati.

Con riferimento al numero degli iscritti si registra, nei 4 anni accademici di riferimento, un sostanziale aumento del numero degli iscritti ai corsi di Master di I livello, pari all'40% del dato iniziale riferito all'a.a. 18/19, del numero di iscritti ai corsi di dottorato pari all'27% del dato iniziale riferito all'a.a. 18/19 e soprattutto un aumento rilevante del numero degli iscritti alle scuole di specializzazione pari all'80% del dato iniziale riferito all'a.a. 18/19.

Con riferimento ai dottorati di ricerca si specifica che nel 2021 l'Ateneo ha istituito complessivamente per il XXXVII ciclo 21 corsi di dottorato, di cui 6 in convenzione con altre Università ed Enti di Ricerca. Nel complesso 17 sono i corsi di cui Parma è sede amministrativa e per i quali è stato pubblicato il bando di ammissione.

Corsi istituiti*	18/19	19/20	20/21	21/22
Master di I livello	14	16	16	21
Master II livello	15	18	12	13
Corsi di Perfezionamento**		2	1	2
Dottorati in sede amministrativa	17	18	18	17
Scuole di Specializzazione	48	48	48	48

Tabella 15 – Corsi post-lauream istituiti

Numero iscritti*	18/19	19/20	20/21	21/22
Master di I livello	320	347	314	447
Master II livello	264	275	219	210
Corsi di Perfezionamento**		24	11	19
Dottorati	163	150	154	207
Scuole di Specializzazione	515	763	928	28***

*fonte banca dati Esse3 aprile 2022, ** corsi attivati ai sensi dell'art istituiti e attivati ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. c) della L. n. 341/1990 e dell'art. 10, lett. a) del Regolamento didattico di Ateneo, *** aprile 2022 risultano iscritti i soli studenti della Scuola di Specializzazione in Professioni Legali

Tabella 16 – Numero iscritti ai corsi post-lauream

2.2 La Ricerca e la Terza Missione di Ateneo

I risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2021 nella ricerca e terza missione confermano il trend positivo in crescita degli ultimi anni attestato anche dai risultati della valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019 di ANVUR.

Gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il rafforzamento del capitale umano (obiettivo strategico R1), congiuntamente al potenziamento delle infrastrutture e attrezzature per la ricerca (obiettivo strategico R2), al potenziamento della ricerca attraverso programmi pluriennali di finanziamento (obiettivo strategico R3), alla valorizzazione del capitale umano esistente e al miglioramento dei processi amministrativi (obiettivo strategico R4), hanno rappresentato e rappresentano la base per l'incremento quali-quantitativa della produzione scientifica di Ateneo, dei progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi, della ricerca commerciale e delle attività di trasferimento tecnologico, contribuendo a rendere l'Ateneo e il contesto istituzionale più attivo e competitivo. L'obiettivo delle attività di Terza Missione, infatti, è quello di contribuire allo sviluppo sociale, economico e culturale del territorio, attraverso azioni e strategie mirate, volte a rendere disponibile, a vantaggio della collettività e del sistema economico, il sapere prodotto all'interno dell'Ateneo, rispondendo quindi alla sfida a cui oggi sono chiamate le Università, vale a dire la valorizzazione economica e sociale della conoscenza. A tal fine l'Ateneo, oltre a implementare le attività di public engagement, punta a sviluppare una gestione organica e integrata delle attività di trasferimento tecnologico, di tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, incluse le attività brevettuali, le attività di accreditamento delle imprese spin-off e la collaborazione con aziende e con enti pubblici, finalizzata alla realizzazione di un contesto favorevole alla nascita di start-up innovative.

2.2.1 La produzione scientifica di Ateneo – pubblicazioni anno 2021

La produzione scientifica dei docenti di ambito bibliometrico in servizio presso l'Ateneo al 31 dicembre 2021 consiste in **2417 pubblicazioni indicizzate in Scopus** (tutte le tipologie) e da **1775 articoli scientifici**. Entrambi i valori sono superiori rispetto a quelli rilevati per l'anno 2020.

In ambito bibliometrico (Tabella 2) oltre il 58% degli articoli sono stati pubblicati in riviste che si trovano nel primo quartile della distribuzione in percentili secondo l'indicatore Citescore (2020) e il 40% ha carattere internazionale.

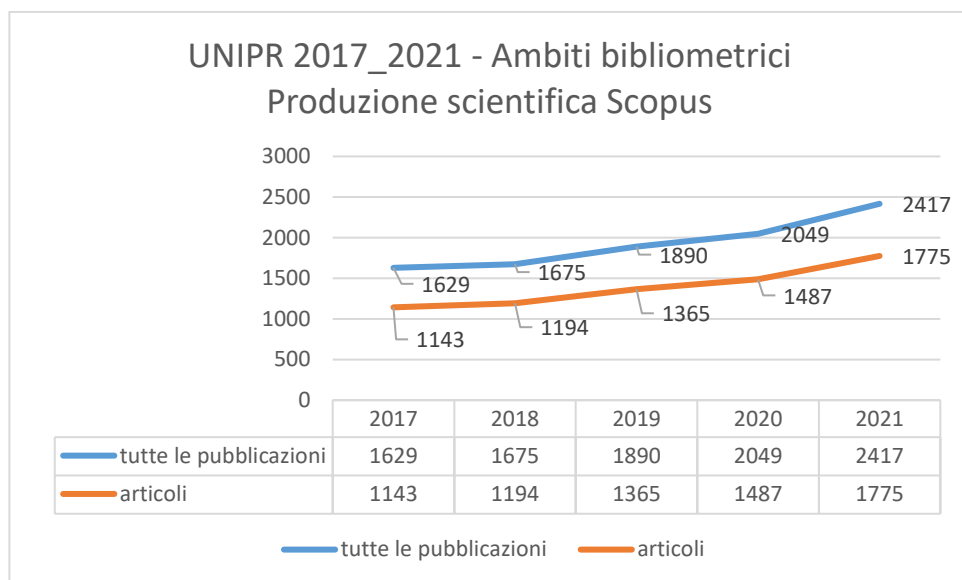


Figura 12 – Pubblicazioni in ambito bibliometrico. Produzione scientifica Scopus

Per quanto riguarda gli autori in ambito non bibliometrico (Figura 12) i dati sulle pubblicazioni 2021, estratti da IRIS, sono sicuramente incompleti a causa dei tempi lunghi di pubblicazione in ambito umanistico e del ritardo nell'immissione dei record nell'Archivio istituzionale della ricerca da parte dei docenti. Dai dati rilevati ad oggi le pubblicazioni 2021 sono **717 di cui 37 monografie e 253 articoli su rivista**.

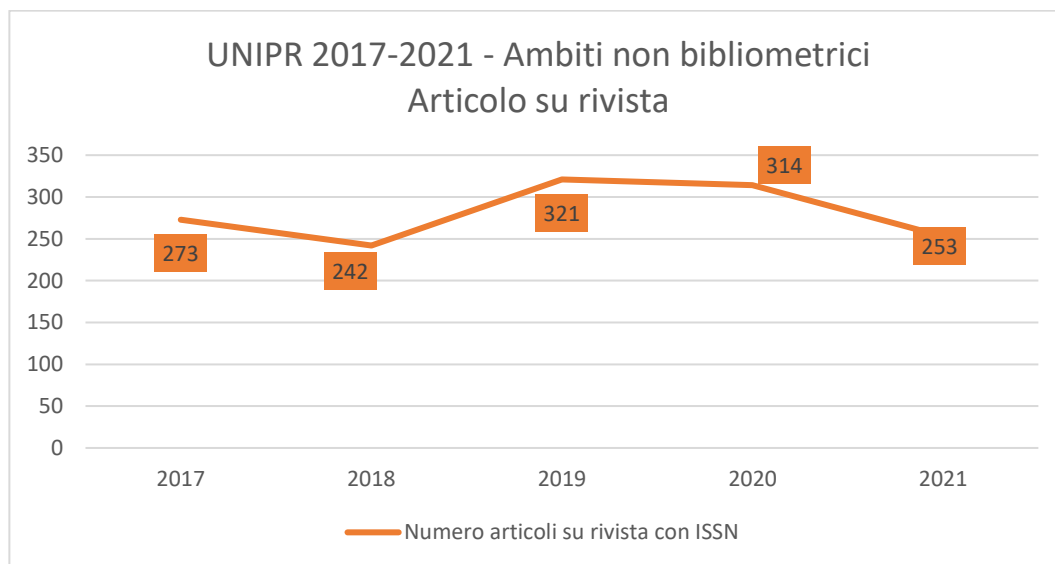


Figura 13 – Pubblicazioni in ambito non bibliometrico

L'analisi più dettagliata delle pubblicazioni scientifiche prodotte dai docenti e ricercatori dell'Atenei nel 2021 viene descritta nell'allegato n.10 del Rapporto 2021 sull'attività di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico dell'Università di Parma, in ottemperanza all'art. 3- quarter del D.L. 180/2008, pubblicata sul sito d'Ateneo.

2.2.2 Gli investimenti di Ateneo per la ricerca - 2021

Proseguendo l'azione di sostegno alla ricerca iniziata nel 2018, anche nel 2021 l'Ateneo ha programmato di investire in bandi competitivi interni per la ricerca e le grandi attrezzature.

Il Bando di Ateneo per la Ricerca 2021

Il bando, approvato con Delibera CDA/26-11-2021/576 ed emanato con nota Prot. n. 288035 del 09/12/2021, ha risposto all'obiettivo strategico di rendere la ricerca di Ateneo più competitiva, attraverso l'implementazione di un programma pluriennale di finanziamento di progetti di ricerca a forte contenuto innovativo presentati da gruppi interdisciplinari. Con un investimento di complessivi € 1.210.000,00, il bando è stato finanziato principalmente grazie alle risorse di cui al D.M. n.737 del 25/06/2021, che ha come obiettivo primario quello di supportare ricerche trasversali, solide ed efficaci, pienamente inserite nel contesto europeo e internazionale, e coerenti con le tematiche identificate dal PNR 2021-2027.

Il bando è articolato in 3 azioni:

Azione A - progetti di ricerca biennali di consolidamento o scouting, budget totale € 850.000,00 (obiettivo operativo R3.1.1).

Azione B - progetti annuali riservati a ricercatori a tempo determinato e indeterminato (a tempo pieno o definito) che abbiano conseguito il titolo di dottore di ricerca o il diploma di specializzazione da non più di 10 anni alla data del presente Bando; budget totale € 260.000,00 (obiettivo operativo R3.2.1).

Azione C - premialità a docenti che abbiano presentato, in qualità di coordinatori, progetti a valere su bandi competitivi europei (quali, a titolo esemplificativo, H2020, Justice, Third EU Health Program, PRIMA e ERC), budget totale € 100.000,00 (obiettivo operativo R3.3.1).

Bando di Ateneo 2021 per acquisizione di attrezzature per la ricerca

Il Bando di Ateneo 2021 per acquisizione di attrezzature per la ricerca (obiettivo operativo R2.1.1), inclusi nuovi pacchetti di software specialistici per la ricerca, con uno stanziamento di 1.000.000,00 euro, ha raccolto 16 richieste di finanziamento. In totale sono state finanziate 7 nuove attrezzature.

Bando di Ateneo 2021 per la manutenzione straordinaria di attrezzature per la ricerca

Il Bando di Ateneo 2021 per la manutenzione straordinaria di attrezzature per la ricerca, con un budget complessivo di € 300.000,00. Con DR 1623/2021, ratificato con delibera CDA/23-12-2021/610, è stata approvata la graduatoria del primo invito e, contestualmente, l'assegnazione del finanziamento per la manutenzione straordinaria di 10 attrezzature per la ricerca, per un ammontare di € 181.269,05.

Bando per l'assegnazione dei fondi locali per la ricerca di Ateneo - FIL - Quota prodotti della ricerca 2021

Nel 2021 l'Università di Parma ha emanato il Bando per l'assegnazione dei fondi locali per la ricerca di Ateneo - FIL - Quota prodotti della ricerca 2021, con uno stanziamento di € 1.000.000, finalizzato a supportare individualmente i docenti e i ricercatori sulla base della consistenza e della qualità dei prodotti derivanti dalle loro attività di ricerca.

2.2.3 Progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi

Per quel che concerne i progetti di ricerca finanziati su *bandi competitivi internazionali* ha visto concessioni di finanziamento per un importo complessivo di **€ 3.228.708**.

Per quanto riguarda i finanziamenti ottenuti da *bandi competitivi nazionali*, l'ammontare complessivo risulta essere pari ad **€ 11.142.885** dei quali:

- € **2.915.051** relativi al bando MUR PRIN 2020, approvati nel corso del 2021;
- € **3.282.349** relativi al DM 1061/2021 per il finanziamento di dottorati di ricerca;
- € **3.188.787** relativi al DM 1062/2021 per il finanziamento di progetti dipartimentali sui temi GREEN E INNOVAZIONE che hanno finanziato posizioni di RTD-A;
- € **352.496** progetti da bandi competitivi regionali (di cui € 144.572,40 Contributo RER Delibera n. 752/2021 per al finanziamento “Dottorato di Ricerca 37° Ciclo”);
- € **1.139.252** progetti su bandi competitivi da privati (inclusi enti quali Fondazioni, Associazioni ecc.)

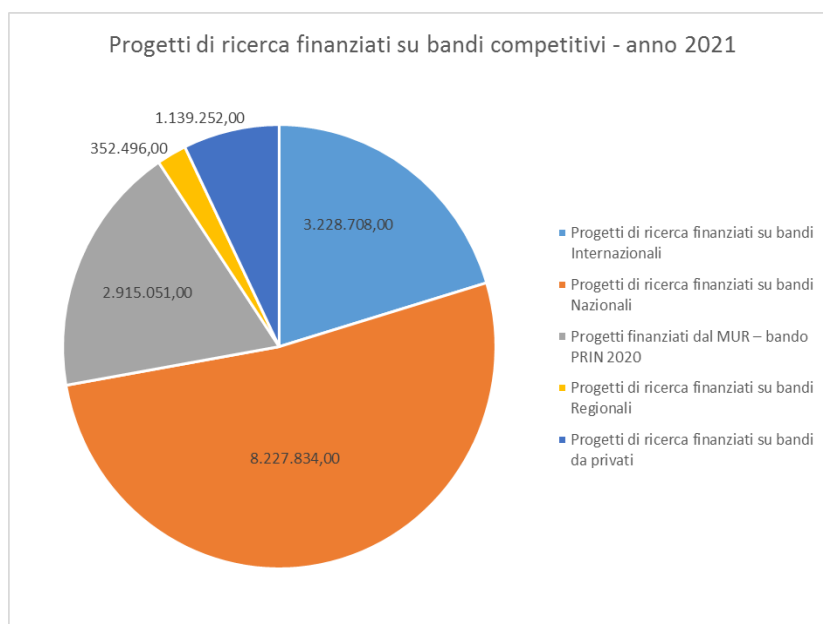


Figura 14 – Progetti finanziati su competitivi per l’anno 2021

2.2.4 I contratti di ricerca e altre forme di finanziamento per la ricerca non competitiva

Il valore complessivo della ricerca non competitiva nel 2021 è stato pari a € **16.879.515** di cui:

- contratti di ricerca commissionata per € 6.277.138;
- prestazioni a tariffario per € 2.834.112;
- convenzioni di collaborazione ad attività di ricerca per € 1.716.535;
- convenzioni con l’Azienda Ospedaliera per il finanziamento di posti da professori per € 4.253.078;
- donazioni / contributi per € 1.798.652

Per lo sviluppo di progetti e attività di Terza Missione per l’anno 2021 sono state stipulati 151 atti tra convenzioni e accordi di collaborazione, contratti per l’esecuzione di attività di ricerca, contratti di comodato d’uso, convenzioni e contratti nell’ambito di studi clinici no profit, accordi di segretezza, convezioni e Accordi quadro, protocolli di intesa, accordi di adesione.

Le tipologie di accordi approvati nel corso dell’anno 2021 sono:

- accordi di collaborazione per lo svolgimento di attività di ricerca: n. 40
- contratti in comodato d’uso gratuito in entrata e in uscita finalizzati alla realizzazione di attività congiunte di ricerca tra le parti contraenti: n. 12
- attività di ricerca commissionata, attraverso la quale l’Università mette a disposizione delle imprese il patrimonio di conoscenze tecnologiche e scientifiche e le professionalità dei propri ricercatori nelle

attività di ricerca e consulenza, su richiesta e interesse specifico del committente (aventi importo superiore a 150.000 euro): n. 6

- convenzioni per lo svolgimento di studi sperimentali e/o osservazionali no profit al fine di condurre ricerche mediche che richiedono la partecipazione di volontari – sia persone sane sia malate – per sviluppare e analizzare trattamenti adatti alla prevenzione, alla diagnosi e alla cura delle malattie: n. 14
- accordi di riservatezza finalizzati alla garanzia della non divulgazione di informazione in cui le parti firmatarie si impegnano a custodire informazioni confidenziali e a non rivelarle a terzi, relativi a brevetti: n. 4
- Protocolli di intesa per esprimere l'interesse a negoziare la conclusione di una convenzione o di un accordo quadro, indicando i principi già convenuti e/o le regole cui attenersi: n. 1
- Convenzioni quadro al fine di instaurare forme stabili di collaborazione per lo svolgimento di ampi programmi di ricerca, supporto alla didattica e terza missione, che dovranno essere definiti e realizzati tramite specifici accordi attuativi: n. 2.

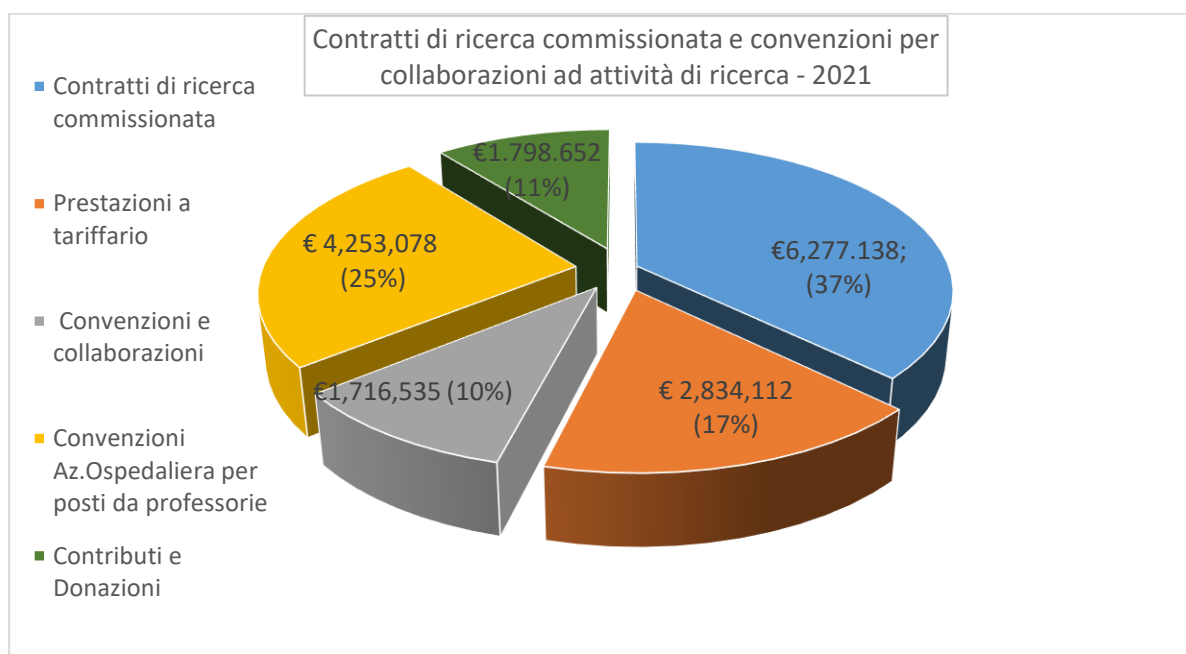


Figura 15 – Valore dei contratti di ricerca non competitiva

2.2.5 Valorizzazione della ricerca e sviluppo tecnologico

Le iniziative intraprese dall'Università di Parma si svolgono all'interno di un sistema imprenditoriale ad alta vocazione agro-alimentare, ambito in cui la città rappresenta un distretto tra i principali in Europa, caratterizzato dalla presenza di prodotti tipici e a denominazione d'origine, sia a livello di produzione che di export. La città si distingue anche nell'innovazione tecnologica in campo farmaceutico, ingegneristico ed edile. Tale fertile contesto ha stimolato da tempo presso l'Ateneo iniziative mirate al sistematico aggiornamento dell'industria sui risultati della ricerca, consentendone l'utilizzo per concrete applicazioni attraverso produzioni ad alto livello tecnologico. Un ruolo di primo piano in questo processo è stato assunto dal **Tecnopolo di Parma**, edificio concepito per l'interazione sinergica tra ricercatori accademici e aziendali. Il Tecnopolo di Parma si interfaccia inoltre con lo Sportello Area S3 (Smart Specialisation Strategy), in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e ART-ER, aperto al pubblico e alle imprese.

La "traduzione" dei risultati della ricerca accademica in qualcosa di spendibile nel contesto industriale ha come naturale sbocco **l'attività di brevettazione** dei risultati originali e innovativi, con la gestione della

relativa proprietà intellettuale e di tutte le problematiche giuridiche ed economiche che ne scaturiscono. L'altra tipologia di risultati tipica del trasferimento tecnologico è la creazione di imprese **spin-off e startup** innovative. A tal proposito nell'ambito dell'attività regionale "Sostegno allo sviluppo delle infrastrutture per la competitività e per il territorio", l'Ateneo ha ottenuto un importante co-finanziamento per la realizzazione del "Parma food business incubator: il primo incubatore di imprese dell'agroalimentare a Parma". Nell'ambito della valorizzazione della ricerca, promozione dell'innovazione trasferimento tecnologico le principali attività svolte nell'anno 2021 sono state le seguenti:

progetto MISE PoC

Nell'anno 2021 è stato avviato il progetto dal titolo "PARMA-PoC: PATent and Research results valorisation and MANagement through PoC projects", in risposta al "Bando per la realizzazione di programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC) delle Università italiane, degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS)" pubblicato nella G.U. n. 283 del 03/12/2019 e successive modifiche diffuso dal Ministero dello Sviluppo Economico, che intende sostenere un percorso di innalzamento del livello di maturità delle invenzioni brevettate dai soggetti appartenenti al mondo della ricerca affinché possano diventare oggetto di azioni di sviluppo anche, e soprattutto, da parte del sistema imprenditoriale, attraverso il predetto bando al fine di sostenere la competitività delle imprese attraverso la valorizzazione dei titoli di proprietà industriale.

