



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
ANNO 2015**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del
25 maggio 2016



INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	3
2. I RISULTATI DELL'ATENEO	5
2.1 Didattica	5
2.2 Ricerca	11
2.3 Terza Missione	12
2.4 Analisi finale Programmazione Triennale 2013/2015.....	14
3. IL SISTEMA DELLE PERFORMANCE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	18
3.1. Aderenza al Sistema di Misurazione e Valutazione	18
3.2. I risultati della performance 2015	19
3.2.1. Premessa	19
3.2.2. La performance del personale tecnico amministrativo e dei dirigenti.....	21
3.3.1. Performance dei dirigenti.....	27
4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	29
4.1. Anticorruzione	29
4.2. Trasparenza	31
4.2.1. Obblighi di trasparenza: criticità e opportunità	33
4.2.2. Comunicazione, trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder	38
4.2.3 Trasparenza e performance organizzativa individuale	45
5. RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE E LORO EROGAZIONE	46
6. RISORSE COMPLESSIVE DI ATENEO E RISULTATI DI BILANCIO	48
7. LE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO	51
8. PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE SVILUPPATE DALL'ATENEO.....	53
9. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE	54

9.1. Proposte migliorative.....	55
10. Allegati	57
10.1 Allegato 1 -Obiettivi di struttura – anno 2015	57
10.2 Allegato 2 - Obiettivi operativi dei Dirigenti – anno 2015..	57
10.3 Allegato 3 – Obiettivi delle Strutture Dipartimentali – anno 2015.....	57

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance – elaborata dall'Università degli Studi di Parma, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009 - costituisce lo strumento mediante il quale l'Ateneo presenta ai cittadini e a tutti gli stakeholders interni ed esterni, i risultati conseguiti nel corso del 2015.

Nel 2015 l'Ateneo ha operato nel contesto della Programmazione Triennale 2013/2015, che nel momento dell'inizio del mandato rettorale, ha individuato la strategia da perseguire, unitamente alle azioni ministeriali proposte.

Pertanto nel 2015 l'amministrazione ha operato nell'ottica di una continuità degli obiettivi strategici individuati nella suddetta programmazione triennale e per il perseguimento di quelli anche scaturiti dal monitoraggio effettuato, decorsa una annualità della stessa.

La stesura della Relazione intende recepire, come avvenuto per il Piano Integrato 2016/2018, gli indirizzi dell'ANVUR esposti nelle "Linee guida per il ciclo integrato della performance" del luglio scorso, anche se rendiconta attività programmate in un Piano della Performance 2015, che rispondeva alle indicazioni delle delibere CIVIT, oggi superate.

Pertanto, in questa Relazione, si vuole inquadrare il contesto in cui l'Ateneo di Parma opera, descrivendone dapprima i risultati in ambito di didattica, ricerca e terza missione e per i quali è indubbia la sinergia fra componente accademica e componente tecnico - amministrativa.

La performance dell'Ateneo è inoltre misurata per quanto attiene i risultati della Programmazione Triennale 2013/2015, di cui, proprio in questi giorni, è stato effettuato il monitoraggio finale degli indicatori relativi all'anno 2015. Apposita sezione è dedicata a questa analisi.

Con riflessione critica si illustrano conseguentemente i risultati della performance organizzativa ed individuale. Tali riflessioni hanno già trovato spazio nel momento della recente stesura del Piano integrato 2016/2018 e, ancor prima, nel momento della revisione del Sistema

di Misurazione e Valutazione, documenti che hanno visto il recepimento di azioni migliorative, soprattutto in termini di performance organizzativa.

La Relazione sarà pubblicata nel sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>, pubblicata sul portale della Trasparenza ed inviata all'ANVUR.

2. I RISULTATI DELL'ATENEO

La Performance di un Ateneo, secondo la normativa vigente e secondo le indicazioni contenute nelle linee Guida emanate dall'ANVUR nel luglio 2015, si misura non solo, come accadeva negli anni precedenti, sulla base di obiettivi e indicatori relativi alla struttura organizzativa dell'Ateneo stesso, ma attraverso un'analisi che deve anche essere integrata all'interno di un più ampio inquadramento che coinvolge le missioni istituzionali dell'Università, ossia:

- Didattica
- Ricerca
- Terza Missione

Pertanto, in seguito si riportano sinteticamente i principali indicatori di valutazione della performance relativi alle tre dimensioni sopra citate, per avere una visione complessiva dell'andamento dell'Ateneo di Parma nell'anno 2015.