Il programma di valorizzazione dei titoli di proprietà industriale proposto nell'ambito del suddetto bando, ai fini della realizzazione delle attività previste dal progetto, ha reso necessario selezionare n. 4 brevetti da parte della Commissione Brevetti di Ateneo. Le attività di Proof of Concept sono da realizzarsi entro giugno 2022.

progetto "Tecnopolo 2.0 - piano di attività e di gestione dell'Università di Parma per le attività di gestione e sviluppo del Tecnopolo di Parma"

Nell'anno 2021 si sono concluse le attività previste dal progetto dal titolo: "Tecnopolo 2.0 - piano di attività e di gestione dell'Università di Parma per le attività di gestione e sviluppo del tecnopolo di Parma", in risposta all'avviso per la presentazione di proposte da parte dei soggetti gestori dei Tecnopoli dell'Emilia-Romagna per le attività di gestione e sviluppo dei Tecnopoli - POR FESR 2014-2020. Azione 1.2.1., approvato con delibera della Giunta Regionale della Regione Emilia-Romagna n. 1715 del 14/10/2019, ritenuto ammissibile con D.G.R. 6753 del 21/04/2020 e approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo con delibera n. 203 del 28/05/2020, del valore complessivo di euro 300.000,00, di cui euro 150.000,00 a titolo di contributo regionale.

Le attività si incardinano in 4 macroaree come sotto riportate:

 Proposizione proattiva	 Accoglienza, orientamento, accompagnamento e finalizzazione	 Fidelizzazione e networking	 STARTUP
Obiettivo: comprensione del fabbisogno di innovazione del territorio e attrazione di nuove imprese Attività: scouting della domanda, comunicazione, eventi e fiere, piattaforma EROI	Obiettivo: accoglienza e accompagnamento delle imprese Attività: welcome office, ospitalità eventi, tavoli di progettazione, finalizzazione delle collaborazioni di ricerca	Obiettivo: fidelizzazione delle imprese e ampliamento del network Attività: CRM, TACRI, visite a eventi e fiere, customer satisfaction	Obiettivo: individuare, sostenere e gestire percorsi di sviluppo dell'idea imprenditoriale dalla ricerca Attività: welcome office, attività formative, networking, orientamento

progetto “Il Tecnopolo a supporto di un Recovery Plan Territoriale - Piano di gestione e di attività dell’Università di Parma per le attività di gestione e sviluppo del Tecnopolo di Parma”

Il progetto è stato presentato in risposta all’Avviso per la presentazione di proposte da parte dei soggetti gestori dei Tecnopoli dell’Emilia-Romagna per le attività di gestione e sviluppo dei Tecnopoli - POR FESR 2014-2020 azione 1.2.1., approvato con Delibera della Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 1513 del 27/09/2021, del valore complessivo di euro 150.000,00, di cui euro 75.000,00 a titolo di contributo regionale e la restante parte a titolo di cofinanziamento in kind da parte dell’Ateneo (rendicontazione ore uomo), è stato ammesso a finanziamento con delibera di Giunta Regionale n. 21426 del 12/11/2021.

Il Tecnopolo di Parma è sempre più riconosciuto come punto di riferimento territoriale verso l’ecosistema dell’innovazione regionale. Con il piano di sviluppo gennaio-settembre 2022, previsto dal predetto progetto, si vuole perfezionare e valorizzare il lavoro svolto sulla notorietà del “marchio” tecnopolo e sui servizi erogati alle imprese. Parole chiave della nuova strategia sono “recovery” e “territorio”. Sarà migliorata e aumentata l’attività di scouting della domanda di innovazione e le soluzioni ai fabbisogni individuati saranno ricercate nella Rete regionale dell’Alta Tecnologia, anche attraverso iniziative di open innovation; i contenuti scientifici degli eventi e delle iniziative, in coerenza con la programmazione europea e regionale, verteranno su temi fortemente interdisciplinari e vedranno un forte raccordo con i Clust-ER. L’obiettivo è creare le premesse e le relazioni necessarie ad avviare progettazioni collaborative per puntare a sovvenzioni europee o da altre fonti. Sul piano istituzionale, si consoliderà un coordinamento territoriale per un’articolazione intelligente delle iniziative legate all’innovazione. Intenso sarà anche il supporto alla nascita e allo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali collegate alla ricerca.

progetto “point - promotion of innovation and transfer of technology through patent valorisation”

Le attività previste dal progetto, a valere sul “Bando per il finanziamento di progetti di potenziamento e capacity building degli Uffici di Trasferimento Tecnologico (UTT) delle Università Italiane, degli enti pubblici di ricerca italiani (EPR) e degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS)” al fine di aumentare l’intensità dei flussi di trasferimento tecnologico verso il sistema delle imprese, sono in fase di realizzazione dopo il ritardo causato dell’emergenza sanitaria (nel 2020 non sono state svolte attività) che ha slittato il reclutamento del personale dedicato.

Il budget complessivo di progetto, della durata di 3 anni a partire da settembre 2020, è di euro 260.574 corrispondente ai costi necessari per l’attivazione di due figure di “Knowledge transfer manager” impegnate nelle funzioni e attività previste dal progetto, quali:

- ✓ Supporto all’elaborazione e implementazione delle strategie di protezione e valorizzazione dei risultati di ricerca;
- ✓ Attività di formazione/informazione/promozione/consulenza al personale dell’Ateneo e ai partner aziendali sulle opportunità di collaborazione e sui processi di trasferimento tecnologico;
- ✓ Attività di diffusione, negoziazione e trasferimento di titoli al mondo industriale;
- ✓ Supporto ai processi di costituzione di nuove società spin off;
- ✓ Gestione dei processi legati al trasferimento dei risultati di ricerca e della proprietà intellettuale nell’ambito di progetti e di convenzioni e collaborazioni con enti e imprese;
- ✓ Supporto ai processi di negoziazione, definizione e revisione degli elementi contrattuali connessi alla valorizzazione dei risultati della ricerca;
- ✓ Supporto alle procedure di brevettazione: analisi del mercato e analisi e valutazioni tecnico-legali preliminari al deposito di titoli;
- ✓ Supporto alla gestione dei titoli di proprietà intellettuale e delle connesse relazioni con interlocutori interni ed esterni.

con un contributo da parte del MISE corrispondente al 50% dei costi ammissibili previsti dal bando.

Il progetto ha ritardato l’inizio delle attività a causa dell’emergenza sanitaria (nel 2020 non sono state svolte attività) che ha slittato il reclutamento del personale dedicato.

Scuola di imprenditorialità:

PARMA E-LAB è il progetto sostenuto dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Laboratorio Regionale per l'Imprenditorialità che, avvalendosi di fondi europei FSE, ha finanziato all'Ateneo di Parma vari assegni di ricerca. Il progetto PARMA E-LAB, grazie al supporto dei servizi di trasferimento tecnologico del Tecnopolo e in raccordo con gli uffici regionali e di ART-ER, ha previsto interventi formativi di rafforzamento delle competenze gestionali e manageriali e opportunità e servizi di accompagnamento in itinere e tutoraggio, nonché azioni di sostegno e accompagnamento al mercato.

La Scuola di imprenditorialità, introdotta nel 2021, è la naturale prosecuzione della formazione multidisciplinare erogata nell'ambito del progetto Parma E-Lab che mira a fornire i principali fondamenti della cultura dell'autoimprenditorialità a ricercatori, assegnisti e startupper del territorio.

Il programma è stato elaborato accogliendo le necessità degli stakeholder del tessuto economico-produttivo coinvolti nel TACRI, in sinergia con ART-ER e con il network per l'innovazione Le Village by Credit Agricole.

EVENTI Tavolo di Coordinamento della Ricerca Industriale di Ateneo (TACRI):

Il Tavolo di Coordinamento della Ricerca Industriale di Ateneo (TACRI) è stato istituito nel dicembre 2018 (D.R. n. 2952 del 3/12/2018, Prot. n. 239551) ed è finalizzato ad assicurare il coordinamento strategico e operativo tra le principali rappresentanze delle realtà produttive dei contesti di riferimento locale, regionale, nazionale e internazionale dell'Università di Parma, ed i vari attori che all'interno dell'Ateneo operano nell'ambito della ricerca industriale, sotto il coordinamento del Prorettore per la Terza Missione.

Nell'anno 2021 sono state realizzati eventi per avviare la discussione dei temi economico-ambientali legati alla neutralità carbonica nel territorio, insieme ad imprese ed istituzioni, con particolare attenzione alle principali azioni concrete da avviare e per tracciare un bilancio delle attività svolte nei primi cinque anni di funzionamento del Tecnopolo di Parma – quale **hub e infrastruttura a supporto dell'innovazione territoriale** – dai Centri accreditati alla **Rete Alta Tecnologia dell'Emilia-Romagna**.

2.2.6 Spin off e Partecipate

Per quanto concerne le attività di trasferimento tecnologico, l'Ateneo nel 2021 non ha costituito nuovi Spin off accademici, mentre n. 9 società hanno perso tale qualifica. Il numero degli Spin-off attivi presso l'Ateneo al 31/12/2021 ammonta a n. 16 di cui n. 10 partecipati e n. 6 patrocinati.

Nel corso del 2021 è proseguito il processo di dismissione delle società partecipate, in ottemperanza al D. Lgs. n. 175/2016 *"Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica"*, avviato con i precedenti piani di razionalizzazione, con l'adozione del Piano di razionalizzazione 2021 approvato con delibera CDA/23-12-2021/616. Sono stati complessivamente dismessi n. 16 spin-off e n. 2 partecipazioni in società a responsabilità limitata.

Il Consiglio di Amministrazione con la delibera CDA/23-12-2021/616, in occasione dell'ultima revisione periodica delle società ed Enti partecipati dall'Ateneo, ha confermato e valorizzato il processo di monitoraggio sui Consorzi e sulle Fondazioni, con lo scopo di verificare l'attualità dell'interesse pubblico-istituzionale dell'Ateneo al mantenimento della propria partecipazione/adesione a tali Enti. I Consorzi e le Fondazioni sono stati censiti, sia in passato che nel corrente esercizio, nell'ambito del monitoraggio annuale inerente la rilevazione dell'omogenea redazione dei conti consuntivi, fondata sul D.I.M. n. 90/2009, *"Ridefinizione dell'indicatore di indebitamento delle università statali ex art. 2, 13 commi 4 e 5"*, ovvero nel contesto del monitoraggio ministeriale sui bilanci degli enti e delle società partecipate, ambito nel quale è

richiesto agli atenei di predisporre e approvare in sede di bilancio consuntivo, un elenco degli enti e delle società partecipate.

2.2.7 Brevetti

Per quanto riguarda l'attività di valorizzazione della proprietà intellettuale, si segnala che nel 2021 è avvenuto il deposito dei seguenti i n. 8 brevetti a titolarità dell'Università di Parma.

Titolo del brevetto	Tipo di deposito	Titolarità	Dipartimento
"Polveri per inalazione e procedimento di produzione"	Italia	UNIPR, UNIFI, A.O.U.C. (Careggi)	Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
"Ripristino metabolico e funzionale dei linfociti Naturali Killer nell'epatocarcinoma"	Italia	UNIPR, A.O.U.	Dipartimento di Medicina e Chirurgia
"Carbamosenoyl derivatives as anti-infective agents"	Italia	UNIPR, UNIFI	Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
"Composto farmaceutico per l'uso in un trattamento terapeutico di un'infezione cronica da HBV, e metodo per l'identificazione di linfociti esauriti"	Italia	UNIPR, A.O.U., "LA SAPIENZA", UNIFI	Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
"Formulazioni per uso cosmetico di olii essenziali e loro utilizzo"	Italia	UNIPR	Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie
"Strumento chirurgico per sutura addominale"	PCT	UNIPR	Dipartimento di Medicina e Chirurgia
"Sistema per la termoregolazione attiva di batterie in uso su veicoli mediante utilizzo dei convertitori elettronici già presenti a bordo e relativo metodo di controllo"	Italia	UNIPR	Dipartimento di Ingegneria e Architettura
"Trattamento anti-percolante e anti-icing per pavimentazioni stradali drenanti"	Italia	UNIPR	Dipartimento di Ingegneria e Architettura

Tabella 17 – Brevetti anno 2021

2.2.8 Il public engagement

Nel corso del 2021, il permanere delle restrizioni messe in atto per contenere **la pandemia da COVID-19** ha inevitabilmente limitato lo svolgimento delle iniziative museali in presenza. Questo ha comportato una **sensibile diminuzione del numero di visitatori** rispetto al periodo pre-COVID, nonché un parziale cambiamento nelle tipologie di pubblico, che è venuto a coincidere con quello di prossimità territoriale.

Per poter garantire la miglior tutela dei visitatori ed evitare al massimo il rischio di contagio, sono state messe in atto tutte le misure di sicurezza previste per consentire comunque l'accesso e la permanenza all'interno dei musei, attraverso il contingentamento dei visitatori, un sistema di prenotazione in modalità on-line sul sito web del Sistema Museale e la predisposizione di segnaletica specifica.

Tra le principali iniziative di Public engagement organizzate nel 2021 segnaliamo la prosecuzione del programma “Facciamo conoscenza: l’Università per Parma 2020+21” e “La notte europea dei ricercatori”.

FACCIAMO CONOSCENZA: L’UNIVERSITÀ PER PARMA 2020+21

L’iniziativa è stata messa a punto dall’Università di Parma per dare il proprio contributo alle celebrazioni di Parma Capitale Italiana della Cultura. Il programma, costruito con l’apporto di tutte le aree disciplinari dell’Ateneo, è stato declinato su quattro temi strategici: cultura, democrazia, innovazione e sostenibilità.

L’obiettivo era quello di mettere a disposizione della società nuovi percorsi scientifici e culturali, nuovi luoghi e modalità comunicative, finalizzati a un’effettiva partecipazione della comunità ai risultati della ricerca che si svolge in Università, nei quali si fondono i tempi della memoria e dell’invenzione.

Il Programma Facciamo Conoscenza prevedeva la realizzazione di 250 eventi che, in base alle diverse tipologie, erano stati raggruppati in **sei filoni** rappresentativi della vasta offerta culturale dell’Ateneo:

FACCIAMO CONOSCENZA: L’UNIVERSITÀ PER PARMA 2020+21		
<u>Giorni della Conoscenza</u>	29 dei 96 previsti	• 13.000 visitatori • 400 addetti ai lavori • € 120.000 fondi raccolti da terze parti
<u>Aperitivi della Conoscenza</u>	oltre 30 iniziative con workshop, giornate di studio, concerti, eventi di <i>citizen science</i> e di divulgazione scientifica (Notte dei Ricercatori 2020 e 2021, Darwin Day 2021, Green Week...)	
<u>Attualità della Conoscenza</u>	5 convegni	
<u>Conoscenza in festival</u>	2 “Festival dello Sviluppo Sostenibile”	
<u>Conoscenza in mostra</u>	4 esposizioni: CSAC “Design! Oggetti, processi, esperienze”; Pop Microscopy ; Segni (+ eventi satellite: “Pinocchio in Emojitaliano” e “La decifrazione delle scritture egee”), Persone	
<u>Unipr On Air</u>	21 interviste a personalità di spicco del mondo della scienza e della cultura	

Figura 16 – Facciamo conoscenza

La limitazione delle attività museali aperte al pubblico ha però consentito di liberare risorse da dedicare alla gestione della comunicazione digitale e di portare maggiore attenzione alla digitalizzazione e alla realizzazione di nuove forme di esperienze e di divulgazione culturale, con l’obiettivo di generare attenzione e suscitare curiosità dei fruitori a distanza, in attesa di accoglierli nuovamente in presenza.

In quest’ottica, sono stati quindi realizzati numerosi materiali e **percorsi espositivi digitali** dedicati alle collezioni museali, sia di carattere didattico, sia divulgativo, tutti fruibili sul **sito web del Sistema Museale**, dove è stata attivata anche **la chat sincrona di assistenza agli utenti**, che consente agli interessati di chiedere informazioni sui musei e su tematiche di ambito museale e di inviare eventuali suggerimenti.

Sono stati inoltre attivati per l’intero Sistema Museale **il canale YouTube** e il profilo **Instagram**, che va ad affiancare quello **Facebook**.

LA NOTTE EUROPEA DEI RICERCATORI

Tutte le iniziative sono state programmate e realizzate in linea con quanto previsto dal progetto europeo **LEAF – “heaL the pAnet’s Future”** finanziato nell’ambito del programma MSCA-Night 2021, promosso dall’Associazione Frascati Scienza e di cui Unipr è partner.

Hanno collaborato circa **1.000 persone** tra docenti, ricercatori, dottorandi, studenti e personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo.

L'evento ha consentito a **circa 2.900 persone (adulti, ragazzi e bambini)** di poter seguire **oltre 50 eventi** in presenza dislocati in 4 Poli: al Campus Scienze e Tecnologie (Parco Area delle Scienze), al Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie (via del Taglio 10), in centro storico e allo CSAC - Centro Studi e Archivio della Comunicazione (Abbazia di Valserena - Strada Viazza di Paradigna, 1).

Inoltre, hanno partecipato circa **100 studenti di scuole primarie, scuola secondaria di primo grado e di secondo grado** che hanno effettuato l'accesso su piattaforma MS Teams e altre piattaforme individuate dal docente referente delle attività.

In conclusione, la modalità di realizzazione dell'edizione 2021, nonostante l'aspetto contingentato dettato dalla pandemia COVID-19, ha consentito a quasi **3.000 visitatori** di avere accesso a **esperimenti e dimostrazioni** semplici, pensati per stimolare la curiosità e per essere spiegati e capiti nel corso di una breve visita.

La Notte Europea dei Ricercatori rimane dunque uno dei principali eventi internazionali dedicati al dialogo tra ricerca e cittadini nonostante l'edizione ibrida.

Un appuntamento divulgativo, che si inserisce perfettamente nell'ottica della Terza Missione, che vede ricercatori e studiosi impegnati nel far conoscere al pubblico in generale e, in modo particolare, ai più giovani l'importanza della ricerca scientifica e della cultura.

ALTRE INIZIATIVE DI DIVULGAZIONE E PUBLIC ENGAGEMENT

- ✓ Stati generali del patrimonio italiano: CNEL maggio 2021;
- ✓ I Giovedì del MADLAB. dialoghi di restauro con la città (6 pomeriggi da settembre a dicembre 2021);
- ✓ Convegno annuale "Lo sport a misura di ciascuno - Fra eccellenza, diversità e inclusione" AONI - Accademia Olimpica Nazionale Italiana Sessione 2021 organizzato in collaborazione con l'Università di Parma, sotto l'egida del CONI, dal 10 al 12 dicembre a Salsomaggiore Terme
- ✓ Concerti di maggio con il Conservatorio di musica Arrigo Boito VIII edizione. 28 appuntamenti;
- ✓ Convegno "Cultural Heritage for Next Generation" - ISTITUTO "ALCIDE CERVI";
- ✓ Apertura straordinaria dell'Orto Botanico in collaborazione con il Comune di Parma e il FAI nell'ambito delle iniziative **"I like Parma. Un patrimonio da vivere" e "Giornate FAI di Primavera", 15-16 maggio 2021;**
- ✓ Apertura straordinaria dell'Orto Botanico in occasione del Festival "Interno verde", 5-6 giugno 2021; con il percorso didattico/divulgativo "Ospitalità verde";
- ✓ Apertura straordinaria dell'Orto Botanico e il Museo di Storia Naturale in collaborazione con il Comune di Parma e il FAI nell'ambito delle iniziative "I like Parma. Un patrimonio da vivere" e "Giornate FAI d'Autunno", 16-17 ottobre 2021.

VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO STORICO-MUSEALE

In occasione della **Giornata Internazionale dei Musei**, organizzata da ICOM - International Council of Museums il 19 maggio 2021, **"Il futuro dei musei: rigenerarsi e reinventarsi"**, Il Sistema Museale ha realizzato un nuovo video, dedicato a tutti gli eventi espositivi realizzati dal 2014 a oggi. In parallelo, è proseguita l'attività di elaborazione di contenuti culturali digitali per la piattaforma **"Google Arts and Culture"**. Partendo da una panoramica dei Musei dell'Ateneo su Google Arts & Culture, è possibile vedere da vicino la Collezione ceroplastica e le maschere di Tenchini del Museo di Biomedicina, passeggiare fra i reperti paleontologici dell'antico mare padano, assistere agli esperimenti della Mostra Permanente Microcosmo con Vista, osservare nel dettaglio i preparati anatomici del Museo di Medicina Veterinaria, toccare, quasi con mano, le campane con gli animali tassidermizzati di padre J.B. Fourcault nel Museo di Storia Naturale, percorrere i sentieri dell'Orto Botanico, sfogliare le pagine degli antichi erbari, ripercorrere la storia del computer.

Attraverso il Museo di Storia Naturale è stata attivata una collaborazione con il Liceo scientifico Ulivi che ha portato alla realizzazione di otto clip video sulla raccolta poetica "Ad ora incerta" di Primo Levi, tra scienza e letteratura. Il Museo di Storia Naturale ha partecipato al progetto e ha messo a disposizione i propri spazi

storici e le collezioni per ospitare le riprese. Tutti i clip video, riuniti nella raccolta “Ranocchi sulla luna”, sono visibili sul canale [Youtube del Sistema Museale](#).

Lo stesso Museo di Storia Naturale ha collaborato alla realizzazione della mostra ["Animali in opera: lo sguardo di Buffon, grande scienziato illuminista"](#), nell'ambito dell'Accordo tra l'Università di Parma e l'Associazione Parchi Emilia Centrale". La mostra porta il visitatore a conoscere la più celebre opera di Buffon, *Histoire Naturelle générale et particulière*, introducendolo nel concetto di “Biodiversità” dell'epoca attraverso un approccio allo studio della varietà degli organismi che si è modificato nel corso dei secoli.

2.2.9 Progetti di Terza Missione

Parma digidocu lab

Laboratorio di digitalizzazione del territorio, attivo dal 2020, con l'obiettivo di valorizzare le collezioni storiche in sinergia con le istituzioni locali e il terzo settore, anche grazie all'acquisto di uno scanner planetario, attraverso il quale è possibile effettuare anche scansioni in 3D.

Progetto di riordino della documentazione di ateneo

Nel 2021 è proseguito il progetto di riordino della documentazione di Ateneo approvato dalla Soprintendenza Archivistica e Bibliografica dell'Emilia-Romagna, nell'ambito della valorizzazione del patrimonio conservato presso l'Archivio Storico di Ateneo, finalizzato a un potenziamento della fruizione da parte degli studiosi e della cittadinanza. Nel corso del 2021, l'attività di selezione è stata indirizzata prevalentemente sulla documentazione acquisita in via emergenziale in seguito allo sviluppo del piano edilizio di Ateneo (Area Food) e alla necessità di allestire nuovi ambulatori presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria, nei cui locali erano presenti documenti di pertinenza dell'Ateneo censiti nel Progetto di riordino.

Interventi di riallestimento espositivo

Sono stati inoltre realizzati alcuni interventi di riallestimento espositivo, anche attraverso la predisposizione di nuovi apparati luminosi che riguardano 12 vetrine storiche della **Galleria della Sistematica** e 5 vetrine della Collezione Ceroplastica, con l'obiettivo di migliorare l'impatto visivo dei reperti e la loro valorizzazione.

Catalogazione dell'erbario Gardoni

Progetto finalizzato alla valorizzazione del patrimonio museale e al recupero di formulazioni storiche relative all'utilizzo di specie vegetali autoctone per fini farmaceutici e cosmetologici, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione tra Davines S.p.A. e l'Università di Parma nell'interesse del Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco (DR 865 del 29/04/2021).

Progetti dell'Ateneo per Expo Dubai

- Progetto [SHARE \(Sustainability Health and AgRicolturE\)](#) – Il progetto, presentato a EXPO DUBAI il 15 e 16 ottobre 2021, ha l'obiettivo di dimostrare che il modello agrifood della Regione Emilia-Romagna adotta soluzioni innovative *from farm to fork*.
Il progetto è stato presso il Padiglione Italia – Accademia.

- Progetto **“Cultural Heritage. Our Roots, our Future”** Il progetto intende mettere in evidenza la virtuosa interazione tra formazione, ricerca e produzione attraverso le attività, sul piano della ricerca e su quello della didattica, di quattro atenei dell’Emilia-Romagna: Bologna, Ferrara, Modena e Reggio-Emilia, Parma. Il progetto è stato presentato a EXPO DUBAI il 16 gennaio 2022 presso il Padiglione Italia – Accademia.
- Progetto **“Internet of Things: un viaggio nel mondo tra connessione e conoscenza”** – Il progetto “Internet delle Cose” (Internet of Things, IoT) è portato avanti congiuntamente dalle Università di Bologna, Ferrara, Modena-Reggio Emilia e Parma. L’Università di Parma, rappresentata dall’IoT Lab (<https://iotlab.unipr.it/>), ha collaborato a questa attività regionale focalizzandosi sulla tematica denominata “Eterogeneità dell’IoT” (Heterogeneity of IoT). Il progetto è stato presentato a Expo Dubai il 27 gennaio 2022 presso il Padiglione Italia - Accademia
- Progetto **“La medicina personalizzata: nuovi strumenti e politiche per la prevenzione, la diagnostica e la terapia”** –Attraverso il progetto è possibile conoscere i progressi della medicina rigenerativa e della medicina di genere, finalizzati alla ricerca di nuovi approcci terapeutici per contrastare gravi patologie, restituendo ai pazienti attività e dimensioni della propria vita prima inaccessibili.
- Iniziativa **“Osservatorio dell’innovazione di padiglione Italia a Expo 2020 Dubai”**, nell’ambito della quale è stato selezionato il video “From videogames to water sustainable development”, espone le attività svolte dall’Ateneo. Laboratorio HyLab (<http://www.hylab.unipr.it/it/>) a supporto del miglioramento della protezione idraulica del territorio della città di Parma a seguito della grave alluvione subita nell’ottobre 2014.

Parma città universitaria

Il progetto è stato avviato nel 2018 dal Comune di Parma e dall’Università di Parma. Ad oggi vi aderiscono 45 [partner istituzionali](#) e altri partner ([culturali](#), [media partner](#), [associazioni per sport e tempo libero](#), trasporti ecc.).

Progetto “bosco del ringraziamento”

Emil Banca (EB) e Università di Parma (UniPR) sono impegnate nella realizzazione di un progetto pilota di “bosco intelligente” (inaugurato durante il Festival dello Sviluppo Sostenibile ASviS 2021), capace di dimostrare il fattivo impegno di entrambe le istituzioni per uno sviluppo sostenibile a Parma. Il progetto contribuirà non solamente al raggiungimento dell’obiettivo di neutralità CO2 - che Parma si è data per il 2030 - ma anche a migliorare la salute dei cittadini grazie alla diminuzione della quantità di particolato atmosferico captato dalle piante.

Progetto “sviluppo locale, formazione, salute e sostenibilità nel Camerun rurale: donne come pilastro nei processi di crescita”

Il progetto è caratterizzato da azioni integrate per lo sviluppo della comunità rurale di Batsingla nel Camerun e si focalizza sulle seguenti azioni:

- Sensibilizzazione sulla prevenzione sanitaria (Covid 19, patologie cardiache, ed endemiche);
- Coordinamento di aree intrecciate perché siano circolarmente e reciprocamente sostenibili (Area della cittadinanza, Sostegno alla prevenzione sanitaria, Incentivazione per la salute, Sostegno al reddito e empowerment delle donne, Riabilitazione dell’adduzione d’acqua in due scuole, Formazione all’innescamento degli alberi da frutta, Sensibilizzazione in Emilia-Romagna);
- Incentivo della crescita economica duratura via la formazione alla coltivazione di alberi da frutta e all’apicoltura.

Progetto IPAS – istituti pubblici di assistenza sociale

L’obiettivo è sviluppare una ricerca sulla storia degli IPAB nel contesto storico e sociale in cui si sono sviluppati e che hanno portato all’attualità degli ASP come soggetto gestore dei servizi alla persona nel

Distretto di Fidenza. È in programma per il 2022 un convegno aperto alla cittadinanza per la divulgazione dei risultati raggiunti.

Laboratorio agricoltura

L'Università di Parma ha aderito al "Laboratorio agricoltura" istituito dal Comune di Parma, un tavolo di lavoro permanente che mira a un confronto sui temi che toccano il comparto agricolo. Tra gli obiettivi valorizzare le produzioni agricole per una valorizzazione sostenibile della Food Valley.

Progetto Cyber Angels per LARSA cibernetici

L'Università di Parma ha aderito al Progetto Cyber Angels per LARSA cibernetici. Il progetto presentato dall'Associazione di Promozione Sociale "La Forma del Cuore", in qualità di soggetto proponente, insieme ad ASP Piacenza nel ruolo di partner all'interno del bando "Educare insieme", nasce per il contrasto della povertà educativa e il sostegno delle opportunità culturali e educative di persone di minore età.

Progetto "connessioni nella comunità educante" – cooperativa Betania

L'Università di Parma ha manifestato il suo interesse ad aderire al progetto "Connessioni nella Comunità Educante" che la cooperativa sociale "Betania" ha presentato in qualità di Coordinatore, nell'ambito del "bando per le comunità educanti", promosso dall'impresa sociale "Con i Bambini".

Il progetto, che coinvolge rappresentanti di istituzioni, scuole, università e associazionismo, finalizzato alla realizzazione di attività di prevenzione contro ogni forma di dipendenza e al miglioramento del benessere dei giovani e della qualità della vita, si integra nei valori educativi e di inclusione sociale che caratterizzano l'attività dell'Ateneo di Parma.

Progetto "spazi sportivi inclusivi"

L'Università di Parma ha aderito al progetto "InclusivaMenteSport", presentato da Giocoparma A.S.D. nell'ambito del Bando per la realizzazione di progetti - "L.R. 8/2017 – Piano Triennale dello Sport 2018-2020 - Avviso per la concessione di contributi per la realizzazione di progetti biennali 2020-2021 finalizzati al miglioramento del benessere fisico, psichico e sociale della persona attraverso l'attività motoria e sportiva". In tale ottica UniPR aderisce alla campagna "io sostengo la Gioco".

Progetto torre delle acque a Colorno

L'Università di Parma ha manifestato il proprio interesse e sostegno alla sezione di Colorno e Bassa Est di Italia Nostra per l'acquisizione del complesso della Torre delle Acque a Colorno. Il progetto ha come finalità il recupero del complesso della torre settecentesca usata nel passato per alimentare le fontane della Reggia di Colorno, e contigua al "mulino della corona", edificio seicentesco di epoca farnesiana, complesso sottoposto al vincolo di tutela della Soprintendenza per i Beni Architettonici e Paesaggistici.

Progetto di ricerca nel parco nazionale dell'appennino toscano-emiliano

L'Università di Parma ha promosso un progetto di ricerca e divulgazione avente ad oggetto lo studio della deglaciazione e l'evoluzione fisica del territorio in rapporto ai cambiamenti climatici in Appennino, che avrà come azione principale l'acquisizione di dati attraverso studi di terreno con esecuzione di rilevamento geomorfologico, acquisizione di dati sui materiali che costituiscono i depositi e i terreni attraverso l'impiego di tecniche geofisiche e prelievo tramite carotaggi di campioni da sottoporre ad analisi geochimiche. L'iniziativa ha ottenuto il contributo e il patrocinio del Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano.

Spring school di lingua e cultura portoghese e brasiliana

L'iniziativa Spring School di Lingua e Cultura Portoghese e Brasiliana promossa dal Centro Linguistico di Ateneo (CLA), con il patrocinio dell' AISPEB (Associazione Italiana di Studi Portoghesi e Brasiliani) si è tenuta nei locali del Centro Linguistico di Ateneo (CLA), all'interno del Campus universitario. Si è svolta nella settimana dal 7 all'11 giugno e rivolta principalmente agli studenti dell'Università e della scuola secondaria di II grado, ai docenti dell'Ateneo e delle scuole di qualsiasi ordine e grado.

2.3 Internazionalizzazione

A causa del perdurare della situazione epidemica, l'anno solare 2021 (secondo semestre 2020/2021 e primo semestre 2021/2022) registra una ancora lenta ripresa del numero di studenti e docenti in mobilità per scambio (sia in ingresso che in uscita). L'introduzione della didattica virtuale da parte sia dell'Ateneo di Parma sia degli Atenei di destinazione degli studenti ha marginalmente arginato il calo di flussi, con particolare riferimento al primo semestre 2020/2021, a causa dell'incerto evolversi della curva di contagi e del permanere delle misure restrittive da parte di tutti i Paesi europei e non europei (IINT13).

L'Università degli Studi di Parma intrattiene numerosi rapporti con Atenei ed altre Istituzioni internazionali, con l'obiettivo di sviluppare attività congiunte di ricerca e di didattica, anche mediante lo scambio di docenti e ricercatori per fini di didattica (visiting professor) e ricerca (visiting researcher), studenti. Per effetto della pandemia il numero di visiting professor, pari a n. 35 per l'anno solare 2021, così come il numero dei titoli conferiti ai visiting researcher, pari a n. 12.

L'Ateneo ha proseguito le proprie attività connesse ai processi di internazionalizzazione di didattica, sviluppando nuove opportunità di doppia titolazione, attivando nuovi accordi di collaborazione e proseguendo l'attività di predisposizione del contesto per la messa a regime delle condizioni previste dal Programma Comunitario Erasmus+ 2021/2027, con particolare riferimento alla introduzione della gestione completamente dematerializzata dei flussi di scambio (Erasmus Without Papers, European Student Card su tutti). È stato inoltre finalizzato la possibilità di utilizzare la funzione Learning Agreement in ESSE3.

In linea con quanto programmato, ha avuto seguito il processo per la partecipazione al bando Europeo "European Universities", disponibile nell'ambito della Call Erasmus+ 2022. È stato definito il nucleo della rete di atenei partecipanti alla rete e si è avviato il processo di composizione della candidatura istituzionale. I partner sono i seguenti atenei: Parma, Extremadura – coordinatore, Angers, Wroclaw, Magdeburg, Evora, Oradea, Carlow, Gävle). In data 24 settembre 2021 è stato sottoscritto ad Angers l'accordo di rete, che prevede la collaborazione tra le parti verso lo sviluppo di una rete europea anche in case di mancata approvazione della candidatura istituzionale da parte della Commissione Europea. (Obiettivo INT1.1.7)

Si illustrano, di seguito, i dati relativi alle varie attività realizzate:

- Nell'a.a. 2020/2021, stipula di n. 31 nuovi accordi, portando il numero complessivo degli accordi internazionali attivi a 334. La stipula di accordi di collaborazione internazionali è condizione necessaria per ampliare le opportunità di studio e di mobilità degli studenti verso l'estero sia in Europa, mediante il programma ERASMUS, sia verso gli Atenei non europei mediante il Programma di Ateneo denominato OVERWORLD.

Anno accademico	Nuovi accordi stipulati	Totale progressivo
2015/2016	30	178
2016/2017	52	230
2017/2018	38	268
2018/2019	24	292
2019/2020	42	334
2020/2021	31	365

Tabella 18 – Accordi interuniversitari internazionali di cooperazione didattica e scientifica attivi

- La stipula di accordi di collaborazione internazionali è condizione necessaria per ampliare le opportunità di studio e di mobilità degli studenti verso l'estero mediante il programma ERASMUS plus (mobilità in Europa) e il Programma di Ateneo denominato OVERWORLD -Overseas Students Exchange (verso Atenei non europei).

Anno accademico	Nuovi accordi bilaterali Erasmus+attivi
2015/2016	577
2016/2017	630
2017/2018	668
2018/2019	720
2019/2020	719
2020/2021	804

Tabella 19 – Accordi bilaterali Erasmus+ attivi

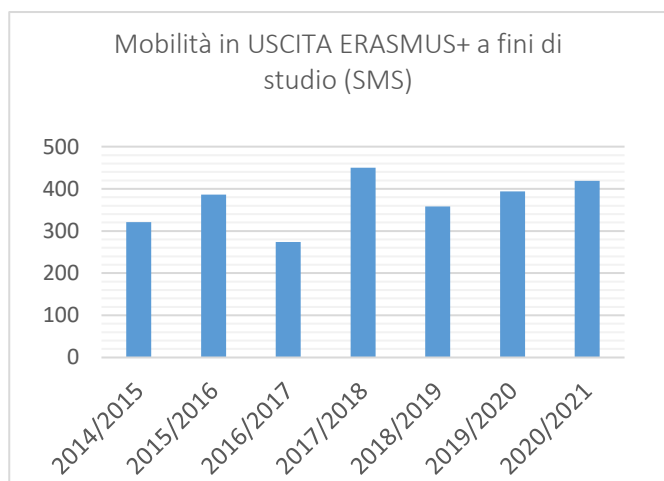
Accordi a.a. 2020/2021	Numero
Attivi	37

Tabella 20 – Accordi di doppia titolazione

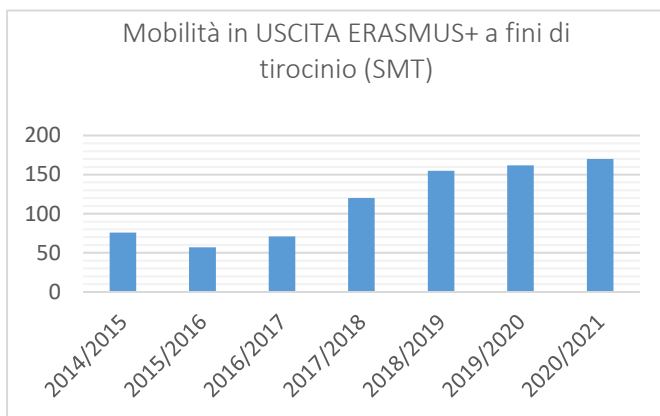
MOBILITÀ ERASMUS +

Erasmus+ è il programma dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa.

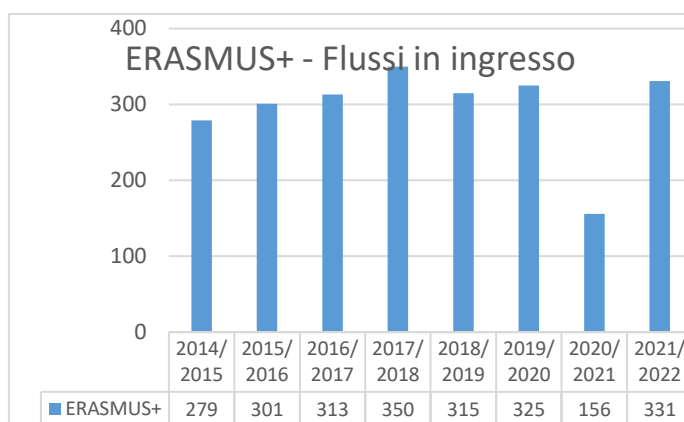
L'Ateneo offre ai suoi studenti la possibilità di partecipare sia al programma ERASMUS + SMS (Student Mobility for Study) che al programma ERASMUS PLUS SMP (mobilità a fini di tirocinio). Contemporaneamente l'Ateneo ospita studenti provenienti da altri Atenei europei (mobilità in ingresso).



Il programma ERASMUS+ SMS offre la possibilità di trascorrere un periodo di studio (dai 2 ai 12 mesi), presso una delle Università europee partner dell'Ateneo di Parma. Gli studenti selezionati, tramite apposito bando, hanno l'opportunità di frequentare lezioni, sostenere gli esami concordati con i docenti, ottenendone il riconoscimento al rientro, e condurre ricerche in loco per la propria tesi di laurea. Possono inoltre usufruire delle strutture e dei servizi dell'Ateneo ospitante.



Il programma ERASMUS + SMP per Tirocinio consente agli studenti universitari di tutti i livelli (primo, secondo e terzo ciclo di studi), e al massimo dopo un anno dalla laurea dello studente, di svolgere uno stage o un tirocinio della durata variabile da 2 a 12 mesi, presso imprese attive nel mercato del lavoro o in settori quali l'istruzione, la formazione e la gioventù presenti in uno dei Paesi Partecipanti al Programma Erasmus +.



I flussi in ingresso sono soggetti ai medesimi regolamenti vigenti per i flussi in uscita (vd. sopra).

Strategicamente, il potenziale di attrazione dell'Ateneo ed il numero di flussi in ingresso trovano vantaggio diretto in una maggiore disponibilità delle sedi partner ad accogliere i flussi in uscita.

Figura 17 – Mobilità in ingresso e in uscita

MOBILITÀ OVERWORLD

La mobilità individuale presso uno degli Atenei non europei aventi un accordo di collaborazione culturale e scientifica con l'Università degli Studi di Parma si realizza ogni anno con il programma OVERWORLD – Overseas student exchange mediante appositi bandi di Ateneo per il sostegno alla realizzazione di attività internazionali.

Possono partecipare alla mobilità OVERWORLD gli studenti, in possesso di un livello di conoscenza pari o superiore al livello B1 della lingua d'insegnamento utilizzata nella sede prescelta, regolarmente iscritti a un corso di Laurea Triennale, limitatamente alle sedi che prevedono espressamente la mobilità a questo livello di studi, e gli studenti iscritti a un corso di Laurea Magistrale o a un Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico. Così come per il programma ERASMUS+ anche per la mobilità fuori dall'Unione Europea il flusso può essere sia in uscita (mobilità in uscita) che in entrata (mobilità in ingresso) con un peso maggiore della mobilità in uscita.

L'evento pandemico ha negativamente influito sul numero di flussi, ma nel corso dell'anno solare 2021 si registra una ripresa delle attività di scambio come illustrato nei grafici qui sotto.

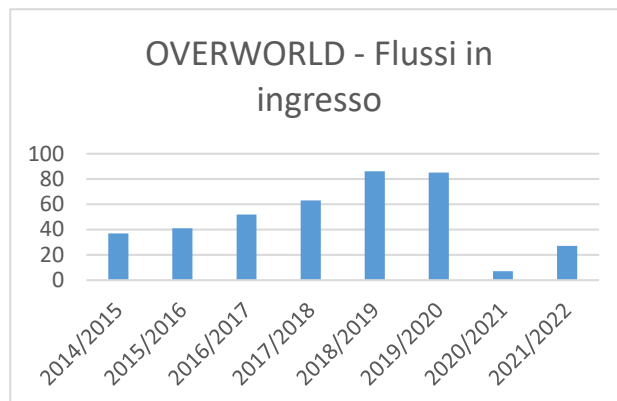
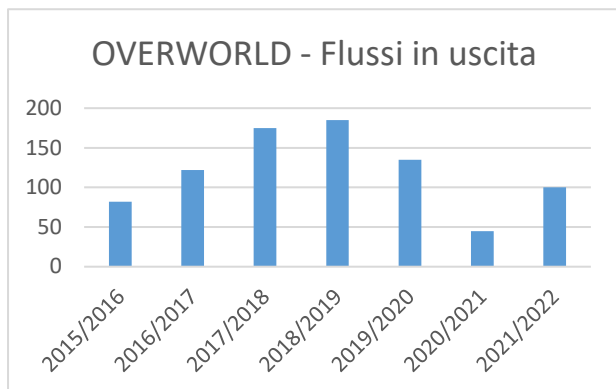


Figura 18 – Mobilità Overworld

ALTRE OPPORTUNITÀ

- L'introduzione su larga scala dell'apprendimento in modalità mista e virtuale, oltre che il bisogno di garantire l'accesso ad una formazione internazionale ad una platea di studenti sempre più ampia (Internationalization at home), ed in linea con l'innovazione auspicata dal nuovo Programma ERASMUS+, ha spinto gli atenei a consolidare delle opportunità di apprendimento in modalità mista o interamente virtuale. L'Università di Parma ha così sviluppato il programma W.I.D.E. (Widening International Didactics and Education), finalizzato a sostenere azioni di collaborazione a distanza con atenei partner finalizzate alla creazione di insegnamenti, o parti di essi, erogati in modalità mista o interamente virtuale attraverso l'interazione con gruppi di studenti e docenti da istituzioni europee ed internazionali. La fase pilota è prevista per il secondo semestre 2021/2022 e l'avvio dei progetti consolidati per l'anno accademico successivo.