2.1 DIDATTICA

Immatricolati

È stato effettuato un confronto tra il numero di immatricolati di Parma e del sistema universitario statale italiano, per gli anni accademici 2013/2014, 2014/2015 e 2015/2016 - fonte dati Anagrafe Nazionale Studenti (ANS). Dall'analisi si osserva che l'Università degli Studi di Parma registra un lieve calo nel numero di immatricolati di circa il 3% tra gli a.a. 2013/2014 e 2014/2015. Al contrario tra gli a.a. 2014/2015 e 2015/2016 si registra un forte aumento, pari a circa il 12,5%, mentre la tendenza italiana è in lieve calo (-1,3%). L'aumento delle immatricolazioni nel 2015/2016 è dovuto ad un aumento del 25% negli immatricolati triennali, mentre si è registrato un calo negli immatricolati a livello di lauree magistrali (-14%) dovuto prevalentemente alla flessione delle immatricolazioni subita negli anni precedenti dalle lauree triennali.

Si è poi passati all'analisi percentuale del tasso di immatricolazione per classi e per aree CUN.

Dall'analisi per area CUN si osserva che Parma migliora nell'a.a. 2015/2016 rispetto all'a.a. 2014/2015. Infatti, mentre gli

immatricolati erano in calo in ben 9 aree e in aumento in sole 5 aree nell'a.a. 2014/2015, nell'a.a. 2015/2016 la tendenza si inverte e Parma registra un aumento di immatricolati in ben 10 aree. Le aree che hanno confermato l'aumento degli immatricolati sia per l'a.a. 2014/2015 che per l'a.a. 2015/2016 sono: scienze agrarie e veterinarie, scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche e scienze matematiche e informatiche.

Dall'analisi per classe di laurea si osserva che l'Università degli Studi di Parma conferma il numero di classi con matricole in aumento.

Analisi immatricolati per classe di laurea ed area CUN:

Numero aree CUN presenti a Parma	14			
	14/15 SU 13/14		15/16 SU 14/15	
Numero aree nelle quali Parma è migliore rispetto all'andamento Italia	6	43%	11	79%
Numero aree nelle quali Parma è peggiore rispetto all'andamento Italia	8	57%	3	21%
PARMA: numero aree nelle quali gli immatricolati sono in aumento	5	36%	10	71%
PARMA: numero aree nelle quali gli immatricolati sono in diminuzione	9	64%	4	29%

Numero classi di laurea presenti a Parma	63			
	14/15 SU 13/14		15/16 SU 14/15	
Numero classi nelle quali Parma è migliore rispetto all'andamento Italia	32	51%	39	62%
Numero classi nelle quali Parma è peggiore rispetto all'andamento Italia	31	49%	24	38%
PARMA: numero classi nelle quali gli immatricolati sono in aumento	34	54%	34	54%
PARMA: numero classi nelle quali gli immatricolati sono in diminuzione	29	46%	29	46%

Nella tabella che segue viene confrontato, per le aree CUN, il tasso di variazione del numero di immatricolati tra un anno accademico e il suo predecessore. In verde sono evidenziate le percentuali migliori tra Parma e Italia.

AREA CUN	%14/15		%15/16	
	PARMA	ITALIA	PARMA	ITALIA
Ingegneria civile ed architettura	-3,59%	-8,14%	-23,68%	-7,31%
Ingegneria industriale e dell'informazione	-3,45%	4,67%	6,59%	4,76%
Scienze agrarie e veterinarie	12,15%	-4,24%	27,96%	5,87%
Scienze biologiche	-4,14%	-6,30%	47,54%	7,29%
Scienze chimiche	-16,33%	-3,82%	53,66%	16,92%
Scienze della terra	-42,57%	-3,18%	75,00%	4,87%
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6,28%	1,91%	0,17%	-1,53%
Scienze economiche e statistiche	-11,18%	1,61%	35,55%	0,44%
Scienze fisiche	-25,58%	3,53%	75,00%	16,18%
Scienze giuridiche	-24,46%	-12,41%	-26,67%	-8,73%
Scienze matematiche e informatiche	7,03%	0,00%	27,74%	0,00%
Scienze mediche	14,00%	15,05%	22,15%*	19,39%
Scienze politiche e sociali	5,76%	0,26%	-1,72%	-3,63%
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-4,99%	0,23%	16,27%	-4,05%

*Per quanto attiene il dato di Scienze mediche questo deriva dalla cessazione dell'effetto anomalo di iscrizioni a Medicina, dovute all'accoglimento di ricorsi al TAR dell'anno precedente.

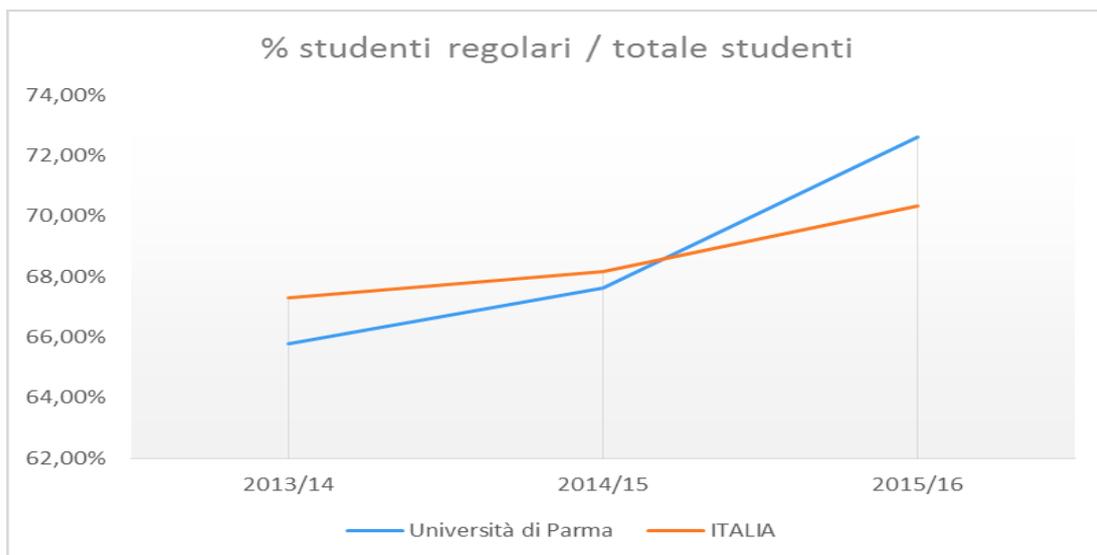
Iscritti regolari

Sulla base dei dati ANS si è proceduto ad indagare la percentuale di studenti regolari sul totale della popolazione studentesca per l'Ateneo di Parma, la regione Emilia Romagna e l'Italia. Per studente regolare si intende: "studente iscritto al sistema universitario italiano da un numero di anni inferiore o uguale alla durata legale del corso di riferimento" - Fonte MIUR.

Dall'analisi del tasso di studenti regolari emerge che il trend è in netto miglioramento a livello di sistema universitario. Sia Parma che gli Atenei italiani stanno aumentando la percentuale di studenti regolari sul totale della popolazione studentesca.

È d'uopo osservare come l'Università degli Studi di Parma abbia una percentuale migliore nell'a.a. 2015/2016 rispetto alla media nazionale.

	2013/14	2014/15	2015/16
Università degli Studi di Parma	65,80%	67,63%	72,61%
Media Emilia Romagna	72,70%	74,19%	77,50%
Media Italia	67,31%	68,15%	70,32%



Laureati

Sulla base dei dati ANS viene riportato il numero di laureati per anno solare suddivisi per area CUN.

Area CUN	2013	2014	2015
Scienze matematiche e informatiche	42	32	65
Scienze fisiche	44	34	18
Scienze chimiche	138	136	110
Scienze della terra	64	64	64
Scienze biologiche	563	573	590
Scienze mediche	645	643	636
Scienze agrarie e veterinarie	258	233	283
Ingegneria civile ed architettura	545	547	465

Ingegneria industriale e dell'informazione	443	493	473
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	414	388	341
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	571	623	507
Scienze giuridiche	172	169	166
Scienze economiche e statistiche	1.135	984	831
Scienze politiche e sociali	232	227	194
TOTALE	5.266	5.146	4.743

Si osserva una graduale diminuzione del numero di studenti laureati tra l'anno 2013 e l'anno 2015. Tale andamento è dovuto principalmente al calo degli immatricolati che si è verificato fino al 2014, pertanto ci si attende un incremento del numero di laureati nei prossimi anni.

La tabella seguente mostra la correlazione tra la variazione % di studenti immatricolati e la variazione % di studenti laureati: la diminuzione dei laureati in genere segue di qualche anno la diminuzione delle immatricolazioni, come evidenziato in tabella.