- I fondi derivanti dal 5x1000 destinati a questo Ateneo per la Mobilità Internazionale (dotazioni 2018 e 2019) hanno permesso l'identificazione di azioni strategiche volte a consentire l'incremento di CFU acquisiti all'estero da parte degli studenti beneficiari dei contributi che saranno messi a disposizione a partire dall'a.a. 2021/2022, nel dettaglio:

- Frequenza di Summer Schools organizzate da atenei partner e considerate di interesse scientifico da parte delle Commissioni Internazionali di Dipartimento, con pieno riconoscimento dei crediti acquisiti dai partecipanti;
- Erogazione di contributi integrativi agli studenti partecipanti ai percorsi di doppia titolazione (sia in ambito OVERWORLD che ERASMUS+)
- Attivazione di opportunità di mobilità per tirocinio presso enti, istituzioni ed imprese aventi sede in Paesi extra-europei.

- L'anno 2021 ha anche visto la conclusione del progetto denominato TEACHINPARMA, che per quattro anni ha visto la contrattualizzazione di visiting professors da atenei internazionali per collaborare attivamente alla formazione dei dottorandi di 15 corsi di dottorato. La rendicontazione del finanziamento erogato dalla Fondazione Cariparma sarà presentato nel corso dei primi mesi dell'anno 2022.

2.4 Assicurazione della Qualità

Nel corso dell'anno 2021 l'attività di consolidamento dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione si è svolta regolarmente, mediante un continuo aggiornamento e monitoraggio degli indicatori, come risulta dal raggiungimento dei target di tutti gli indicatori strategici. Le azioni svolte per la realizzazione degli obiettivi operativi hanno pertanto consentito un miglioramento continuo delle attività dei CdS e delle attività connesse agli ambiti strategici dell'Ateneo. Per approfondimenti si rimanda all'Allegato 3 – Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico.

2.5 La sostenibilità in Ateneo

Il complesso delle iniziative di sviluppo sostenibile poste in atto dall'Ateneo nell'anno 2021 associa alle preesistenti azioni di miglioramento della mobilità e della gestione dei rifiuti anche un concreto avanzamento sul fronte della transizione energetica e si allinea alle previsioni generali del Piano Strategico 2020-2022 e dei successivi aggiornamenti. Come per l'anno 2020 gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno in parte influenzato l'iter di approvazione e realizzazione di diversi progetti, tuttavia anche per il 2021 si è registrato un sostanziale allineamento rispetto ai risultati attesi. Diversi progetti intrapresi dall'Ateneo per il conseguimento degli obiettivi di transizione verso le fonti di energia rinnovabile hanno infatti subito modifiche nel processo di attuazione, anche a fronte delle sopraggiunte difficoltà di approvvigionamento di alcuni materiali e componenti, pur mantenendo una generale coerenza con quanto definito in fase di programmazione. Nel seguito del presente paragrafo viene offerta un'analisi dei principali risultati conseguiti dall'Ateneo nelle aree dello sviluppo sostenibile.

2.5.1 La revisione dell'assetto organizzativo di Ateneo per la sostenibilità e l'ambiente

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha rispettato l'impegno assunto in fase di programmazione strategica 2020-2022 in merito alla revisione del proprio assetto organizzativo in materia di sostenibilità e ambiente istituendo un'unità organizzativa dedicata con funzioni operative di coordinamento, di progettazione e supporto tecnico per la definizione di indirizzi e strategie di Ateneo in tema di sviluppo sostenibile, in tutti gli ambiti istituzionali e nel rispetto dei principi trasversali della sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Tale Unità rappresenta il primo presidio tecnico istituito dall'Ateneo per il coordinamento delle azioni strategiche in tema di sostenibilità ed il raggiungimento degli obiettivi formulati dagli Organi di Governo e dal Gruppo di Lavoro Ateneo Sostenibile.

2.5.2 Le azioni per il clima e la conservazione delle risorse

NUOVE PROGETTAZIONI DI EDILIZIA SOSTENIBILE

Nel corso del biennio 2020-2021 si è registrato un notevole rafforzamento delle azioni dell'Università di Parma verso la maggiore sostenibilità in ambito di edilizia universitaria, anche nell'auspicio che gli insediamenti universitari possano divenire esempio per la comunità. Con particolare riferimento alle nuove progettazioni delle sedi universitarie sono state individuate soluzioni volte al miglioramento della performance energetica degli edifici e all'utilizzo di materiali sostenibili. Presso il Campus Scienze e Tecnologie di Via Langhirano, durante l'anno 2021, sono state avviate le opere di realizzazione del **Food Business Incubator**. L'edificio, del tipo *nearly zero energy building* (NZEB) è progettato per acquisire la certificazione internazionale *Building Research Establishment Environmental Assessment Method* (BREEAM) e nel rispetto dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) indicati dagli atti normativi nazionali.

Nell'anno 2021 si è inoltre proceduto alla consegna dei lavori di realizzazione del nuovo edificio dedicato alla **Chirurgia Veterinaria** e del nuovo **Edificio 1 della Food Project Area**, entrambi progettati con orizzonte di edificio NZEB e nel rispetto dei CAM, quindi caratterizzati da forte riduzione del fabbisogno di energia primaria.

Gli edifici della Food Project Area e della nuova Chirurgia Veterinaria rappresentano un valore aggiunto per la transizione dell'Università di Parma verso un'edilizia sostenibile, realizzata con preciso riferimento alla mitigazione dei cambiamenti climatici e con attenzione alla conservazione dell'energia e delle risorse.



Figura 19 – Immagine di progetto del nuovo Edificio 1 della Food Project Area

CONSERVAZIONE DELL'ACQUA E DELL'ENERGIA E TRANSIZIONE VERSO LE FONTI RINNOVABILI

Sono diversi i risultati conseguiti dall'Ateneo anche nell'anno 2021 per introdurre i principi della sostenibilità nella gestione e nella riqualificazione degli edifici e degli impianti tecnologici esistenti.

In accordo con gli obiettivi stabiliti in sede di programmazione strategica 2020-2022 è stata proseguita l'azione di **monitoraggio del fabbisogno idrico** ad opera del Dipartimento di Ingegneria e Architettura e del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile". Nella figura seguente sono riportati in sintesi gli esiti del monitoraggio, con estensione del periodo di indagine al mese di dicembre 2021.

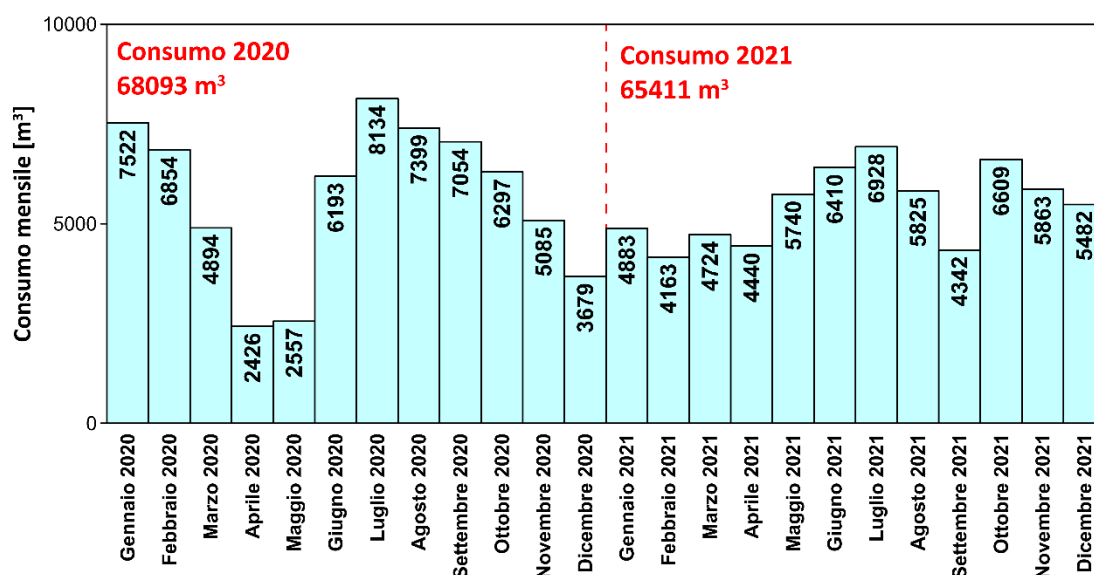


Figura 20 – Esito monitoraggio consumi idrici presso il Campus Scienze e Tecnologie (periodo 2020 – 2021)

Come è possibile osservare, i consumi idrici dell'anno 2021 si sono mantenuti pressoché invariati rispetto a quelli registrati nell'anno precedente. Tale risultato è di rilevante importanza, considerato che l'anno 2020 è stato caratterizzato dalle sospensioni di attività conseguenti all'emergenza sanitaria e pertanto ha fatto registrare consumi idrici particolarmente limitati rispetto alla serie storica degli anni precedenti. La costanza dei consumi rilevati fra l'anno 2020 e l'anno 2021 costituisce pertanto evidenza di un significativo miglioramento nella conservazione della risorsa idrica presso il Campus Scienze e Tecnologie, dovuto, almeno

in prima ipotesi, al completamento dei lavori di rifacimento della rete interna di distribuzione dell'acqua e ad un complessivo miglioramento delle prassi gestionali.

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha inoltre concluso **l'accordo di Partenariato Pubblico Privato (PPP)** per l'affidamento dei *"Servizi energetici e multiservizio tecnologico presso gli edifici di pertinenza dell'Università di Parma mediante "EPC" secondo la Direttiva 2012/27/CE e il D.lgs. n. 102/2014"* (art. 183 c. 15, D.lgs. 50/2016). L'accordo comprende molteplici interventi per la riqualificazione impiantistica ed energetica degli insediamenti e degli edifici universitari. Fra gli interventi compresi nell'accordo di partenariato pubblico privato (PPP) sottoscritto dall'Ateneo rientra la realizzazione presso il Campus delle Scienze e Tecnologie di un nuovo sistema di trigenerazione abbinato ad assorbitore a bromuro di litio, pompe di calore geotermiche e refrigeratori d'acqua impieganti idrofluorolefine (HFO) a bassissimo potenziale di riscaldamento globale (*Global Warming Potential, GWP*). Nell'ambito dello stesso accordo, per quanto concerne il ricorso alle energie rinnovabili, riveste particolare significato anche la prevista realizzazione di tre nuovi impianti fotovoltaici, di cui il primo, con potenza nominale pari a 70 kWp, ubicato presso il Campus delle Scienze e Tecnologie di Via Langhirano mentre i restanti due, pari a 30 kWp ognuno, presso il Plesso Biotecnologico Integrato ed il Campus Umanistico dell'Oltretorrente.

Oltre a quanto precede, l'accordo PPP comprende l'esecuzione di interventi di isolamento sugli involucri edilizi di diversi immobili presso il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie e la sostituzione dei refrigeratori che ancora impiegano con gas climalteranti (R22) con nuovi apparecchi che impiegano gas ecologici a basso o bassissimo impatto ambientale.

Infine, sempre nel contesto di attuazione dell'accordo PPP, è stata posta particolare attenzione ai sistemi di controllo e monitoraggio dei consumi dei vettori energetici; nello specifico si è prevista l'applicazione di nuovi sistemi di gestione automatizzata che, con l'ausilio di algoritmi di *machine learning*, consentiranno di attuare la gestione predittiva degli impianti termici, al fine di ottimizzare l'utilizzo degli impianti stessi, a vantaggio del servizio reso e dell'efficienza, con una conseguente riduzione delle emissioni in atmosfera.

USO DEL SUOLO E SPAZI VERDI NEI CAMPUS UNIVERSITARI

Nel corso dell'anno 2021 sono proseguite le opere di **riqualificazione degli spazi verdi** negli insediamenti universitari. In particolare, nel mese di novembre 2021, è stato inaugurato al Campus Scienze e Tecnologie, in occasione della Giornata nazionale degli alberi, il *"Bosco del Ringraziamento"* composto da oltre 80 tra alberi adulti ed arbusti. Le nuove piante sono state collocate nelle aree verdi del Campus grazie anche all'intervento di partner esterni all'Ateneo, con lo scopo di incrementare la fruibilità delle aree verdi e a vantaggio del complessivo miglioramento in termini di **bilancio di gas serra**. L'iniziativa, destinata a crescere nel prossimo futuro, mantiene al suo interno un alto valore educativo e di sensibilizzazione della comunità e delle nuove generazioni.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

Il tema della mobilità sostenibile ha mantenuto elevato interesse per l'Università di Parma nel corso dell'anno 2021; la mobilità costituisce infatti un aspetto di particolare rilievo per l'Ateneo, in considerazione della relativa estensione nel territorio e della presenza di diversi insediamenti decentrati che, in assenza di adeguate iniziative, vincolano personale e studenti ad un estensivo uso del veicolo privato. Nel corso del 2021 sono stati quindi realizzati diversi avanzamenti delle iniziative per l'incentivazione della mobilità sostenibile. Fra i risultati conseguiti occorre ricordare il rinnovo del programma **bike to work – edizione 2021**, con cui sono stati assegnati incentivi economici per gli spostamenti casa-lavoro in bicicletta nelle misure massime di 20 centesimi/km e 50 € mensili per ogni dipendente nel periodo dal 26 aprile al 30 giugno 2021. Altre iniziative svolte nel 2021 relativamente al settore della mobilità sostenibile riguardano la redazione del nuovo piano degli spostamenti casa-lavoro e l'avvio di un **servizio sperimentale di tre navette**, riservato a studenti e dipendenti dell'Università degli Studi di Parma, con collegamento dai parcheggi scambiatori ovest, sud-est e Cavagnari al Campus Scienze e Tecnologie.

Da un punto di vista di **infrastrutture** si è invece concretizzata una prima azione di rilievo degli stalli di sosta presso il Campus Scienze e Tecnologie. Il rilievo, svolto mediante indagini in sito, ha fornito i primi elementi ed indirizzi utili per la revisione della sosta nell'area del Campus Scienze e Tecnologie. Il fine ultimo è di ridurre i posti auto disponibili e disincentivare l'uso del mezzo proprio per i trasferimenti dall'area urbana ed in particolare dalle immediate adiacenze del Campus. Gli stalli di sosta rilevati direttamente con indagine in sito sono risultati essere numericamente definiti come segue: 2152 (stalli ufficiali, contrassegnati da segnaletica orizzontale) e 226 (stalli non contrassegnati ma utilizzati dagli utenti in modo sistematico). Si è inoltre realizzato un progetto preliminare di completamento del marciapiede nel tratto antistante l'edificio di Farmacia per il potenziamento della viabilità ciclopeditone.

In ultimo rimane importante ricordare che nel corso del 2021 l'Ateneo ha proseguito il progetto di installazione di sistemi ad alto rendimento per il monitoraggio dei flussi di traffico in entrata e uscita dagli insediamenti universitari. Il progetto ha visto concludersi una seconda fase operativa, con selezione del tipo di sensore e del sistema di acquisizione, raccolta dei preventivi e conclusione dell'iter tecnico-amministrativo propedeutico all'affidamento dei lavori. Con questa azione l'Ateneo intende realizzare gli strumenti per il rilievo in tempo reale dei dati di transito e fornire quindi le basi per la formulazione di piani di miglioramento e per la valutazione dell'efficacia degli interventi posti in atto.

2.5.3 Prevenzione dei rifiuti, economia circolare e raccolta differenziata

I risultati conseguiti nel corso 2021 in tema di prevenzione dei rifiuti ed economia circolare riguardano principalmente l'avanzamento del progetto complessivo di miglioramento della **raccolta differenziata**, già avviato nel 2020 con la riorganizzazione dei contenitori esterni. Nell'ambito di questa azione, nel corso del 2021, l'Ateneo ha invece concentrato l'attenzione sull'interno degli edifici. Nello stesso anno sono stati quindi posizionati 2500 nuovi contenitori da interno per la differenziata, organizzati in batteria in due combinazioni: vetro + carta + indifferenziato + plastica e carta + indifferenziato + plastica. I **nuovi contenitori** presentano diversi avanzamenti funzionali, permettendo una migliore identificazione delle frazioni merceologiche destinate ai diversi flussi di raccolta differenziata. A questo proposito è di particolare rilievo l'introduzione del vetro fra le frazioni di rifiuto differenziabili direttamente all'interno dell'Ateneo; il vetro, in precedenza non compreso nei contenitori interni per la raccolta, era pertanto conferibile dagli utenti solo in modo diretto nelle campane stradali. I nuovi contenitori sono realizzati con materiali sostenibili. Il cartone utilizzato per i nuovi contenitori è certificato *Forests Stewardship Council – FSC*, una certificazione internazionale che garantisce una gestione forestale rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile. Le cover sono realizzate da granuli di plastica derivanti dalla raccolta differenziata. In aderenza ai principi di economia circolare il materiale plastico ha il marchio "*Plastica Seconda Vita*". Per la fornitura l'Ateneo si è avvalso di un'azienda specializzata in possesso di certificazioni ambientali.

Nell'ambito del progetto, curato dalla U.O. Vigilanza e Logistica e dal Gruppo di Lavoro "Ateneo Sostenibile" è stato previsto anche un nuovo collocamento dei contenitori rispetto alle posizioni originarie, al fine di prediligere aree comuni degli edifici come corridoi e atri. Contestualmente sono stati eliminati i precedenti contenitori di rifiuto indifferenziato posti all'interno di studi e uffici. Il posizionamento dei nuovi contenitori per la raccolta esterna dei rifiuti ha inoltre consentito il raggiungimento di un ulteriore importante risultato: nell'ambito del progetto si è infatti scelto di procedere all'installazione in batteria, ovvero prediligendo l'affiancamento diretto di tutti i contenitori relativi alle diverse frazioni. Questa soluzione rappresenta di fatto l'attivazione di **micro isole ecologiche**, indirizzando l'utente verso una più precisa differenziazione del rifiuto. Analogamente, il posizionamento dei nuovi contenitori ha permesso di associare alla gestione dei rifiuti in Ateneo una immagine rinnovata, intesa quindi ad incentivare l'attenzione verso la raccolta differenziata e l'assunzione di comportamenti responsabili da parte degli utenti. Nell'attuale stato di fatto i nuovi contenitori risultano posizionati presso tutti i principali edifici dell'Ateneo.

2.5.4 Comunicazione e divulgazione della sostenibilità

Nel corso dell'anno 2021, con la prosecuzione del progetto **Facciamo Quadrato**, l'Ateneo ha continuato la campagna di divulgazione e sensibilizzazione interna sui temi green per un futuro sostenibile. *Facciamo quadrato* è stata rivolta in primo luogo a personale e studenti dell'Ateneo, che sono stati invitati ad adottare comportamenti virtuosi, mantenendo tuttavia uno spirito di divulgazione anche verso gli utenti esterni.

Nelle azioni di comunicazione poste in atto nel corso del 2021 particolare attenzione è stata posta al tema della raccolta differenziata, in sinergia con il posizionamento dei nuovi contenitori (v. paragrafo precedente). La nuova tappa di *"Facciamo quadrato"* è stata infatti contraddistinta dallo slogan *"Per un buon raccolto miglioriamo la raccolta"*. I rifiuti sono stati l'oggetto di questo nuovo capitolo della campagna, che ha invitato tutti, personale e studenti, a fare la raccolta differenziata e a farla bene.

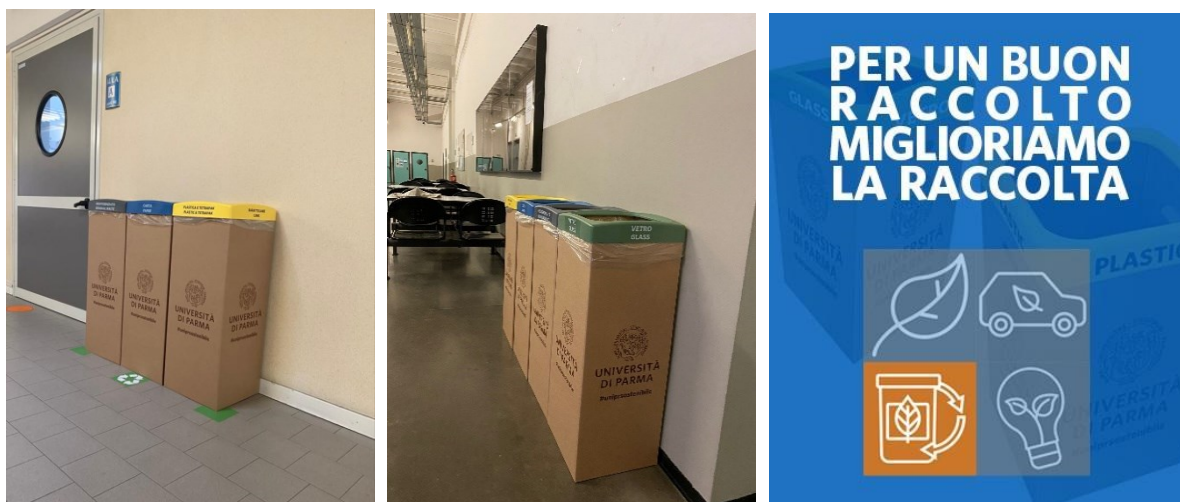


Figura 21 – Nuovi contenitori per la raccolta differenziata e slogan. Progetto *"Facciamo quadrato"*

La parte operativa della campagna ha compreso il posizionamento di manifesti e locandine nei plessi dell'Ateneo, attività web (pubblicazione di testi, comunicati, slideshow sul sito istituzionale), attività sui profili social dell'Università, video di informazione e sensibilizzazione sul canale YouTube Unipr e comunicazioni mirate agli studenti e al personale.

Sempre in ambito di comunicazione istituzionale occorre inoltre ricordare che la rassegna di **Uniproxima**, newsletter dell'Università di Parma, ha rappresentato occasione per la costante divulgazione di vari eventi connessi allo sviluppo sostenibile in campo economico, sociale e ambientale. Fra gli eventi apparsi in rassegna, a titolo di esempio, si ricorda *"Agire per il clima: l'Agenda 2030 a scuola"*, un webinar rivolto a docenti di tutte le discipline, educatori e tutti gli interessati che rientra nell'iniziativa *"All4Climate Italy 2021 – Una staffetta per il clima"*, sostenuta e coordinata dal Ministero della Transizione Ecologica. Parallelamente, sotto il profilo della comunicazione e divulgazione della sostenibilità, si riscontra nel 2021 l'ampliamento e lo sviluppo della **pagina web UniPR sostenibile** (Ateneo Sostenibile | UniPR), con introduzione di nuovi contenuti.

Sul fronte della didattica risulta erogato anche nel 2021 l'**insegnamento "Sviluppo Sostenibile"** consistente in 6 CFU, pari a complessive 66 ore di didattica frontale. L'insegnamento è incardinato all'interno del Corso di Laurea Magistrale in Produzioni Animali Innovative e Sostenibili del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie e risulta articolato nei due moduli *"Laboratori di sviluppo sostenibile (3 CFU)"* e *"Sviluppo sostenibile – Parte teorica (3 CFU)"*.