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Variazione % immatricolati rispetto all'anno accademico precedente	-19%	-2%	-4%	-3%	12%
Variazione % laureati rispetto all'anno accademico precedente	8%	-2%	-1%	-18%	

Post-lauream

Per quanto riguarda la formazione Post Lauream, le tipologie di corsi attivi e l'andamento del numero degli iscritti sono riportati nelle tabelle seguenti.

Tipo corso	Anno Accademico		
	2013/2014	2014/2015	2015/2016
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
Master di Primo Livello	169	250	270
Master di Secondo Livello	206	189	253
Corso di Dottorato	471	438	390
Scuola di Specializzazione	662	661	-
Totale	1.508	1.538	-

Tipo corso	Anno Accademico		
	2013/2014	2014/2015	2015/2016
	Nr. corsi	Nr. corsi	Nr. corsi
Master di Primo Livello	9	16	14
Master di Secondo Livello	19	14	15
Corso di Dottorato	46	45	19
Scuola di Specializzazione	26	46	3
Corsi di Perfezionamento	22	16	21
Totale	122	137	72

- Master di Primo e Secondo Livello – il numero di Master attivi è sostanzialmente stabile, ma l'andamento degli iscritti nei tre a.a. è in crescita.
- Dottorati di Ricerca – si segnala che, a seguito delle modifiche introdotte dal D.M. 48/2013, a partire dall'a.a. 2015/2016 è stato attuato un riordino dei cicli di dottorato che ha comportato un accorpamento degli stessi. Infatti, il numero dei corsi attivi si dimezza passando da 45 nell'a.a. 2014/2015 a 19 nell'a.a. 2015/2016, mentre il numero di iscritti diminuisce del 11%. L'Università di Parma ha inoltre attivato per il XXX ciclo n. 3 corsi di Dottorato in convenzione con altri Atenei;
- Scuole di Specializzazione – il numero di iscritti e di scuole attive per l'A.A. 2015/2016 non è significativo poiché non sono ancora disponibili i dati dell'area medica, in quanto le iscrizioni non sono ancora concluse; per gli a.a. precedenti non si rilevano variazioni significative;

- Corsi di perfezionamento – il numero di corsi attivi non subisce significative variazioni, e non è disponibile il numero dei partecipanti.
- PAS/TFA – l’attivazione di tali corsi dipende dalle scelte nazionali, pertanto non sono stati riportati in tabella.

2.2 RICERCA

I dati relativi alla ricerca sono stati estratti dal sistema contabile interno (U-GOV), prendendo come riferimento i progetti di ricerca degli anni 2014 e 2015 e i relativi ricavi generati.

I progetti sono stati poi così suddivisi:

Progetti Europei: si tratta principalmente della partecipazione al programma Horizon 2020. Nel corso del 2015 sono stati stipulati 10 Agreements relativi a nuovi progetti per ricavi totali pari a circa 7 milioni di euro, in miglioramento rispetto ai 3,6 milioni di euro registrati nel 2014.

Progetti relativi a contratti e convenzioni con enti ed istituzioni pubbliche: anche in questo caso si registra un incremento di ricavi nel 2015 rispetto al 2014, passando da 3,1 milioni di euro nel 2014 a 3,6 milioni di euro nel 2015;

Progetti relativi a contratti e convenzioni in conto terzi con il settore privato: in questo caso si registra un lieve incremento, da 4,5 milioni di euro nel 2014 a 7,3 milioni di euro nel 2015.

Produzione scientifica

L’ultima valutazione della produzione scientifica disponibile è basata sull’esercizio VQR 2004-2010. Il nuovo esercizio VQR 2011-2014 è in fase di chiusura. In tale esercizio l’Università di Parma ha certificato l’accreditamento di 884 addetti alla ricerca così suddivisi:

- Ricercatori a tempo determinato: 55
- Ricercatori a tempo indeterminato: 222
- Assistenti di ruolo ad esaurimento: 1
- Professori associati: 396

In totale sono stati presentati 1.578 prodotti di ricerca su 1661 prodotti attesi, con una percentuale pertanto pari al 95%. Questi dati confermano il buon livello di produzione scientifica dell'Ateneo che sarà soggetto a valutazione nei prossimi mesi.

2.3 TERZA MISSIONE

Sono di seguito riportate le principali attività caratteristiche della terza missione:

Spin off

Attualmente l'Università di Parma conta n. 20 Spin-Off attivi, di cui n.3 costituiti nel corso del 2015:

- 1) F.S.T.T. S.r.l. - Food Safety and Traceability Transport;
- 2) ART S.r.l. - Apta Regenerative Technologies S.r.l.;
- 3) HIGH MAT INNOVATION S.r.l.

Brevetti

Nel corso del 2015 l'Università di Parma ha depositato n. 5 nuovi brevetti di seguito elencati:

1. Processo per la produzione di celle solari a film sottili a base di $Cu_2ZnSn(S,Se)$;
2. Nuovi agenti ad attività microbica derivati da cardiotoxina 1 (CTX-1) di Naja Atra;
3. Rilevazione di sorgenti di radiazione nucleare mediante velivolo autonomo dotato di interfaccia aptica attrattiva;
4. Preparazione di 2-oxo-2H-PIRROL-1(5H) - carbossamidi e loro impiego come nuovi derivati per il trattamento dell'HIV;
5. Utilizzo dell'Odorant binding protein di vertebrato (OBP) quale agente antibatterico.

Musei dell'Ateneo, mostre ed eventi

Attualmente l'Università di Parma conta i seguenti musei, di cui uno costituito nel corso del 2015:

1. Museo di storia naturale
2. Orto botanico
3. Museo di fisica e scienze della terra
4. Museo anatomico veterinario "A. Lemoigne"
5. Museo e biblioteca storica museale di biomedicina
6. Museo di matematica e informatica

7. Museo di cristallochimica

Il Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC) è stato aperto al pubblico da Maggio 2015; dal 2007 ha sede presso l'Abbazia di Valserena, "Certosa di Paradigna". È strutturato in cinque sezioni - Arte, Fotografia, Media, Progetto, Spettacolo - nelle quali sono conservati circa 12 milioni di opere. Il suo compito istituzionale è la raccolta, conservazione, catalogazione e promozione del patrimonio culturale. Svolge anche un'attività di consulenza scientifica, di supporto alla didattica, di ricerca e progetta e organizza mostre: al suo attivo ha oltre 100 esposizioni e altrettante pubblicazioni. Lo CSAC è stato inoltre dotato di servizi di accoglienza e ospitalità. Le numerose attività scientifiche e culturali sono elencate nel documento di rendicontazione dell'Ateneo al seguente link: <http://www.unipr.it/node/14126>

Attività assistenziale

L'Università di Parma, attraverso i Dipartimenti dell'Area Medica, svolge diverse attività rivolte al contesto sanitario:

- attività clinica nell'ambito della convenzione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma; attualmente i docenti convenzionati sono: 24 professori di prima fascia, 63 professori di seconda fascia, 45 ricercatori e 2 dipendenti di profilo tecnico-medico;
- attività clinica nell'ambito della convenzione con l'Azienda USL e la Fondazione Don Gnocchi di Parma; attualmente i docenti convenzionati sono: 1 professore di prima fascia, 2 professori di seconda fascia e 2 ricercatori;
- attività clinica presso il Centro Universitario di Odontoiatria.

Elenco delle iniziative e dei dati relativi all'ambito della terza missione dell'Ateneo sono comunque ripresi in modo più completo nel documento di rendicontazione dell'Ateneo di Parma pubblicato nel sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link: <http://www.unipr.it/node/14126>

2.4 ANALISI FINALE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2013/2015

Obiettivo di quanto sotto esposto è l'analisi della performance dell'Ateneo ottenuta nella Programmazione Triennale 2013-2015 (PRO3) e quindi l'analisi dell'impatto economico sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi suddivisi in linee d'azione.

La Programmazione Triennale (PRO3) è un progetto di miglioramento degli Atenei Italiani tramite il quale il MIUR rende disponibile dei fondi per sviluppare i progetti presentati dalle università all'interno di obiettivi di miglioramento definitivi a livello nazionale. Nello specifico l'Università di Parma ha presentato le seguenti azioni e linee di intervento collocate all'interno dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Promozione della qualità del sistema universitario

- Azione I: azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti
Linee d'intervento:
 - ✓ a) azioni di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro;
 - ✓ b) dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti;
 - ✓ c) formazione a distanza erogata dalle Università non telematiche.
- Azione II: promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione
Linee d'intervento:
 - ✓ d) potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi in lingua straniera di I, II e III livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o del Doppio Titolo;
 - ✓ e) potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti
- Azione III: incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di

professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo

Linee d'intervento:

- ✓ a) presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'ateneo, in possesso di un elevato profilo scientifico a livello internazionale

Obiettivo 2: dimensionamento sostenibile del sistema universitario

- Azione II: realizzazione di modelli federativi di università su base regionale o macro-regionale, con le seguenti caratteristiche, ferme restando l'autonomia scientifica e gestionale dei federati nel quadro delle risorse attribuite.