Nel 2021 è stato inoltre pubblicato sul sito web dell'Università di Parma il **Rapporto di Sostenibilità 2019**, la cui ultimazione rappresenta un atto importante che testimonia, attraverso la rendicontazione delle iniziative e della performance in ambito ambientale, sociale ed economico, l'attenzione rivolta dall'Ateneo allo sviluppo sostenibile.

2.6 La comunicazione istituzionale

Nel corso del 2021 sono state messe in campo numerose azioni sul fronte della comunicazione istituzionale, in particolare per migliorare la capacità di attrazione dell'Ateneo nei confronti dei potenziali futuri studenti e per sviluppare e consolidare progetti comuni con le forze economiche e culturali del territorio, nell'ambito delle attività di Terza Missione. Sul fronte del potenziamento dell'attrattività dell'Ateneo si è lavorato su nuovi progetti utilizzando gli strumenti di comunicazione più adatti al target di riferimento, nello specifico il canale YouTube e i canali social di Ateneo. Per quanto riguarda le attività in sinergia con il territorio si è scelto di continuare a lavorare sul progetto "Facciamo conoscenza - L'Università per Parma2020", che aveva subito un arresto a causa della pandemia ma che è ripartito con nuove modalità principalmente digitali. La strategia di comunicazione, che andrà portata avanti anche nei prossimi anni, è stata quella di mettere a disposizione della società nuovi percorsi scientifici e culturali, nuovi luoghi e modalità comunicative, finalizzati a un'effettiva partecipazione della comunità ai risultati della ricerca che si svolge in Università.

2.7 Spazi e infrastrutture

Per il periodo 2021-2023, l'Ateneo ha presentato un piano triennale mirato alla messa a norma degli edifici per quanto concerne la normativa antisismica e antincendio. Nel corso del 2020 l'Ateneo ha partecipato al bando MUR del DM n. 1121 del 5 dicembre 2019 'Fondo investimenti edilizia universitaria 2019-2033', il cui cofinanziamento dei progetti presentati per la linea di intervento A **"REALIZZAZIONE DI INFRASTRUTTURE E SERVIZI DEDICATI AGLI STUDENTI AL CAMPUS SCIENZE E TECNOLOGIE"**, per importo di Euro 6.000.000, è stato approvato con DM 857 del 16 novembre 2020.

Nel 2021 si è quindi dato avvio ai programmi previsti nella linea A quali:

- Costruzione dell'edificio del Food Project (**AMM6.1.2 EDIL005**)
- Miglioramento sismico dell'edificio di Bioscienze
- Realizzazione di una biblioteca centralizzata al Campus
- Realizzazione di 3 nuove aule al Campus (**AMM6.1.3 EDIL007**)
- Riqualificazione degli impianti multimediali aule Campus (**AMM6.1.2 EDIL006**).

L'Ateneo successivamente ha partecipato al medesimo bando anche per la linea di intervento B **"SCIENZE MEDICHE: BENESSERE E SICUREZZA"**, il cui cofinanziamento, per un importo di € 6.500.000, è stato approvato con DM n. 566 del 30/04/2021. La linea di intervento B prevedeva la pubblicazione del bando di gara entro e non oltre il 31.12.2022.

Nonostante queste previsioni di bando nel corso dell'anno 2021 sono comunque stati aggiudicati ed iniziati i lavori di :

- realizzazione di un nuovo comparto chirurgico per grandi e piccoli animali a servizio dell'Ospedale Veterinario Didattico;
- riqualificazione delle aule didattiche degli edifici "Padiglione Ispettivo", di "Anatomia Normale e Zootechnia" e di "Clinica Medica e Malattie Infettive";

Sono stati inoltre avviati numerosi interventi previsti presso il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie finalizzati al mantenimento dell'accreditamento presso l'European Association of Establishments for Veterinary Education (EAEVE), ivi inclusi gli interventi di progettazione completa dell'adeguamento alla prevenzione incendi e al miglioramento sismico di diversi edifici del Campus veterinario di Via del Taglio.

Oltre a queste attività, nel corso dell'anno 2021, sono stati portati avanti i lavori di realizzazione del Food Incubator presso il Campus Scienze e Tecnologia.

E' proseguita, attraverso sopralluoghi, l'attività di analisi dello stato di conservazione degli edifici volta alla definizione del programma delle manutenzioni in ambito civile (**AMM6.1.2, EDIL008**). Tale "censimento" ha consentito di individuare le criticità delle varie e variegate strutture costituenti il patrimonio immobiliare dell'ateneo. L'aggiornamento dei dati patrimoniali e documentali dei beni immobili dell'Ateneo (**AMM6 EDIL009**) ha consentito la definizione e integrazione del "fascicolo dell'edificio" (Dati catastali, Certificazione energetica, CPI, Dichiarazioni di conformità, Edilizia Comune, Emergenza, Foto) e adempimenti connessi con riferimento ad alcuni edifici pilota.

Sono stati completati i progetti esecutivi di miglioramento sismico di Scienze della Terra, Ingegneria Didattica e Ampliamento, Agraria, Aule Poliuso La Grande, Biotecnologico di via Volturmo e Centrale Tecnologica.

Sono inoltre stati affidati gli incarichi di progettazione relativi al miglioramento sismico di Chimica, Farmacia e CIM, Matematica, Nefrologia, Medicina Legale, riqualificazione impianti multimediali aule di via Gramsci, via Volturmo e Oltretorrente, **restauro e riuso dell'ex Convento di Santa Caterina a residenze universitarie**, messa in sicurezza delle facciate del cortile della Sede.

Nel corso del 2021 si è giunti anche all'aggiudicazione e all'avvio del servizio riferito al contratto di Partenariato Pubblico Privato che prevede diversi interventi di riqualificazione energetica degli immobili di Ateneo che dovrebbero essere attuati entro la metà del 2023.

FINANZIAMENTO	INTERVENTI
Programma A del Bando MUR DM 05.12.2019	OPP_2014_008 – CAMPUS - Food Project Area - Realizzazione edificio 1)
Programma B del Bando MUR DM 05.12.2019	OPP_2019_026 – VETERINARIA: Nuovo padiglione di Chirurgia OPP_2019_026 - VETERINARIA: Riqualificazione delle aule OPP_2017_009 - VETERINARIA: Consolidamento statico e miglioramento sismico Pad. Chirurgia OPP_2015_017_21 - VETERINARIA: Consolidamento statico Pad. Ispettivo OPP_2017_008 - OSPEDALE: Consolidamento statico e miglioramento sismico Clinica Medica Generale OPP_2017_011 - VOLTURNO: Adeguamento sicurezza antincendio Polo Biotecnologico
Legge 338/2000 IV Bando MUR di cui al DM n. 936 del 29.11.2016	OPP_2015_032 - Restauro conservativo e riuso dell'ex carcere giudiziario a struttura residenziale per studenti universitari
Regione Emilia Romagna - Programma Regionale Attività produttive 2012-2015 attività 5.1	OPP_2018_011 – CAMPUS - Food Project Area - Realizzazione Food Business Incubator

Tabella 21 – Rendicontazione principali interventi 2021

2.8 I risultati in materia di anticorruzione e trasparenza

I risultati in termini di performance concernenti sia gli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione, sia gli adempimenti connessi (monitoraggio, aggiornamento ecc.) agli obblighi di trasparenza sono rinvenibili nella **Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2021**.

A consuntivo, tra le attività che hanno caratterizzato il 2021 e che hanno contribuito al miglioramento e all'innovazione dei processi amministrativi (obiettivo strategico AMM1), si evidenziano, in particolare:

- La prosecuzione dell'attività di aggiornamento e riesame della mappatura dei processi e dei rischi corruttivi sulla base dei principi di completezza ed analiticità definiti dall'Allegato 1 del PNA 2019, la

quale ha interessato, seguendo la logica dell'approccio graduale suggerito da A.N.AC., i processi relativi alle seguenti Aree:

- Area di rischio obbligatoria acquisizione e progressione del personale: Reclutamento del personale tecnico e amministrativo;
- Aree di rischio specifiche per le Università Reclutamento Docenti: Reclutamento professore straordinario e Conferimento assegni di ricerca.

Tale attività, connessa alla realizzazione dell'**obiettivo operativo RPCT003 AMM1.1.2 Revisione dei processi relativi al reclutamento a completamento dell'obiettivo RPCT002 - anno 2020**, collegato all'azione strategica AMM1.1 Mappatura, analisi e verifica dei processi amministrativi, rappresenta la prosecuzione dell'attività di aggiornamento e riesame della mappatura dei processi e dei rischi corruttivi, avviato già nel 2020, ai fini del graduale recepimento della nuova metodologia definita dall'Allegato 1 del PNA 2019.

La descrizione dell'attività e dei risultati sono dettagliati nel Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo.

Per l'anno 2022 si prevede di proseguire nella suddetta attività di aggiornamento e riesame della gestione del rischio secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019 in riferimento ai processi inerenti: l'Area di rischio obbligatoria *"Incarichi e nomine"* - Conferimento incarichi a soggetti esterni; l'Area di rischio obbligatoria - *"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatari con effetto economico diretto ed immediato"*: borse di studio per dottorato di ricerca, borse di ricerca, premi di laurea e di studio, ecc. .

- L'erogazione della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, sia di livello generale che di livello specifico, anche tramite l'adozione di sistemi in modalità e-learning (**obiettivo operativo RPCT1.1.1**).

Nel 2021 ai fini del raggiungimento del target di cui **all'obiettivo operativo RPTC1.1.1** Organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale, tecnico-amministrativo e docente, collegato all'azione strategica RPTC1.1 Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità, l'Ateneo ha organizzato i seguenti interventi formativi a carattere generale:

- corso base di formazione a carattere obbligatorio in modalità e-learning dal titolo "La trasparenza nella Pubblica Amministrazione - Ed.01", erogato tramite la Piattaforma SELF della Regione Emilia-Romagna, rivolto a tutto il Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'Ateneo;
- "Il Sistema della Prevenzione della Corruzione", organizzato nell'ambito l'Osservatorio Permanente Legalità sui Fenomeni Mafiosi e Corruttivi di Ateneo, erogato in modalità on-line il 29 gennaio 2021 e rivolto ai Referenti Anticorruzione dell'Ateneo.

Il personale ha partecipato altresì a diversi corsi di formazione a carattere specifico che hanno riguardato in particolare le Aree a rischio corruzione Contratti pubblici e Acquisizione e progressione del personale.

Il R.P.C.T. e il personale della U.O. Anticorruzione e Trasparenza hanno partecipato al primo ciclo di eventi di formazione online erogato da ANAC a partire dal 30 settembre e fino alla fine di dicembre, strutturato in quattro moduli per un totale di dodici appuntamenti, che hanno toccato argomenti di grande interesse: il quadro normativo del PTPC, le misure generali, la piattaforma di acquisizione dei piani, il whistleblowing.

Il personale della U.O. Anticorruzione, inoltre, partecipa a due tavoli tecnici attivati nell'ambito della Rete dell'Integrità della Regione Emilia-Romagna: "Rapporto tra trasparenza e privacy" e "Codice di comportamento".

- Il coordinamento delle attività di monitoraggio e aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente ai fini degli adempimenti di pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.lgs n. 33 del 2013.

- L'adozione della piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti denominata "Whistleblowing PA", della cui attivazione è stata fornita informativa al personale dell'Ateneo (Personale docente e ricercatore, Personale tecnico e amministrativo, Collaboratori ed esperti linguistici dell'Ateneo); inoltre si è provveduto a diffondere la notizia tramite pubblicazione di un comunicato sul sito web di Ateneo.

Le suddette attività sono dettagliate nel testo del [Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Ateneo](#), pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo.

2.9 La rilevazione del benessere organizzativo

L'indagine sul Benessere Organizzativo 2021 è stata attiva nel seguente intervallo temporale: 28 febbraio 2022 – 01 aprile 2022. Il Questionario 2021 comprendeva 101 quesiti, tra cui l'introduzione di una nuova categoria di indagine relativa all'uso della tecnologia (ad es. online meeting, call, mail, uso di diverse piattaforme). La scheda anagrafica, rispetto all'anno precedente, è stata ulteriormente ridotta, al fine di garantire maggiormente l'anonimato.

Come per gli anni precedenti, sono state rilevate le opinioni di ciascun dipendente rispetto a tre ambiti di indagine, suddivisi nel complesso in 16 Categorie di scenario, ciascuna composta da una differente batteria di domande ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa e su cui il dipendente ha espresso il suo accordo o disaccordo.

Ogni ambito ha preso in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

I tre ambiti sono:

1. **Benessere Organizzativo** (68 quesiti)
(lo stato di salute dell'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati, il Lavoro Agile durante la fase di emergenza sanitaria, l'uso della tecnologia)
2. **Grado di conoscenza del sistema di valutazione** (17 quesiti)
(la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance)
3. **Valutazione del superiore gerarchico** (16 quesiti)
(la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance).

In tali ambiti si è fatto riferimento a particolari dimensioni del lavoro, atte alla valorizzazione dei dipendenti, e si è voluto conoscere quanto esse incidano sul benessere delle persone. I quesiti sono stati proposti sotto forma di asserzioni, per ognuna delle quali l'intervistato ha espresso la propria valutazione attraverso una scala di valori sempre identica che impiegava 6 classi (da 1 a 6) in ordine crescente. Pertanto, il compilatore, per ogni domanda e/o affermazione proposta è stato chiamato ad esprimere il proprio livello di accordo: da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo", oppure la frequenza di accadimento: da "1-mai" a "6-quotidianamente". I valori 1 e 2 corrispondevano a valutazioni insufficienti; i valori 3 e 4 corrispondevano a valutazioni sufficienti; i valori 5 e 6 corrispondevano a valutazioni positive, salvo nelle domande con risposta a valenza negativa.

Al Questionario hanno risposto **314** dipendenti, pari al **35,64%** del numero totale del Personale Tecnico Amministrativo coinvolto nell'indagine, corrispondente a **881** unità, con una mancata partecipazione di 567 unità di personale, pari al 64,36%. All'indagine ha aderito poco meno di un terzo del Personale Tecnico

Amministrativo, con una percentuale molto inferiore ed in netto calo rispetto al triennio precedente, che registrava nel 2020 una partecipazione del 54,58%, nel 2019 del 57,09% e nel 2018 del 49,01%.

Fra i partecipanti alla rilevazione si riscontra una maggiore rappresentazione del personale con età anagrafica intermedia “dai 31 ai 50 anni”, con una percentuale del 41,42%; segue il personale con età “fino a 30 anni”, con una percentuale del 40%; chiude la classe di età “oltre i 50 anni”, con una percentuale del 31,17%.

I risultati di dettaglio sono pubblicati nel sito di Ateneo alla [pagina dedicata](#).

2.10 I risultati ottenuti dal Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022 per l'anno 2021 e il Bilancio di Genere

L'Ateneo ha adottato un PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2020 – 2022- Aggiornamento 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2020. Per l'attuazione del PAP l'Amministrazione ha stanziato 22.000,00 euro. Tra le azioni positive realizzate si segnala, al punto I) del presente paragrafo, il primo bilancio di genere dell'Ateneo riferito al periodo 2020-2021.

Nonostante l'emergenza sanitaria da Covid, attraverso l'operato del CUG, l'Ateneo di Parma ha realizzato le azioni positive previste nel PAP attraverso modalità a distanza, rinviando al 2022 solo quelle azioni positive che richiedono una attuazione in presenza. Tra quelle realizzate vi sono quelle relative a:

a) Attività didattica

Anche nell'anno 2021 è proseguita l'attività didattica proposta dal CUG per sensibilizzare le studentesse e gli studenti dell'Ateneo sui temi legati alle pari opportunità: attraverso tre insegnamenti attivati dal CUG (Sociologia delle Disuguaglianze di Genere, Diritto delle Pari Opportunità e Pedagogia delle Differenze), fruibili da tutte le studentesse e da tutti gli studenti dell'Ateneo di Parma.

b) Attività seminariale – laboratoriale sul tema del contrasto alla violenza di genere

Al fine di garantire una formazione permanente sul fenomeno, assai complesso, della violenza di genere, nel novembre del 2021, è stato attivato, in modalità on line il Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere, rivolto prevalentemente alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo di Parma ma che ha visto anche la partecipazione della cittadinanza, del personale dipendente dell'Università di Parma, di molti operatori socio-assistenziali nonché praticanti avvocati. Tale iniziativa ha registrato la partecipazione di più di 500 persone.

c) Attività di formazione e aggiornamento professionale

Nel corso dell'anno 2021, il CUG ha collaborato all'attività di una formazione obbligatoria sulla violenza di genere rivolta al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Tale attività formativa è stata realizzata in modalità *elearning* dall'Avvocata Arianna Enrichens, Consigliera di fiducia dell'Università di Parma. In collaborazione con la UO Formazione e benessere e il Centro Selma, sono stati realizzati due video sul tema della discriminazione di genere, delle molestie (sessuali e non) sul posto di lavoro nonché sulla violenza di genere. Al termine dell'attività è stato somministrato un test di valutazione, superato il quale i /le partecipanti hanno ottenuto un attestato di partecipazione. La formazione verrà riproposta per tutto l'anno 2022 ed estesa anche al personale Docente.

d) Attività di ricerca sulle molestie/violenze in Ateneo, sulla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e sulla violenza online.

Durante il 2021 sono proseguiti i lavori dei gruppi incaricati di svolgere:

- una indagine in tema di violenze e molestie nell'università di Parma, i cui esiti permetteranno all'Ateneo di adottare misure più mirate per contrastare tale fenomeno sul luogo di lavoro.
- una indagine in merito alla conciliazione sui temi di vita privata e tempi di vita lavorativa, al fine di migliorare le misure adottate già dall'Ateneo sul tema.

I due gruppi di lavoro stanno concludendo le due indagini, i cui esiti potrebbero essere resi pubblici entro la fine del 2022.

f) Attività di contrasto alla violenza e alle molestie di genere sul luogo di lavoro.

In merito a tale attività, l'Ateneo di Parma ha adottato nel 2011 il [Codice etico](#) e, dal 2012, attivato l'ufficio della [Consigliera di fiducia](#), attualmente svolto dall'Avv.ta Arianna Enrichens. Dalle due relazioni presentate dalla Consigliera di fiducia, per l'anno 2021 risulta che ci sono state diverse segnalazioni di comportamenti inappropriati (se non proprio discriminatori) sul luogo di lavoro, che la Consigliera ha preso in carico, alcune delle quali in collaborazione con il CUG.

g) Giornata dello sport, del benessere e dei corretti stili di vita

Con lo scopo di promuovere l'importanza dell'attività motoria, del benessere psico-fisico della persona dei corretti stili di vita anche alimentari, in data 25 settembre 2021 è stata organizzata la giornata dello sport, del benessere e dei corretti di stile di vita: promossa dal CUG in collaborazione con il Centro sociale universitario (CSU) e docenti e dottorandi dei Dipartimenti di Medicina e Chirurgia e di Scienze degli Alimenti e del Farmaco. L'appuntamento, alla luce del protrarsi dell'emergenza sanitaria, si è svolto in parte in modalità telematica e in parte in presenza. A tal fine, sono stati resi disponibili sulla pagina web dedicata del CUG video e materiali per la promozione del benessere e dei corretti stili di vita rivolti, in particolare, a dipendenti e studenti, ma allo stesso tempo liberamente accessibili da tutte le persone interessate.

h) Corso di Yoga wellness e Centri estivi

Sempre nell'ambito delle azioni positive dedicate al benessere lavorativo, nei giorni di sabato 12-19-26 settembre e 3-10 ottobre 2020 il CUG in collaborazione con il CSU (Centro Sociale Universitario) ha organizzato un corso di Yoga-wellness, tenuto da istruttori diplomati della Federazione Italiana Yoga e specializzati in Yoga-wellness che ha visto la partecipazione di 84 iscritti di cui 78 donne e 6 uomini.

Inoltre, al fine di favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti al Centro estivo organizzato da Giocampus, sono state erogate, su intervento del CUG e del CSU, 109 settimane con quota ridotta, accogliendo la domanda di 62 persone afferenti all'Università di Parma a favore di 84 bambini/e.

i) Attività consultiva e propositiva

In ottemperanza al principio di leale collaborazione, il CUG ha svolto attività consultiva su diversi documenti in corso di approvazione da parte dell'Ateneo (in particolare sul Piano della formazione, con specifico riguardo alla disciplina legata alla formazione in tema di violenza contro le donne, pari opportunità e Alta formazione). Anche nel corso del 2021, il CUG ha sollecitato gli organi apicali al rispetto di tale importante funzione che la normativa nazionale riserva al CUG nonché al rispetto di una idonea tempistica che consenta al CUG di poter esprimere pareri, di volta in volta richiesti, sui diversi ambiti di sua competenza.

l) Redazione del primo Bilancio di genere dell'Università di Parma

Nel corso del 2021, su proposta del CUG e previa costituzione del gruppo di lavoro, a cui anche il CUG ha partecipato, è stato pubblicato il primo Bilancio di genere dell'Università di Parma, riferito agli anni 2020-2021 (<https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>). Si tratta di un documento strategico e per la promozione di una cultura organizzativa orientata alla crescita di uomini e donne nei contesti lavorativi e per il monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere all'interno dell'Ateneo. Esso, infatti, fornisce un'analisi di genere del contesto dell'Università di Parma, riferito alle diverse componenti accademiche (studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e governance);

è in grado di monitorare l'impatto sulla parità di genere delle diverse politiche adottate dall'Ateneo; di individuare le aree di maggiore criticità, le tendenze positive da valorizzare e gli impegni da perseguire con maggiore urgenza per rimuovere gli ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità nel nostro Ateneo, rappresentando così un essenziale punto di riferimento per componenti accademiche. Sono stati analizzati i diversi ambiti di analisi, incrociando la composizione di genere con aspetti di specifico interesse per la categoria in esame, quali ad esempio la mobilità internazionale o la segregazione orizzontale (per studenti e docenti) o la segregazione verticale (per docenti e personale tecnico amministrativo).

m) Redazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP)

Nel corso del 2021, il CUG ha partecipato al gruppo di lavoro incaricato di redigere il Piano di Uguaglianza di Genere – *Gender Equality Plan* (GEP) che, insieme al Bilancio di Genere, rappresenta un ulteriore e strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà universitaria locale, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi definiti, a livello sovranazionale, nella Strategia per la parità di genere 2020-2021 e sia, più specificamente, gli obiettivi definiti da tempo, dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER). IN particolare, tale documento, rappresenta il requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione denominato "*Horizon Europe*". Tale Piano permetterà all'Ateneo di Parma di sviluppare e incrementare una prospettiva di *gender mainstreaming*, come evidenziato dalle diverse azioni in esso proposto, tra cui, segnaliamo la redazione di linee guida relative all'uso di un linguaggio non sessista in Università, che saranno pubblicate nel corso del 2022.

2.11 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi

Il miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza viene perseguito dall'Ateneo mediante l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e attraverso l'ottimizzazione, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi organizzativi, nonché dei servizi offerti all'utenza.

La circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuna un'attenta valutazione in termini di conformità degli indicatori in essa contenuti rispetto a quelli già indicati nel Piano Strategico, per assicurare che la pianificazione di Ateneo possa rispondere in termini di misurazione di alcune dimensioni rilevanti della performance di struttura nonché in termini di rendicontazione al Ministero stesso. Da tale analisi è emersa la quasi totale riconducibilità degli indicatori ministeriali agli obiettivi e alle azioni previste dal Piano Strategico. In ogni caso è esplicitato nella medesima circolare che dice che "[...] sono espressamente individuate fra le dimensioni della performance organizzativa lo stato delle risorse, l'efficacia e l'efficienza, per la misurazione delle quali possono essere sicuramente utilizzati gli indicatori proposti." I risultati relativi all'annualità 2021 sono riportati Allegato 2 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalla PA.

Nel 2021, ai fini del miglioramento e dell'innovazione dei processi amministrativi (obiettivo strategico AMM1), l'Ateneo ha esaminato i seguenti processi:

1. presentazione brevetti (TM4.2.1)
2. processo deliberativo degli organi collegiali (DG005)
3. processi di reclutamento a conclusione RPCT002-2020 (RPCT003)
4. processo di voto di Ateneo (ASI012)
5. processi di presentazione rinuncia agli studi (AMM7.2.1)
6. trasferimento in uscita (AMM7.2.1)

7. tirocini curriculari di medicina (MED008)
8. gestione dei progetti di ricerca (AMM7.2.2)
9. gestione di identità digitale (AMM8.1.1)

I processi completamente digitalizzati sono: 3, 4, 5, 6, 9. Si rinvia alla lettura del paragrafo che segue per l'analisi dei processi digitalizzati nel corso del 2021.

2.11.1 La digitalizzazione

Gli obiettivi di digitalizzazione, inclusi nel Piano Integrato 2020-22, anno 2021, oltre a ulteriori iniziative necessarie per il buon andamento, snellimento ed efficientamento dell'azione amministrativa, si sono totalmente concretizzati nell'analisi, ottimizzazione e informatizzazione dei processi di seguito riportati:

- Domanda di rinuncia e presentazione della domanda di trasferimento in uscita in area web studente ESSE3 (AMM7.2.1);
- Informatizzazione dei tirocini curriculari di Medicina e chirurgia (MED008 collegato all'obiettivo AMM7.2.1)
- revisione e miglioramento gestione progetti di ricerca IRIS-AP e UGOV Pj mediante aggiornamento della tassonomia dei progetti (AMM7.2.2)
- reclutamento del personale docente di I e II fascia, assegnista di ricerca, tecnologo, collaboratore esperto linguistico, mobilità esterna mediante bandi gestiti con software PICA – Cineca (ASI011);
- gestione delle elezioni degli organi e organismi di Ateneo mediante voto elettronico (ASI012)

Tra gli obiettivi operativi di maggior rilievo ai fini dell'integrazione delle tecnologie digitali nei processi di Ateneo (obiettivo strategico AMM7) rientra l'ultimazione e il consolidamento dell'infrastruttura server e storage (AMM7.1.1) mediante il potenziamento delle postazioni di lavoro virtualizzate (AMM7.1.2) e della rete. Si è infatti deciso di sviluppare un sistema di monitoraggio degli armadi di rete di Ateneo (AMM7.1.3) per migliorare e centralizzare il controllo di circa 200 armadi distribuiti nelle sedi, incluse quelle dei dipartimenti coinvolti nella realizzazione dell'obiettivo.

I requisiti essenziali sono atti a:

- 1) garantire e salvaguardare il funzionamento dei dispositivi di rete
- 2) rilevare intrusioni
- 3) rilevare disservizi conseguenti a black-out elettrici.

Le fasi del progetto hanno portato alla scelta di una soluzione basata su sensori specifici che comunicano i dati a una piattaforma centralizzata consultabile via web e in grado di mandare segnalazioni *out-of-band*.

Il percorso di digitalizzazione e di trasformazione digitale dell'Ateneo è proseguito con successo anche nel 2021. In particolare con riferimento al **progetto di virtualizzazione dei desktop**, in accordo con l'azienda ospedaliera, l'Ateneo ha messo in atto un sistema volto a superare alcune criticità connesse alla peculiarità organizzativa dei docenti del Dipartimento di Medicina. Con l'obiettivo di rendere più agevole l'adozione delle nuove modalità didattiche che prevedono anche la registrazione delle lezioni è inoltre proseguita l'attività di miglioramento audiovisivo e tecnologico delle aule didattiche. Un ulteriore traguardo è stato l'introduzione della piattaforma *cloud Intune* di Microsoft che facilita la gestione, anche sotto il profilo della sicurezza, delle PDL (Postazioni di lavoro) di personale docente e PTA.

Per il **miglioramento del livello di sicurezza previsto dalle misure minime** AGID, dal GDPR e dal "Decreto Privacy" (D. Lgs. 101/2018), sono state intraprese delle azioni volte ad aumentare la consapevolezza degli utenti, che sono il principale bersaglio della criminalità informatica, di fronte alle minacce con un corso di formazione rivolto a tutto il personale e con l'approvazione del regolamento sulla sicurezza delle informazioni (ASI016 collegato all'obiettivo AMM9.1.2). Inoltre si è puntato ad aumentare la visibilità sugli incidenti di

sicurezza attraverso l'installazione di diverse honeypot, cioè sistemi deputati a raccogliere e segnalare possibili attacchi sulla rete. L'Area ha consolidato server e storage e integrato gestito l'identità digitale mediante SPID.

Per **migliorare l'esperienza utente di servizi digitali** (Obiettivo strategico AMM8), l'Ateneo si è attivato con gli enti preposti per accreditarsi con SPID, seguendo l'iter descritto da AgID per mettere in produzione entro il termine previsto del 1.3.2021 il pulsante 'Entra con SPID' nel portale di autenticazione di Ateneo, utilizzato da tutti i servizi online offerti, inoltre, l'attuazione del ciclo di vita delle credenziali di Ateneo si coniuga con la scadenza dall'account associato all'identità digitale (**AMM8.1.1**).

Al fine di assicurare la **sicurezza di informazioni, infrastruttura e applicazioni** (obiettivo strategico AMM9), l'Ateneo nel 2021, per garantire i servizi in continuità operativa (**AMM9.1.1**) ha considerato, le seguenti casistiche:

- 1) servizi IT implementati in modalità in Alta Affidabilità (il sistema continua a funzionare a seguito di indisponibilità di una o più delle sue componenti), che comprendono: infrastruttura MAN di Ateneo, LDAP, ADFS, Autenticazione AD, VDI Amministrativo, Servizi telefonici;
- 2) servizi che devono essere ripristinati sul Data Center secondario a seguito di malfunzionamento e indisponibilità del Data Center primario, che includono: Shibboleth, VDI Didattica, Sistemi di vigilanza e controllo accessi.

I servizi IT individuati per il test di ripristino in Disaster Recovery sono: Autenticazione utenti finalizzata all'accesso sui servizi in outsourcing (Servizi CINECA e Cloud Microsoft), Sistema Bibliotecario Parmense.

Le varie fasi dell'obiettivo sono sotto dettagliate e hanno portato a definire ed effettuare un test sui servizi in continuità operativa e ad effettuare un test di ripristino di Disaster Recovery. Tutti i test effettuati hanno fornito risultati positivi.

Per un'analisi dettagliata dei risultati degli obiettivi operativi 2021 collegati agli obiettivi strategici AMM7, AMM8 e AMM9 si rinvia all'allegato 3 – Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico.

2.11.2 Carta dei servizi

Nell'ambito del Piano Integrato per l'anno 2021, la redazione della Carta dei Servizi di Ateneo ha rappresentato uno degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti per le rispettive Aree dirigenziali e al Direttore Generale per il coordinamento della Carta complessiva di Ateneo.

La Carta dei servizi, pubblicata in Amministrazione trasparente – Servizi Erogati – Carta dei servizi e standard di qualità, definisce gli standard di qualità dei servizi che l'Ateneo si impegna a garantire all'utente esterno, in una logica di continuo miglioramento della performance. Per ogni servizio si specificano le principali caratteristiche, le modalità di erogazione, i responsabili e i referenti, le modalità di reclamo, nonché gli standard di qualità che si intendono garantire attraverso il monitoraggio periodico degli indicatori di qualità. La Carta dei servizi rappresenta un documento dinamico e sarà, pertanto, oggetto di costante aggiornamento, nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati anche grazie alla partecipazione dei propri stakeholder.

La pubblicazione della Carta dei Servizi di Ateneo rappresenta solo il primo tassello di un percorso lungo e impegnativo che l'Ateneo si impegna a intraprendere per migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi all'utenza attraverso la semplificazione, dematerializzazione e digitalizzazione dei processi e delle procedure amministrative. La carta dei servizi rappresenta infatti uno strumento per individuare e programmare la revisione dei processi relativi ai servizi meno performanti e meno soddisfacenti per l'utenza anche attraverso l'assegnazione di obiettivi di valutazione partecipativa.

I prossimi step che l'Ateneo si prefigge di realizzare, nel medio-lungo periodo, sono rappresentati dallo studio e dalla progettazione di metodologie per il monitoraggio periodico, la revisione dei servizi e degli standard di qualità, dalla mappatura dei servizi interni, al fine di introdurre un Catalogo dei servizi interni.

2.11.3 La soddisfazione dell'utenza

Nell'Area di intervento Strategica trasversale "Efficienza ed Efficacia dell'azione amministrativa" del Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 è stata definita una specifica azione strategica (**AMM2.2** Strutturazione e sviluppo del processo di rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna relativamente ai servizi erogati), finalizzata anche all'avvio di nuove iniziative di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, oltre che a una strutturazione del processo con l'individuazione delle strutture deputate alla valutazione dei risultati conseguiti e all'individuazione di azioni migliorative. La valutazione dei risultati della customer satisfaction rappresenta un importante indicatore di efficacia dei servizi amministrativi e per questo motivo rappresenta una delle prerogative strategiche ripresa e rafforzata anche nel P.S. 2022-2024 che ha dedicato all'ottimizzazione dei processi di Customer l'obiettivo strategico AQ4.

Nel corso del 2021 l'Ateneo ha proseguito il percorso di maggiore strutturazione e sviluppo del processo di coordinamento delle attività di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza. Tale processo è stato condotto inizialmente dal Gruppo di lavoro per lo Studio di metodi e modelli per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e proseguito dal Gruppo di lavoro per il Coordinamento delle Attività di Rilevazione della Soddisfazione dell'Utenza che ha supportato il Presidio di Qualità di Ateneo nella redazione del documento "Architettura del sistema di customer satisfaction" approvato dal CdA nella seduta del 26/11/2021, con l'obiettivo di realizzare un sistema integrato di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza.

La pianificazione di Ateneo delle rilevazioni customer, definita nell'Architettura del sistema di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza, illustra i principi e i processi realizzativi, prevedendo due tipologie di rilevazioni:

- Le CS di Ateneo che sono definite annualmente nel Piano triennale delle indagini di soddisfazione dell'utenza di Ateneo (Piano CS), in base agli obiettivi di Ateneo e approvato nell'ambito del PIAO. Per l'annualità 2022 il piano CS è illustrato nell'allegato 12 (<https://www.unipr.it/node/32080>);
- le CS locali, cioè a livello di singola struttura/Dipartimento e non incluse nel Piano CS.

Si evidenzia che ai fini della verifica del raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati delle indagini di customer satisfaction erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi. L'Ateneo di Parma partecipa dal 2014 al progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, il cui obiettivo è quello valutare le migliori pratiche amministrative in termini di efficienza ed efficacia.

Nel quadro del progetto si inserisce anche l'analisi di customer satisfaction (CS) che si pone l'obiettivo di valutare la soddisfazione del personale tecnico amministrativo (PTA), del personale Docente, dei Dottorandi e degli Assegnisti (DDA) e infine degli Studenti iscritti al primo anno (matricole) e iscritti agli anni successivi, relativamente ai macro servizi erogati dalle strutture amministrative di Ateneo. Il questionario di customer satisfaction relativo all'anno 2021 è stato somministrato nel periodo gennaio-aprile 2022. I tassi di risposta di seguito riportati evidenziano un incremento del numero di rispondenti, avendo coinvolto attivamente tutte le strutture organizzative di Ateneo, compresi i dipartimenti.

SOGGETTI	Tassi di risposta	
	2021	2020
STUDENTI I ANNO	18,7%	17,4%
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	14,9%	9,7%
DOCENTI	48,6%	43,9%
PTA	58,9%	49,4%

Tabella 22 – Tassi di risposta a Customer satisfaction

I principali risultati sono riportati nelle tabelle sottostanti la scala di valutazione si basa su punteggi ricompresi da 1 a 6 dove 6 rappresenta la soddisfazione massima. Di seguito si riportano i risultati di efficacia suddividendo i servizi in macrocategoria: rivolti verso l'utenza interna o rivolti verso l'utenza esterna. L'andamento dei risultati si è mantenuto prettamente costante, ad eccezione dei sistemi informatici che hanno riscontrato un lieve aumento per tutti i soggetti intervistati.

SOGGETTI	ESTERNO							
	comunicazione		servizi generali - logistica		sistemi informatici		biblioteche	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
STUDENTI I ANNO	4,4	4,6	4,6	4,9	4,4	4,6	4,8	4,7
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	4,2	4,3	4,5	4,5	4,2	4,3	4,7	4,7
DOCENTI	4,0	4,0			4,4	4,4	4,8	4,8
PTA	4,2	4,1			4,4	4,5		

Tabella 23 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi esterni – parte 1

SOGGETTI	ESTERNO									
	entrata - orientamento		segreterie studenti		diritto allo studio		Internazionaliz.		uscita - placement	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
STUDENTI I ANNO	4,4	4,4	4,2	4,4	4,6	4,7				
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI			4,0	4,1	4,3	4,4	3,6	3,8	3,7	3,6
DOCENTI										
PTA										

Tabella 24 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi esterni – parte 2

SOGGETTI	INTERNO									
	personale		approvvigionamenti - servizi logistici		contabilità		supporto alla didattica		supporto alla ricerca	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
STUDENTI I ANNO										
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI										
DOCENTI	4,7	4,4	3,7	3,8			4,8	4,5	4,3	4,1
PTA	4,4	4,1	3,9	3,8	4,4	4,5				

Tabella 25 – Confronto risultati CS 2020 e 2021 servizi interni

Dalla tabella sotto riportata, costruita sui risultati parziali ad oggi pervenuti, parziali in quanto ancora privi sia dei risultati raggiunti da alcuni grandi Atenei che dei risultati della categoria studenti, è possibile notare come il benchmark 2021, rispetto al benchmark 2020, registri un lieve peggioramento su ben 6 servizi (comunicazione, sistemi informatici, biblioteche, personale, approvvigionamenti-servizi logistici e contabilità) degli 8 oggetti di indagine. Fatta eccezione per il “servizio approvvigionamenti -servizi logistici” il dato medio della rilevazione GP Unipr risulta inoltre, sia per la categoria docenti che PTA, in linea o addirittura superiore alla media nazionale espressa dal benchmark parziale 2021.

BENCHMARK ANNO 2021 - DATO PARZIALE			DOCENTI		PTA	
	SERVIZIO	ANNO	UNIPR	BENCHMARK	UNIPR	BENCHMARK
ESTERNO	comunicazione	2021	4	3,9	4,2	3,8
		2020	4	4	4,1	4
	sistemi informatici	2021	4,4	4,3	4,4	4,4
		2020	4,4	4,4	4,5	4,5
	biblioteche	2021	4,8	4,5		
		2020	4,8	4,7		
INTERNO	personale	2021	4,7	4,6	4,4	4
		2020	4,4	4,7	4,1	4,1
	approvvigionamenti - servizi logistici	2021	3,7	3,8	3,9	3,7
		2020	3,8	4	3,8	3,9
	contabilità	2021			4,4	4,4
		2020			4,5	4,5
	supporto alla didattica	2021	4,8	4,7		
		2020	4,5	4,7		
	supporto alla ricerca	2021	4,3	4,3		
		2020	4,1	4,3		

Tabella 26 – Benchmark parziale per grandi atenei

I dati di customer satisfaction vengono confrontati con i dati di efficienza calcolati in base al costo unitario dei servizi amministrativi. I costi unitari dei servizi amministrativi sono dati dal rapporto tra costo del personale impiegato sullo specifico servizio diviso per un opportuno driver che individua la caratteristica del servizio stesso.

L’analisi di efficienza per il 2021 è in corso di elaborazione dato che verrà ultimata a ottobre 2022. Nella tabella seguente si mettono quindi in confronto i dati di efficacia ed efficienza inerenti il 2020. Da qui si può osservare che la macro-area dei servizi inerenti la ricerca è quella che presenta a livello di efficienza lo scostamento maggiore rispetto al benchmark calcolato rispetto agli atenei partecipanti al progetto Good Practice.

Alla luce di tali risultati è stata intrapresa nel corso del 2020 una riorganizzazione della struttura dell’Università la quale ha avuto compimento nei primi mesi del 2021. Si ricorda quindi che è stata creata l’area dirigenziale Terza Missione al fine di porre in essere azioni maggiormente mirate allo sviluppo dell’attività oggetto dell’area.

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	4.30	4.13	4%	3.32	4.67
	Costo unitario	€/mgI€	24.91	25.47	-2%	9.50	59.19
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	4.35	4.09	6%	3.25	5.37
	Costo unitario	€/studente	376.54	324.03	16%	130.36	803.62
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	4.28	3.93	9%	3.38	4.60
	Costo unitario	€/mq	111.99	88.85	26%	29.05	178.31
RICERCA	CS	Scala 1-6	4.10	4.09	0%	3.06	5.02
	Costo unitario	€/mgI€	499.12	282.71	77%	34.18	1,746.74
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	4.74	4.57	4%	4.02	5.50
	Costo unitario	€/utente potenziale	110.92	105.51	5%	28.62	446.19

Tabella 27 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2021 - anno 2020

3. LE COMPONENTI DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL PERSONALE

Con riferimento a tutto il personale tecnico amministrativo e dirigenziale, la misurazione della performance complessiva, come da SMVP 2021, risulta dall'aggregazione di due o più delle seguenti componenti:

- Performance strategica;
- Performance organizzativa di struttura;
- Performance individuale che include il risultato degli obiettivi individuali per il personale di categoria EP e D leader di obiettivi trasversali e la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale.

La Performance strategica ha un impatto, differenziato e graduale, solo sulla misurazione della performance complessiva del Direttore Generale, dei Dirigenti e del personale di categoria EP responsabile di Unità Organizzativa, al fine di orientare maggiormente le azioni e i comportamenti al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo nel suo complesso. **La Performance strategica è misurata mediante il raggiungimento del target dell'indicatore complessivo strategico, definito nel Piano Integrato 2021, i cui risultati sono riportati nella tabella 29 che segue.**

La performance organizzativa di Ateneo dipende dalla performance organizzativa delle strutture che la compongono e impatta su tutto il personale. Per il personale a cui non sono assegnati obiettivi (B, C e D non leader di obiettivo trasversale), la performance individuale è valutata solamente sulla base del comportamento organizzativo atteso e della performance di struttura. Tutti gli obiettivi (individuali e organizzativi) nonché il comportamento atteso, sono rapportati ad un valore massimo di realizzazione pari al 100%.

	Performance strategica	Performance organizzativa	Performance individuale		TOTALE
			Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	
DIRETTORE GENERALE	40%	30%	20%	10%	100%
DIRIGENTI	20%	40%	20%	20%	100%
PERSONALE EP RESPONSABILE U.O.	5%	45%	20%	30%	100%
PERSONALE EP NON RESPONSABILE U.O.	-	40%	30%	30%	100%
PERSONALE D LEADER DI OBIETTIVO TRASVERSALE	-	30%	30%	40%	100%
PERSONALE B, C E D	-	30%	-	70%	100%

Tabella 28 – Pesi per la valutazione complessiva

Peso indicatore	Ambito strategico	Obiettivo strategico	Fonte dati	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S. Target	Valore finale	Criteri di valutazione			
										60%	80%	100%	
20%	internazionaliz- zazione	INT2 incrementare la mobilità internazionale di studenti, docenti e PTA	Area Didattica	A.A. 17/18: 29	A.A. 18/19: 30	A.A. 19/20: 30	A.A. 20/21: 24	A.A. 21/22: 29	A.A. 21/22: 30	>= 20 & < 26	>= 26 & < 29	>=29	100%
10%	area di intervento strategica trasversale	SO1 Strategie operative e innovazione per la sostenibilità	Bilancio unico di Ateneo	A.S. 2017: 42.244,78	A.S. 2018: 42.507,58	A.S. 2019: 46.689,71	A.S. 2020: 40.000,00	A.S. 2021: 42.000,00	A.S. 2021: 25.860,00	>44.000 & <= 46.000	>42.000 & <=44.000	<= 42.000	100%
5%	area di intervento strategica trasversale		Area Edilizia	A.S. 2017: 20.244.470,71	A.S. 2018: 19.482.315,00	A.S. 2019: 18.639.828,00	A.S. 2020*: 15.901.898,00	A.S. 2021: 19 M	A.S. 2021: 17.327.028,00	>19,5 M & <= 20 M	>19 M & <= 19,5 M	<= 19 M	100%
5%	area di intervento strategica trasversale		Area Edilizia	A.S. 2017: 292.986,00	A.S. 2018: 147.807,00	A.S. 2019: 145.038,91	A.S. 2020*: 144.579,00	A.S. 2021: 142.000,00	A.S. 2021: 127.469,00	> 145.000 & <= 148.000	> 142.000 & <= 145.000	<= 142.000	100%
20%	Ricerca e Didattica	R3 Potenziamento della ricerca di Ateneo attraverso programmi pluriennali di finanziamento	DM FFO	A.S. 2017: 23,67%	A.S. 2018: 23,97%	A.S. 2019: 25,10%	A.S. 2020: 27,34%	A.S. 2021: 27,5%	A.S. 2021: 30,10%	>= 24% & < 26%	>= 26% & < 27,5%	>= 27,5%	100%
20%	Didattica	D1 riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa	ESSE3	A.A. 16/17: 24.831	A.A. 16/18: 25.771	A.A. 18/19: 26.758	A.A. 19/20: 27.898	A.A. 20/21: 27.500	A.A. 20/21: 29.597	>= 25.500 & < 26.500	>= 26.500 & < 27.500	>= 27.500	100%
20%	Didattica	D2 Potenziamento dei servizi offerti agli studenti	ESSE3	A.S. 2017: 56,16%	A.S. 2018: 61,76%	A.S. 2019: 64,89%	A.S. 2020: 64,67%	A.S. 2021: 64,90%	A.S. 2021: 69,98%	>= 63,8% & < 64,3%	>= 64,3% & < 64,9%	>= 64,9%	100%
risultato finale complessivo													100%

Tabella 29 – Risultati indicatore complessivo strategico 2021 – tab. 6 del Piano Integrato

4. I RISULTATI DELLA COMPONENTE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance complessiva di Ateneo è fortemente influenzata dalla performance organizzativa che è l'espressione del risultato che ogni struttura ha conseguito in relazione agli obiettivi operativi assegnati.