Linee d'intervento:

- ✓ b) unificazione e condivisione di servizi amministrativi, informativi, bibliotecari e tecnici di supporto alla didattica e alla ricerca.

Sulla base del raggiungimento degli obiettivi prefissati varia l'attribuzione della quota annuale di finanziamento (analisi intermedia) oltre che il consolidamento o la conferma del finanziamento triennale ottenuto sul Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) (analisi finale).

Modalità di calcolo raggiungimento obiettivi

Per valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, il MIUR ha emanato la nota numero 3434 del 10 marzo 2016 con la quale definisce due indicatori:

- ✓ Indice di distanza relativa utile al fine di analizzare il raggiungimento degli obiettivi intermedi;
- ✓ Indice di distanza relativa finale utile al fine di analizzare il raggiungimento degli obiettivi finali.

Per ogni linea d'azione viene calcolato l'indicatore medio di distanza relativa pari alla media aritmetica degli indicatori di distanza relativa di ogni intervento svolto all'interno della stessa linea d'azione.

Analisi intermedia

L'analisi intermedia è volta a definire la quota di finanziamento annuale che spetta all'Ateneo in base all'indice medio di distanza relativa per ogni linea di azione. Nello specifico se l'indicatore

assume valore pari a 1 allora il finanziamento viene confermato al 100%. Al contrario se l'indicatore assume valore inferiore a 1, verrà recuperata parte della quota di finanziamento pari al rapporto tra 50% della quota erogata nell'anno e il complemento a 1 dell'indice medio di distanza relativa per ogni singola linea d'azione.

		N.	Responsabile	Indicatore	Risultato 2014	Target 2015	Risultato 2015	$i_{2015} = \frac{\text{risultato 2015} - \text{risultato 2014}}{\text{target 2015} - \text{risultato 2014}}$
obiettivo 1	linea azione 1a	1	Sara Ranieri	1055_ATENEO	7	9	9	1
		2		1_1_a_2	0,62	0,642	0,681	1
		3		1056_ATENEO	4	0	0	1
	linea azione 1b	4	Emilio Iori	1_1_b_1	4	7	7	1
		5		1_1_b_2	SI	SI	SI	1
		6		Andrea Lasagni	1057_ATENEO	3	10	10
	7	1_1_c_1	0		2	3	1	
obiettivo 2	linea azione 2d	8	Andrea Cilloni	1_2_d_1	1	3	6	1
		9		1_2_d_2	2	6	6	1
		10		1_2_d_4	1	1	2	1
	linea azione 2e	11	Gioia Angeletti	1058_ATENEO	113	120	173	1
		12		1_2_e_5	0,757	1	0,915	0,65
obiettivo 3	linea azione 3a	13	Direzione	1_3_a_3	SI	SI	SI	1
obiettivo 2	linea azione 2b	14	Fiammetta Mamoli	2_2_b_1	1	2	2	1
		15	Monica Vezzosi	2_2_b_2	NO	SI	SI	1

		N.	Responsabile	Indicatore	$i_{2015} = \frac{\text{risultato 2015} - \text{risultato 2014}}{\text{target 2015} - \text{risultato 2014}}$	i medio	Quota 2015 prevista	Recupero quota 2015
obiettivo 1	linea azione 1a	1	Sara Ranieri	1055_ATENEO	1	1,00	238.738	0
		2		1_1_a_2	1			
		3		1056_ATENEO	1			
	linea azione 1b	4	Emilio Iori	1_1_b_1	1	1,00	396.746	0
		5		1_1_b_2	1			
		6		Andrea Lasagni	1057_ATENEO			
	7	1_1_c_1	1					
obiettivo 2	linea azione 2d	8	Andrea Cilloni	1_2_d_1	1	1,00	140.776	0
		9		1_2_d_2	1			
		10		1_2_d_4	1			
	linea azione 2e	11	Gioia Angeletti	1058_ATENEO	1	0,83	162.626	14.221
12	1_2_e_5	0,65						
obiettivo 3	linea azione 3a	13	Direzione	1_3_a_3	1	1	34.922	0
obiettivo 2	linea azione 2b	14	Fiammetta Mamoli	2_2_b_1	1	1	11.933	0
		15	Monica Vezzosi	2_2_b_2	1			
assegnazione o recupero definitivo quota 2015								

Come si evince dalle tabelle sopra riportate il Ministero ha confermato la totalità del finanziamento richiesto per il 2015 per la realizzazione degli obiettivi di Ateneo pari a 1.128.532 euro, ad eccezione di una minima quota pari a 14.221 euro.