La performance organizzativa delle strutture è progettata a partire dal Piano Strategico di Ateneo, ove vengono definiti gli obiettivi operativi per ciascun Ambito e per ciascuna Area di intervento strategica trasversale in una logica di integrazione e condivisione degli obiettivi finalizzata anche ad aumentare le sinergie fra le varie strutture. Gli obiettivi operativi formulati nel Piano Strategico vengono poi assegnati nel Piano Integrato alle strutture organizzative, definendo per ciascuna un effort (peso di coinvolgimento) sul singolo obiettivo. Gli "effort struttura" sono specificati nell'allegato 2 del Piano integrato anno 2021. Taluni obiettivi organizzativi assumono una dimensione trasversale che si esplicita nel coinvolgimento di strutture organizzative afferenti a diverse strutture apicali e nella presenza di un leader di obiettivo con il compito di gestire la realizzazione mediante un approccio di *project management*.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2021 al cap. 4 "Processo di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance", individua le fasi, i tempi e le modalità di monitoraggio e valutazione. Pertanto, l'andamento degli indicatori è costantemente monitorato, al fine di verificare l'eventuale necessità di individuazione di azioni correttive. Il monitoraggio assume una forma più strutturata dopo l'attività condotta nel primo semestre per consentire ai Vertici politici e gestionali di effettuare nel mese di giugno un'analitica valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla realistica fattibilità delle azioni attuate per il loro conseguimento, anche in relazione a sopravvenute esigenze strategiche non preventivate.

Si segnala in proposito che nel 2021, dopo un'attenta analisi delle richieste di **rimodulazione** pervenute, nonostante le difficoltà evidenziate da alcune strutture organizzative nel conseguimento di obiettivi assegnati, si è ritenuto di non sottoporre all'approvazione del CdA alcuna richiesta di rimodulazione. Ciò al fine di incentivare un cambiamento culturale sulla performance: gli obiettivi organizzativi non devono essere prevalentemente riconducibili all'ordinaria amministrazione, ma significativi e sfidanti.

La Performance organizzativa è valutata considerando:

- per il Direttore Generale il valore calcolato mediante l'algoritmo del risultato complessivo in riferimento all'Amministrazione centrale
- per i dirigenti il valore calcolato mediante l'algoritmo del risultato complessivo in riferimento alla struttura apicale di appartenenza. Nel caso di più strutture coordinate il valore corrisponde alle medie aritmetiche dei risultati complessivi
- per le altre tipologie di personale il valore calcolato come media ponderata dei risultati degli obiettivi operativi assegnati alla struttura di appartenenza con i rispettivi pesi percentuali. I Pesi sono definiti, all'atto dell'assegnazione degli obiettivi, nella scheda di valutazione della struttura in valutazione ed esplicitati nell'Allegato 2 del Piano integrato anno 2021.

Per offrire al lettore una sintesi della performance organizzativa, di seguito **per ogni obiettivo strategico** si rimanda alla lettura **Allegato 3 – Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico**, dove per ogni **scheda** in sono esposte le seguenti informazioni:

- **schema** strutturato ad albero in cui si evidenzia la dipendenza degli obiettivi operativi all'obiettivo strategico analizzato;
- tabella degli **indicatori strategici** con le relative informazioni:
 - valore iniziale;
 - valore ottenuto nel 2021;

- livello atteso;
- scostamento in percentuale del risultato ottenuto rispetto all'atteso;
- **tabella economica** solo nei casi in cui è stato previsto un impegno economico in fase di bilancio preventivo autorizzatorio;
- **elenco delle strutture apicali** che sono state **coinvolte** nella realizzazione degli obiettivi operativi correlati all'obiettivo strategico in analisi;
- **brevi descrizioni** delle attività svolte per la realizzazione di ciascun **obiettivo operativo**;
- tabella di sintesi sugli **indicatori di ciascun obiettivo operativo** con le relative informazioni;
 - misura dell'indicatore per l'anno 2021;
 - livello atteso;
 - percentuale di raggiungimento;

La scheda è completata con **le considerazioni sul raggiungimento dell'obiettivo strategico**.

I risultati della Performance di struttura, ottenuti nell'arco dell'anno 2021, sono riepilogati in sintesi in forma tabellare nell'**Allegato 4 – Obiettivi operativi raggruppati per ambito strategico - anno 2021**, dove sono esplicitate le azioni strategiche, gli obiettivi operativi ad esse collegati, le strutture coinvolte, il valore percentuale ottenuto nel monitoraggio semestrale e il valore percentuale ottenuto nella misurazione finale, nonché le fonti dei dati.

Con particolare attenzione agli indicatori di performance di struttura è doveroso specificare che i risultati esposti sono frutto della misurazione che si è basata prevalentemente su fonti interne non autodichiarate (UGOV, ESSE3, IRIS, sito web di Ateneo etc). In alcuni casi, soprattutto relativamente ai risultati della Didattica, sono state utilizzate fonti esterne certificate, quali ad esempio l'Anagrafe Nazionale degli Studenti. Nei casi in cui la natura degli obiettivi operativi ha richiesto l'individuazione di indicatori caratterizzati da una predominante componente qualitativa, per la valutazione dei risultati sono state utilizzate fonti interne autodichiarate, ad esempio attività da svolgersi entro una determinata scadenza.

Nella tabella sottostante sono riportate le percentuali degli obiettivi raggiunti al 100%. È evidente la predominanza del risultato finale al 100% su un totale di 136 obiettivi.

Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	97,06%
Percentuale di obiettivi non raggiunti al 100%	2,94%

Tabella 30 – Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%

In considerazione di tale evidenza si è ritenuto superfluo esporre per ogni indicatore di obiettivo operativo lo scostamento rispetto al target prefissato. È invece riportato nell'Allegato 3 lo scostamento relativo agli indicatori strategici di impatto.

4.1.1 Calcolo dell'algoritmo per la valutazione complessiva

Per poter stabilire il valore complessivo della performance di ogni singola Area dirigenziale e il valore complessivo della performance di Amministrazione centrale, utili anche ai fini della misurazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, è definito, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'anno 2021 a pag. 13, un algoritmo per il calcolo dei risultati complessivi

di struttura apicale. L'algoritmo prende in considerazione per ciascun obiettivo operativo i risultati ottenuti da ogni Unità Organizzativa ridimensionati rispetto alla quota parte di competenza (effort). Nel Piano Integrato 2020-2022 per l'anno 2021 l'esposizione riassuntiva degli obiettivi operativi è stata arricchita anche di queste informazioni per dare modo al lettore di meglio identificare i dati utili per il calcolo complessivo.

Di seguito in tabella sono riportati i valori medi di Struttura apicale di Amministrazione Centrale.

Strutture apicali	Totale raggiungimento	Totale Effort	% raggiungimento
Direzione Generale	1420	1420	100,00%
Rettorato	450	450	100,00%
Area Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	980	1000	98,00%
Area Economico Finanziaria	345	355	97,18%
Area Edilizia e Infrastrutture	655	655	100,00%
Area Personale e Organizzazione	905	905	100,00%
Area Ricerca	1580	1590	99,37%
Area Sistemi Informativi	1900	1900	100,00%
Area Terza Missione	835	835	100,00%
Amministrazione Centrale	9070	9110	99,56%

Tabella 31 – Percentuali di raggiungimento della performance organizzativa di Struttura apicale

La valutazione organizzativa media complessiva delle strutture apicali di Amministrazione centrale, utile per il calcolo della performance complessiva del Direttore Generale, risulta pari a **99,56%**.

5. I RISULTATI DELLA COMPONENTE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il ciclo di gestione della performance si configura come lo strumento che permette di valutare le strutture organizzative e il personale tecnico amministrativo sulla base del raggiungimento di obiettivi assegnati e/o sui comportamenti organizzativi, al fine anche dell'erogazione delle forme di incentivazione.

La performance individuale è il contributo fornito dal singolo individuo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione inteso come espressione del risultato degli obiettivi individuali assegnati e del comportamento agito. Tale valutazione dovrebbe consentire la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli migliorando la loro performance e, di conseguenza, generare un miglioramento a livello di intera organizzazione in termini di efficienza dei servizi erogati.

Come previsto dal SMVP – Anno 2021 (cfr. paragrafo 3.3), la performance individuale è espressione dell'attuazione degli obiettivi individuali eventualmente assegnati e del comportamento agito.

Per il ciclo performance 2021 gli obiettivi individuali (da un minimo di uno a un massimo di tre) sono stati assegnati solamente al Direttore Generale, al personale dirigente e al personale di categoria EP a cui sia stato formalmente conferito dall'Amministrazione un incarico ex art. 75 CCNL 16/10/08 (nei cicli precedenti gli obiettivi individuali erano assegnati anche a tutto il personale di categoria B, C, D cui sia stato conferito formalmente un incarico ex art. 91 commi 1 e 3 del CCNL 16/10/08). Gli obiettivi individuali assegnati formalmente al singolo individuo potevano riguardare il raggiungimento di risultati legati a progetti in coerenza con gli obiettivi della struttura di appartenenza, oppure potevano essere obiettivi *“di funzionamento”*. Inoltre, assumeva valenza di obiettivo individuale anche l'attività di leader di obiettivo trasversale, in questo caso il ruolo e conseguente obiettivo individuale poteva essere assegnato anche a personale di categoria D con funzioni di responsabilità (unica eccezione alla regola generale).

Tutto il personale, indipendentemente dal perseguimento di obiettivi individuali, è stato valutato sul comportamento organizzativo, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 150/2009 all'art. 9, comma 1, lettera c). I comportamenti attesi oggetto di valutazione si sono focalizzati sui seguenti aspetti:

adeguatezza delle competenze professionali ovvero il possesso e l'utilizzo di competenze tecniche specialistiche peculiari per lo svolgimento della propria attività lavorativa;

capacità relazionale ovvero la capacità di gestire in modo efficiente ed efficace i rapporti con l'utenza interna ed esterna;

proattività ovvero modalità di lavoro che consenta di percepire anticipatamente i problemi e/o i cambiamenti futuri al fine di pianificare in tempo utile le azioni opportune, proponendo soluzioni rapide ed efficaci per fronteggiare gli imprevisti che si presentano nell'attività lavorativa.

Con il ciclo performance anno 2021 è stata introdotta anche la scheda per la valutazione del comportamento organizzativo del Direttore Generale.

Inoltre per la prima volta è stata introdotta anche la valutazione comportamentale del personale collaboratore esperto linguistico a tempo determinato, recependo quanto previsto nell'accordo sindacale siglato con le rappresentanze sindacali per l'anno 2021.

Con il ciclo performance anno 2021 è stato previsto altresì che le schede di valutazione del comportamento organizzativo del personale di categoria B, C e D, cui sia stato conferito formalmente un incarico ex art. 91 commi 1 e 3 del CCNL 16/10/08, in considerazione del fatto che a queste unità di personale non sono stati assegnati obiettivi individuali, contenessero una sezione riferita in modo specifico all'incarico ad essi conferito. Tramite questi parametri il personale è stato valutato in relazione alle modalità con cui durante l'anno ha svolto tale incarico e ai risultati raggiunti.

Tutte le tipologie di schede per la valutazione del comportamento organizzativo sono riportate negli allegati 3 – 11 del SMVP 2021.

5.1 La performance individuale del personale

Le valutazioni del comportamento organizzativo sono rappresentate nel grafico a dispersione sotto riportato. Come si evince dalla rappresentazione, è evidente che è stato fatto un primo passo verso una maggiore differenziazione delle valutazioni anche se si può ancora tendere ad un risultato più ambizioso, rappresentato da una differenziazione più ampia.

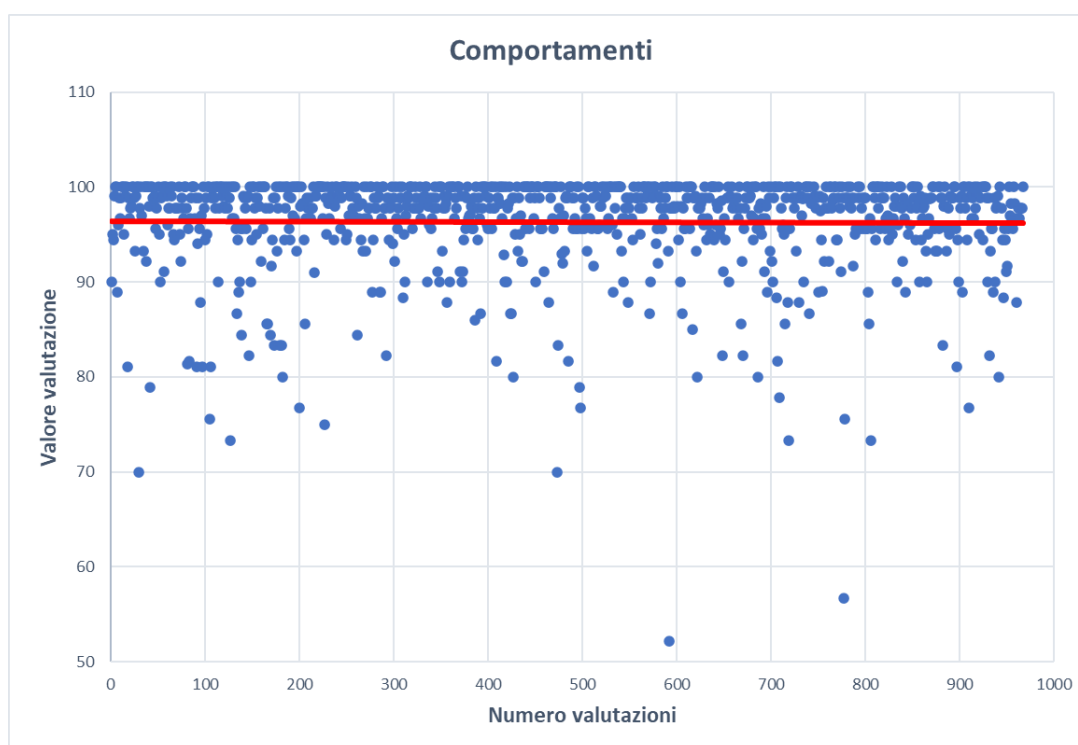


Figura 22 – Grafico a dispersione con linea di tendenza delle valutazioni dei comportamenti

Nella tabella che segue sono riportati, per gli anni 2019, 2020 e 2021, i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione pari a 100 suddivisi per categoria.

Catego ria	anno 2019			anno 2020			anno 2021		
	N. dip. per categor ia	N. dip. Valutazioni al 100%	%	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%	N. dip. per categoria	Valutazio ni al 100%	%
B	77	17	22%	77	13	17%	86	10	11,63
C	397	150	38%	406	106	26%	393	83	21,12
D	281	154	55%	279	118	42%	296	104	35,14
EP	73	49	67%	75	27	36%	75	21	28,00
tot	828	370	45%	837	264	32%	850	218	25,65
CEL*							28	18	75%

*a tempo determinato

Tabella 32 – Numerosità delle valutazioni a 100 per categoria PTA

Di seguito sono riportate le percentuali dei dipendenti con votazione a 100 sul totale del personale afferente ad ogni struttura apicale.

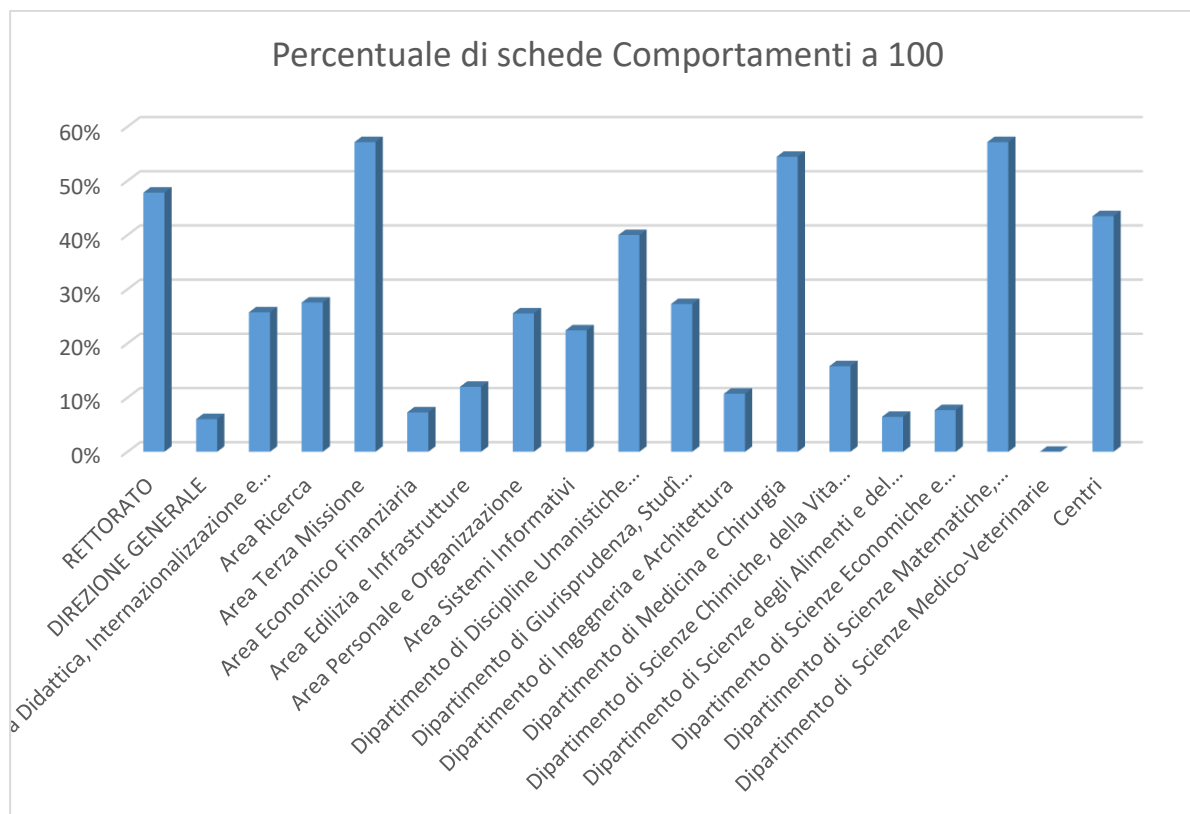


Figura 23 – Percentuale di schede sul comportamento con valutazione massima per struttura apicale

La riduzione dei giudizi eccellenti non va letto come un fattore negativo, ma anzi come una maggiore consapevolezza dei valutatori nella capacità di differenziazione dei giudizi. Nel ciclo performance 2021 sono state introdotte diversi strumenti atti a incentivare la differenziazione (cfr. paragrafo 4.8), tra cui l'obbligo di motivare i giudizi comportamentali pari a 100, questo per valorizzare i comportamenti eccellenti che per loro natura non dovrebbero riguardare la maggior parte del personale; ove ciò accadesse sarebbe appunto segno di scarsa differenziazione dei giudizi.

Nella tabella che segue sono riportati per le strutture dell'Ateneo i dati delle percentuali di raggiungimento della performance di struttura, della performance individuale e dei comportamenti attesi del personale tecnico amministrativo di Ateneo.

Per ogni struttura il dato di valutazione degli obiettivi individuali e quello del comportamento organizzativo sono **il risultato della media aritmetica** di tutte le valutazioni ottenute dal personale afferente; il valore della valutazione degli obiettivi di struttura è ottenuto calcolando la media ponderata degli obiettivi assegnati alla struttura utilizzando i pesi associati ad ogni obiettivo.

Amministrazione centrale	Valutazione		
	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
RETTORATO			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff	-	95,14	100
U.O. Audit interno	100	97,55	100
U.O. Comunicazione Istituzionale e cerimoniale	100	98,93	100
DIREZIONE GENERALE			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff	-	96,43	100
U.O. Affari Istituzionali e organi di governo	100	86,04	100
U.O. Ambiente, sostenibilità e sicurezza (prevenzione e protezione)	100	98,18	100
U.O. Anticorruzione e trasparenza	100	98,00	100
U.O. Approvvigionamenti e servizi	100	98,42	100
U.O. Contratti pubblici	100	97,45	100
U.O. Coordinamento delle Attività Amministrative dei Dipartimenti e dei Centri	100	95,72	100
U.O. Legale e compliance	100	97,68	100
U.O. Programmazione e Controllo di gestione	100	97,81	100
U.O. Vigilanza e logistica	100	88,83	100
AREA ECONOMICO FINANZIARIA			
Staff di Area	-		90
U.O. Ragioneria Generale ed Economato	100	98,68	95,5
U.O. Stipendi e Compensi	100	96,17	95
U.O. Bilanci e Contabilità Analitica	100	98,93	96,7
U.O. Contabilità Dipartimenti e Centri	100	96,70	95
AREA EDILIZIA E INFRASTRUTTURE			
Staff di Area	-	97,80	100
U.O. Gestione edifici	90,00	95,13	100
U.O. Gestione energia	100	96,40	100
U.O. Gestione impianti	100	96,40	100
U.O. Servizi generali e monitoraggio	100	98,63	100
U.O. Sviluppo edilizio e infrastrutture	100	95,94	100
AREA DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Staff di Area	-	86,65	100
U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità	100	98,66	100
U.O. Carriere studenti	100	95,74	100
U.O. Formazione Post Lauream	100	92,26	100
U.O. Internazionalizzazione	100	93,70	91
U.O. Contributi, Diritto allo Studio e Benessere Studentesco	100	96,05	100
U.O. Orientamento e job placement	100	96,35	100
U.O. Tirocini	100	95,20	100
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE			
Staff di Area	-	97,95	100
U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance	100	98,93	100
U.O. Amministrazione Personale Docente	100	95,57	100
U.O. Personale Tecnico Amministrativo e Organizzazione	100	91,57	100
U.O. Formazione e Benessere Organizzativo	100	93,98	100
U.O. Welfare e Previdenza	100	97,84	100

U.O. Rapporti con il Sistema Sanitario	100	96,97	100
AREA RICERCA			
Staff di Area	—	—	100
U.O. Biblioteche di Ateneo	100	98,78	90
U.O. Biblioteche di area medica e giuridica	100	88,45	100
U.O. Biblioteche delle scienze e tecnologie	100	97,40	100
U.O. Biblioteche delle scienze umane	100	88,01	100
U.O. Supporto alla ricerca europea e internazionale	100	94,50	100
U.O. Supporto alla ricerca nazionale e industriale	100	99,78	100
U.O. Monitoraggio delle attività di ricerca	100	99,12	100
AREA TERZA MISSIONE			
Staff di Area	-	100,00	100
U.O. Convenzioni e forme associative	100	96,00	100
U.O. Rapporti con il territorio e public engagement	100	99,30	100
U.O. Sistema museale di Ateneo e archivio storico	100	99,06	100
U.O. Valorizzazione della ricerca e promozione dell'innovazione	100	99,09	100
AREA SISTEMI INFORMATIVI			
Staff di Area	-	96,26	100
U.O. Pianificazione e Gestione della Domanda	100	98,80	100
U.O. Sicurezza IT	100	97,90	100
U.O. Sistemi applicativi	100	99,25	100
U.O. Sistemi tecnologici e infrastrutture	100	98,59	100
U.O. Supporto Utenti	100	94,87	100
U.O. Analisi dati e sviluppo servizi	100	99,45	100

Dipartimenti	Valutazione		
	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	98,53	100
Ambito tecnico	-	96,86	100
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, DI STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	98,24	100
Ambito tecnico	-	96,35	100
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	98,00	98,41	100
Ambito tecnico	-	97,94	100
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	95,00	97,55	95
Ambito tecnico	100	98,00	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	96,62	100
Ambito tecnico	100	97,06	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	98,32	100
Ambito tecnico	-	87,83	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	93,71	100
Ambito tecnico	-	95,60	100

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE ED INFORMATICHE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100	98,66	100
Ambito tecnico	-	99,51	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	98	98,64	100
Ambito tecnico	-	97,31	100

Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo	Valutazione		
	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
Centro di Servizi per la salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	100	98,21	100
Centro Universitario di Odontoiatria	-	95,93	100
Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo	100	99,45	100
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	96,67	97,50	100
Centro Interdipartimentale Misure "G. Casnati"	100	96,10	100
Centro Interdipartimentale per la Sicurezza, tecnologie e Innovazione Agroalimentari*	-	-	-
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo	100	90,00	100
Centro di Medicina del Sonno	-	95,60	100
Centro Linguistico di Ateneo	100	92,73	100
Centro di Accoglienza e inclusione	100	97,25	100

**Il Centro non ha fornito i dati delle valutazioni*

Tabella 33 – Risultati per Strutture

Va rilevato infine che, come stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, a conclusione del ciclo di misurazione e valutazione della performance per ciascun dipendente sono espresse:

- la % di raggiungimento dell'indicatore di performance strategica (ove prevista);
- la % di raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance organizzativa assegnati;
- la % di raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance individuale eventualmente assegnati;
- la % di valutazione del comportamento organizzativo;

e) la % di risultato di performance complessiva la quale tiene conto di tutte le tipologie di obiettivi assegnati e delle risultanze del comportamento organizzativo.

I risultati della performance complessiva del personale dirigente sono ricondotti dagli uffici competenti nelle seguenti fasce di valutazione:

A) $90\% < \text{valore} \leq 100\%$

B) $70\% < \text{valore} \leq 90\%$

C) $40\% < \text{valore} \leq 70\%$

D) $\text{valore} \leq 40\%$

I risultati della performance complessiva del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP sono ricondotti dagli uffici competenti nelle seguenti fasce di valutazione:

A) $80\% < \text{valore} \leq 100\%$

B) $70\% < \text{valore} \leq 80\%$

C) $40\% < \text{valore} \leq 70\%$

D) $\text{valore} \leq 40\%$

La collocazione nell'ambito di una delle 4 Fasce A), B), C) e D) rileva agli effetti del salario accessorio di risultato e degli altri eventuali istituti premiali di natura economica del Personale Tecnico Amministrativo e dei Dirigenti in conformità di quanto definito in sede di contrattazione locale. L'istituzione delle Fasce persegue la finalità di stimolare una maggiore differenziazione delle valutazioni del personale.

La performance complessiva rileva agli effetti del salario accessorio di risultato e degli altri eventuali istituti premiali di natura economica del Personale Tecnico Amministrativo in conformità di quanto definito in sede di contrattazione locale. Nel presente sistema di misurazione e valutazione la performance è da considerarsi negativa quando la performance complessiva (cfr. paragrafo 4.2.1) sia inferiore al valore del 40%. In tale caso il valutato si colloca nell'ultima fascia D) e tale risultato comporta la mancata corresponsione della parte di indennità di salario accessorio legato alla valutazione.

5.2 La performance individuale del Direttore Generale

La valutazione complessiva della performance del Direttore Generale è costituita da:

- una **componente strategica** che si esplicita mediante il raggiungimento di un indicatore specifico legato alla strategia e definito nel Piano Integrato. Il risultato è definito alla tabella 29 ed è pari a 100.
- una **componente organizzativa** legata agli obiettivi operativi di piano integrato e ottenuta calcolando la valutazione media complessiva delle strutture apicali di Amministrazione Centrale. Il risultato è definito nella tabella 31 ed è pari a 99,56%.
- una **componente individuale** legata a:
 - raggiungimento degli obiettivi individuali
 - valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi.

La valutazione comportamentale effettuata dal Rettore nei confronti del Direttore Generale è stata pari a 100.

Gli obiettivi individuali del Direttore Generale sono stati definiti nel Piano Integrato per la gestione della performance anno 2020-2022 – anno 2021 come segue:

1. redazione della Carta dei servizi dell'area dirigenziale di riferimento per i dirigenti e di coordinamento della carta complessiva di Ateneo per il Direttore Generale;
2. incremento dell'attrattività dell'Ateneo in termini di didattica e terza missione;
3. contenimento dei costi intermedi e incremento dei ricavi attinenti alla ricerca e terza missione.

Gli *outcome* sono stati misurati mediante gli indicatori riassunti nella tabella 7 del Piano Integrato 2021, successivamente aggiornati con delibera n. 286 del 01.07.2021 del Consiglio di Amministrazione.

Il risultato finale della componente individuale legata agli obiettivi è pari a 78%, come si evince dalla tabella di seguito riportata:

N°	Indicatore	Peso	Target	Fonte indicatore	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Target	Risultati	Criteri di valutazione				
											60%	80%	100%		
1	razionalizzazione e conseguente riduzione dei costi di Ateneo	10%	riduzione complessiva del 2% dei consumi intermedi (funzionamento) rispetto alla media degli ultimi 3 anni (18,19,20)	limiti di spesa ugov	A.S. 2017:	A.S. 2018:	A.S. 2019:	A.S. 2020:	A.S. 2021:	A.S. 2021:	0%< %risparmio <1%	1%<= %risparmio <2%	%risparmio >= 2%	0%	
					32.332.561	31.331.242	32.855.372	29.095.336	31.093.983,00	34.742.456					
2	funzioni istituzionali public engagement	10%	incremento del 10% rispetto alla media degli ultimi 3 anni	IRIS RM	A.S. 2017:	A.S. 2018:	A.S. 2019(*):	A.S. 2020(*):	A.S. 2021:	A.S. 2021:					100%
					131	261	1202	495	717,93	754					
3	funzioni istituzionali in conto terzi	10%	incremento del 10% della voce di bilancio di ricavi per conto terzi rispetto alla media degli ultimi 3 anni	bilancio di Ateneo	A.S. 2017:	A.S. 2018:	A.S. 2019:	A.S. 2020:	A.S. 2021:	A.S. 2021:	0%< %incremento <5%	5%<= %incremento <10%	%incremento >=10%	0%	
					3.797.695	5.302.366	5.136.308	3.895.064	4.777.912	4.484.174					
4	valore economico dei contratti di ricerca	10%	incremento del 5% rispetto alla media degli ultimi 3 anni	UGOV - PJ	A.S. 2017:	A.S. 2018:	A.S. 2019:	A.S. 2020:	A.S. 2021:	A.S. 2021:	>=11500k & <12900k	>=12900k & <14372k	>=14372 K	100%	
					10.560.964	10.284.293	17.009.488	11.904.111	14.372.560	15.863.341					
5	numero degli immatricolati ai corsi di studio triennali, magistrali e a ciclo unico	10%	media dell'ultimo triennio	ESSE3	A.A. 17/18:	A.A. 18/19:	A.A. 19/20:	A.A. 20/21:	A.A. 21/22:	A.A. 21/22:	>= 8500 & < 8800	>= 8800 & < 9108	>= 9108	100%	
					8.023	8.454	9.113	9.757	9.108	10.344					
6	numero di iscritti ai corsi post lauream non di terzo livello (master, corsi di perfezionamento ist/non ist, sostegno e corsi liberi)	10%	incremento del 10% rispetto alla media degli ultimi 3 anni	ESSE3	A.A. 17/18:	A.A. 18/19:	A.A. 19/20:	A.A. 20/21:	A.A. 21/22:	A.A. 21/22:	>= 1400 & < 1600	>= 1600 & < 1765	>= 1765	80%	
					1854	1287	2377	1150	1765	1621					
7	redazione della Carta dei servizi	40%	entro il 30.06.2021	sito web Ateneo	(*) valori ricalcolati per la presenza di un errore di estrazione riportato nella tabella 7 pubblicata con del. CDA n. 286 del 1.07.2021, adeguato anche il target									100%	
risultato complessivo														78%	

Tabella 34 – Risultati indicatori di performance individuale Direttore Generale e Dirigenti – tab. 7 del Piano Integrato

5.2.1 La performance individuale dei Dirigenti

La valutazione complessiva della performance dei Dirigenti è costituita da:

- una **componente strategica** che si esplicita mediante il raggiungimento di un indicatore specifico legato alla strategia e definito nel Piano Integrato. Il risultato è definito alla tabella 29 ed è pari a 100.
- una **componente organizzativa** legata agli obiettivi operativi di piano integrato e ottenuta calcolando la valutazione media complessiva delle strutture di competenza. Il risultato per ciascuna Area è definito alla tabella 31 del presente documento.
- una **componente individuale** legata al raggiungimento degli obiettivi individuali e alla valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi individuali dei Dirigenti erano i medesimi assegnati al Direttore Generale e sono stati definiti nel Piano Integrato per la gestione della performance anno 2020-2022 – anno 2021 come segue:

1. redazione della Carta dei servizi dell'area dirigenziale di riferimento per i dirigenti e di coordinamento della carta complessiva di Ateneo per il Direttore Generale;
2. incremento dell'attrattività dell'Ateneo in termini di didattica e terza missione;
3. contenimento dei costi intermedi e incremento dei ricavi attinenti alla ricerca e terza missione.

Gli *outcome* sono stati misurati mediante gli indicatori riassunti nella tabella 7 del Piano Integrato 2021, successivamente aggiornati con delibera n. 286 del 01.07.2021 del Consiglio di Amministrazione.

Il risultato finale della componente individuale legata agli obiettivi è pari a 78%, come si evince dalla tabella già riportata nel paragrafo precedente.

Il valore medio delle valutazioni comportamentali espresse dal Direttore Generale e riportate dai Dirigenti è pari a: **97,39**

6. I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

I punti di forza e di debolezza costituiscono un processo fondamentale di analisi e autovalutazione, che in continuità rispetto al ciclo precedente, si pone a conclusione del ciclo della performance 2021 e di ausilio all'avvio del ciclo della performance 2023. Tale processo è svolto con correttezza, senso critico e grande responsabilità nella consapevolezza di creare valore anche nel sistema socioeconomico di riferimento. Il continuo miglioramento del ciclo della performance rappresenta infatti per l'Ateneo un'importante opportunità di crescita e di cambiamento, nell'ottica di favorire lo sviluppo continuo dell'azione amministrativa e la promozione di comportamenti organizzativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati anche attraverso la valorizzazione del merito individuale e di struttura.

In linea con quanto indicato da ANVUR nelle "Linee guida per la gestione del ciclo della performance", sono stati individuati i punti di forza e le criticità emerse durante la gestione del ciclo della performance relativo al 2021, tenuto conto anche delle autovalutazioni scaturite dall'analisi dei documenti relativi al ciclo antecedente.

Un ruolo fondamentale, per il processo di autovalutazione e per ottenere di conseguenza il miglioramento del ciclo della performance, è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo. Con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente il Nucleo di Valutazione, nel documento di Validazione della Relazione Performance 2020, ha espresso alcune considerazioni critiche che di seguito si riprendono e commentano:

1. RILEVAZIONI DI EFFICACIA – osservazioni riscontrate:

- *attenzione alla necessità di raggiungere una maggiore aderenza a quanto stabilito dalla normativa e in particolare dall'art. 5 del d.lgs. 74/2017;*
- *manca di un sistema organico e centralizzato di customer satisfaction adeguatamente correlato a una carta dei servizi;*
- *temi da sviluppare ulteriormente: maggiore strutturazione del processo, fruibilità dei dati, maggiore coordinamento e organizzazione delle rilevazioni occasionali generate da esigenze specifiche;*
- *non è ancora "sufficientemente chiaro se e come i processi di rilevazione della soddisfazione degli utenti possano incidere nelle diverse fasi di pianificazione degli obiettivi, di misurazione e valutazione dei risultati e come siano individuati gli indicatori di impatto, per la misurazione degli outcome";*
- *non chiara definizione dell'oggetto di tali processi di rilevazione;*
- *la mancanza di una chiara e articolata carta dei servizi, corredata dalla definizione di standard di qualità, limita al momento le indagini di soddisfazioni a quelle esercitate, in termini di efficacia, nel quadro del progetto Good Practice.*

L'Ateneo nel 2021, in riferimento all'art. 5 del d.lgs. 74/2017 sulla partecipazione dei cittadini e degli utenti finali al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, per favorire una **maggiore centralità dello stakeholder** nei processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa, in linea con la strategia definita dal PS 2020-2022, ha innanzitutto puntato a strutturare e sviluppare un sistema organico e centralizzato di customer satisfaction (obiettivo operativo AMM2.2.1). Ha a tal fine predisposto e pubblicato il documento "[Architettura del sistema di customer satisfaction](#)" che introduce un approccio sistematico alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza, aumentando il grado di integrazione tra assicurazione della qualità e gestione della performance.

La [Carta dei Servizi di Ateneo](#) approvata nel 2021 (cfr 1.10.2), che definisce gli standard di qualità dei servizi rappresenta uno strumento per l'implementazione del sistema di customer satisfaction di Ateneo. esterni, potrà, a regime, affiancare l'indagine Good Practice quale strumento per la misurazione e valutazione di obiettivi di ambito amministrativo del Piano Strategico. L'Ateneo accogliendo i suggerimenti del Nucleo di Valutazione nel 2021 l'Ateneo nel corso del 2021 ha inoltre definito e strutturato un "[Progetto di Valutazione Partecipativa](#)" (all.2 al [SMVP anno 2022](#)).che trova in via sperimentale applicazione già nel Ciclo della Performance 2022 attraverso l'adozione di obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa relativi a servizi da migliorare sulla base dei risultati di customer satisfaction del progetto Good Practice.

2. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI DIVERSI LIVELLI DI PERFORMANCE – osservazioni e suggerimenti:

- *Prevalenza di risultati raggiunti al 100%;*
- *le percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture apicali (Aree dirigenziali) si attestano al livello massimo;*
- *identificare un punto di equilibrio tra la necessità di individuare un congruo numero di obiettivi da assegnare alle strutture organizzative e la necessità che tali obiettivi siano realmente S.M.A.R.T. – Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti e Temporalmente definiti, associati a indicatori coerenti e rappresentativi;*
- *considerare se la numerosità degli obiettivi operativi definiti nel Piano Integrato della Performance non sia ancora suscettibile di un ridimensionamento;*
- *la valutazione della performance individuale dovrebbe consentire in primo luogo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli, migliorando la loro performance e, di conseguenza, generare un miglioramento per l'intera organizzazione in termini di efficienza dei servizi erogati;*
- *individuazione di strumenti adeguati utili a favorire la differenziazione delle valutazioni, nella prospettiva di far emergere il merito;*
- *cogliere l'opportunità di adottare percorsi formativi e informativi per tutto il personale per trasmettere e diffondere la cultura della valutazione, quale strumento per generare cambiamento e miglioramento.*

Nel 2021 sono stati assegnati n. 136 obiettivi contro i n. 166 obiettivi assegnati nel Piano Integrato 2020 e i n. 104 nel Piano Integrato 2022. È evidente lo sforzo dell'Ateneo verso un graduale ridimensionamento della numerosità degli obiettivi operativi. La valutazione 2021, sia a livello individuale che di struttura, vede ancora la prevalenza di risultati raggiunti al 100% fatta eccezione per le componenti della valutazione degli apicali, dove con riferimento in particolare alla valutazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, il risultato raggiunto, pari al **78%** evidenzia gli sforzi dell'Ateneo nell'individuare indicatori maggiormente significativi e sfidanti. Con riferimento alla valutazione della performance individuale, i risultati raggiunti nel 2021, tendenti ancora al massimo livello, denotano la necessità di ulteriori sforzi verso una differenziazione delle valutazioni. La necessità di implementare interventi formativi e informativi per costruire una cultura della valutazione e della performance a tutti i livelli rappresenta un aspetto strategico fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane riconosciuto nel PS 2022-2024 (azione strategica AMM2.2), implementato nel PIAO 2022 e nel Piano formativo triennale. Si specifica, inoltre, che, al fine di consentire una maggiore valorizzazione delle capacità e competenze, nel SMVP 2022 sono state introdotte importanti novità quali la definizione di una scala di valutazione per le schede comportamentali e il giudizio di eccellenza.

Con riferimento alla struttura del documento l'Ateneo nella presente relazione ha accolto il suggerimento del Nucleo di Valutazione di prevedere, oltre all'articolato sommario, un *abstract* nel quale riassumere sinteticamente i risultati più rilevanti per gli stakeholder esterni, così come anche raccomandato nelle Linee Guida n. 3/2018 del DFP. Le osservazioni critiche del Nucleo di Valutazione sono state un importante punto di riferimento nel processo di miglioramento del ciclo della performance anno 2021, come evidenziato nella sezione "Forza" dell'analisi SWOT sotto riportata. L'analisi dei punti di debolezza sarà il punto di partenza per il miglioramento del ciclo di performance 2023 a cominciare dalla revisione del SMVP per l'anno 2023.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
1	Integrazione tra le componenti politiche e gestionali nel Ciclo di Performance	1	Scarsa cultura del Ciclo della Performance nel personale docente e tecnico amministrativo intesa ancora come mero adempimento.
2	Collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi	2	Carenza di personale con formazione di Project Management per la gestione degli obiettivi trasversali
3	Obiettivi trasversali che coinvolgono più strutture	3	Scarsa cultura della valutazione e eccessiva soggettività nelle valutazioni
4	Scambio di competenza e crescita professionale nella realizzazione di obiettivi operativi, soprattutto trasversali	4	Indicatori e target ancora poco sfidanti e limitatamente oggettivi
5	Integrazione economico finanziaria nel Ciclo della Performance	5	Troppi obiettivi operativi raggiunti al 100%
6	Cruscotto direzionale per la rappresentazione dei risultati degli indicatori	6	Scarso utilizzo di indicatori misurabili con conseguente preferenza di attività come metodo di misurazione.
7	Implementazione di un sistema organico e centralizzato di customer satisfaction attraverso il documento "Architettura del sistema di customer satisfaction" e la nomina di un Gruppo di lavoro per il Coordinamento delle Attività di Rilevazione della Soddisfazione dell'Utenza"	7	Manca di uniformità sulla distribuzione dei carichi di lavoro e disparità nell'assegnazione degli obiettivi operativi alle U.O.
8	Introduzione della valutazione dei comportamenti per i lettori ed esperti linguistici		
9	Nuovo applicativo per la gestione delle valutazioni		
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
1	Nuovo applicativo per la gestione del Ciclo della Performance	1	Eventi imprevedibili come COVID-19 e la guerra in Ucraina
2	Semplificazione degli adempimenti promossa dal PIAO	2	Tendenza alla burocratizzazione del Ciclo della Performance
3	Interazione con il territorio per accrescere l'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo	3	Tempistica rigida dettata dalle norme vigenti
4	Forte spinta alla digitalizzazione e innovazione della PA		

Figura 24 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance

7. ALLEGATI

Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2021 e bilancio consuntivo 2021

Allegato 2 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica

Allegato 3 – Schede risultati obiettivi operativi per obiettivo strategico

Allegato 4 – Obiettivi operativi raggruppati per ambito strategico - anno 2021

La Relazione sulla Performance, annualità 2021, è stata predisposta dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità, istituita con D.R. 291/2021 del 9 febbraio 2021 con funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio e proposta in tema di performance, trasparenza e anticorruzione. La Commissione è costituita dal Rettore o suo delegato, dai Pro Rettori, dal Direttore Generale o suo delegato, dai Dirigenti, dai coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo, dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), da due Direttori di Dipartimento e due rappresentanti degli studenti. La Commissione opera avvalendosi del supporto tecnico-amministrativo fornito dalla U.O. Performance e Controllo di Gestione e dalla U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance e vede la proficua partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione.

La Relazione sulla Performance viene approvata entro il 31 maggio dal Consiglio di Amministrazione e valutata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno.

Il presente documento è stato presentato, discusso, valutato e licenziato dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo** in data 11 maggio 2022.