Analisi finale

L'analisi finale è volta a definire se la quota di finanziamento triennale impiegata nei progetti di miglioramento sviluppati in ambito PRO3 viene consolidata in FFO (incremento di 1/3 di quanto finanziato come linea di azione), confermata (FFO rimane stabile) o recuperata (FFO viene ridotto). Sulla base dell'indice medio finale di distanza relativa si verifica se il valore finanziato sulle singole linee d'azione viene consolidato (i medio finale > di 0,90) confermato (0,60 < i medio finale < 0,90) o recuperato (i medio finale < 0,60).

		N.	Responsabile	Indicatore	Situazione 2013	Target 2015	Risultato 2015	$i_{fin} = \frac{\text{risultato 2015} - \text{situazione 2013}}{\text{target 2015} - \text{situazione 2013}}$
obiettivo 1	linea azione 1a	1	Sara Ranieri	1055_ATENEO	5	9	9	1
		2		1_1_a_2	0,618	0,642	0,681	1
	linea azione 1b	3	Emilio Iori	1056_ATENEO	0	0	0	1
		4		1_1_b_1	0	7	7	1
		5		1_1_b_2	NO	SI	SI	1
	linea azione 1c	6	Andrea Lasagni	1057_ATENEO	0	10	10	1
7		1_1_c_1		0	2	3	1	
obiettivo 2	linea azione 2d	8	Andrea Cilloni	1_2_d_1	1	3	6	1
		9		1_2_d_2	2	6	6	1
		10		1_2_d_4	0	1	2	1
	linea azione 2e	11	Gioia Angeletti	1058_ATENEO	80	120	173	1
		12		1_2_e_5	0,887	1	0,915	0,25
		13		1_3_a_3	NO	SI	SI	1
obiettivo 3	linea azione 3a	14	Direzione	2_2_b_1	0	2	2	1
obiettivo 2	linea azione 2b	14	Fiammetta Mamoli	2_2_b_1	0	2	2	1
		15	Monica Vezzosi	2_2_b_2	NO	SI	SI	1

		N.	Responsabile	Indicatore	$i_{fin} = \frac{\text{risultato 2015} - \text{situazione 2013}}{\text{target 2015} - \text{situazione 2013}}$	i medio finale		Totale assegnato	Consolidamento 2016 su FFO
obiettivo 1	linea azione 1a	1	Sara Ranieri	1055_ATENEO	1	1,00	consolidamento	592.200	197.400
		2		1_1_a_2	1				
	linea azione 1b	3	Emilio Iori	1056_ATENEO	1	1,00	consolidamento	984.145	328.048
		4		1_1_b_1	1				
		5		1_1_b_2	1				
	linea azione 1c	6	Andrea Lasagni	1057_ATENEO	1	1,00	consolidamento	345.200	115.067
7		1_1_c_1		1					
obiettivo 2	linea azione 2d	8	Andrea Cilloni	1_2_d_1	1	1,00	consolidamento	349.200	116.400
		9		1_2_d_2	1				
		10		1_2_d_4	1				
	linea azione 2e	11	Gioia Angeletti	1058_ATENEO	1	0,62	conferma	403.400	134.467
12		1_2_e_5		0,25					
obiettivo 3	linea azione 3a	13	Direzione	1_3_a_3	1	1	consolidamento	86.625	28.875
obiettivo 2	linea azione 2b	14	Fiammetta Mamoli	2_2_b_1	1	1	consolidamento	29.600	9.867
		15	Monica Vezzosi	2_2_b_2	1				
<i>conferma o consolidamento finale su FFO</i>									

Dall'analisi finale e dalle tabelle sopra riportate si evince pertanto che il consolidamento sul FFO da parte dell'Ateneo, a partire dal 2016, è pari a 795.657 euro, quale conferma del successo delle azioni intraprese dall'Ateneo e del conseguimento degli obiettivi, che ha consentito allo stesso il suo posizionamento nella fascia migliore.

A conclusione pertanto della Programmazione Triennale 2013/2015 l'Ateneo di Parma ha ottenuto, per la realizzazione dei progetti presentati un totale pari a 2.754.646 euro.

3. IL SISTEMA DELLE PERFORMANCE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

3.1. ADERENZA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il ciclo della performance per l'anno 2015 ha seguito quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione che, per l'anno 2015 è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, consolidando la sua struttura e recependo quanto indicato nel Piano della Performance 2015 concernente la riprogettazione complessiva degli uffici e dei servizi e del sistema organizzativo nel suo insieme, introdotta appunto nel 2015.

A fronte di ciò il Sistema di misurazione e Valutazione adottato per il 2015 ha previsto un obiettivo di Ateneo di partecipazione al processo di revisione organizzativa, alla realizzazione del quale tutto il personale tecnico amministrativo ha partecipato.

Negli obiettivi di struttura (allegato1) tale obiettivo è ripreso e ne è dato riscontro della sua attuazione.

Il ciclo del 2015 ha pienamente aderito al Sistema di Misurazione per il medesimo anno a partire dalla fase di assegnazione degli obiettivi, con il processo a cascata che individua valutati e valutatori, nella fase di monitoraggio e nella valutazione finale, rispettando tempi e modalità previste.

In sintesi, dagli obiettivi di natura strategica sono stati individuati obiettivi individuali, mediante un processo a cascata che ha consentito di coinvolgere un numero veramente considerevole di personale, che ha operato per il perseguimento di obiettivi da raggiungere individualmente o in gruppo, con l'apporto trasversale di risorse diverse.

Anche per le strutture dipartimentali, per cui erano state individuate linee di indirizzo per l'assegnazione di obiettivi al personale tecnico – amministrativo, per rispondere e concorrere al raggiungimento della strategia di Ateneo, il processo si è svolto nei tempi e nelle fasi

richieste e positiva è stata la risposta a quanto suggerito in termini di definizione di obiettivi.

La Relazione è portata in approvazione al Consiglio di Amministrazione per recepire quanto indicato nelle "Linee guida per la gestione del Ciclo della Performance" emanate dall'ANVUR nel luglio 2015 (Tab.1 - Il ciclo integrato della performance) e che, prevedono, per il 2016, un anno di sperimentazione, al fine di individuare azioni migliorative del ciclo e indicatori di performance per le attività di benchmarking.

3.2. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE 2015

3.2.1. PREMESSA

Nel Piano della Performance 2014/2016 sono state individuate le strutture e le diverse componenti, accademiche e gestionali, per il raggiungimento degli obiettivi strategici delle diverse aree strategiche individuate, anticipando il principio, espressamente dichiarato nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance" emanate dall'ANVUR, di prioritaria importanza del rafforzamento della sinergia, reale e potenziale, tra la componente accademica e quella amministrativa.

Nel Piano della Performance 2014-2016 - Aggiornamento 2015, sono state evidenziate le risorse umane, individuali e di gruppo, da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi e impegnate nell'erogare i diversi servizi, che sono state sinteticamente riportate nei seguenti allegati, pubblicati nella "Sezione amministrazione trasparente" alla pagina <http://www.unipr.it/node/8863>

Allegato 1) - Obiettivi di Area Dirigenziale – Anno 2015

Allegato 2) - Obiettivi operativi dei Dirigenti – Anno 2015

Allegato 3) - Linee di indirizzo per l'assegnazione di obiettivi per le strutture dipartimentali - Anno 2015

Nell'allegato 1) al Piano della Performance - Aggiornamento 2015, sono state individuate le strutture organizzative impegnate per la realizzazione degli obiettivi operativi, con l'evidenza del coinvolgimento, per molti obiettivi, di strutture diverse e, conseguentemente, di risorse umane organizzate in team e gruppi di lavoro.

Nell' allegato 3) invece sono individuate le linee di indirizzo per l'assegnazione degli obiettivi nei dipartimenti, al fine di favorire la coerenza con gli obiettivi strategici e l'interazione con quelli delle Aree dirigenziali, pur salvaguardando eventuali esigenze peculiari e specifiche presso le strutture dipartimentali.

Seguendo nel dettaglio l'assegnazione degli obiettivi, dagli obiettivi di Struttura Organizzativa sono individuati gli obiettivi per i dirigenti (allegato 2 al Piano della Performance – Aggiornamento 2015) e, conseguentemente, per i responsabili di UOC e UOS, nonché di articolazioni e funzioni, in un processo a cascata descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La performance organizzativa esprime il risultato dell'intera organizzazione, con tutte le sue articolazioni, a fronte dell'assegnazione di obiettivi definiti e misurandone il grado di raggiungimento.

Allegati fondamentali della presente Relazione sulla Performance 2015, partendo da quanto sopra detto in sede di definizione del Piano della Performance 2015, sono l'allegato 1) Obiettivi di struttura - Anno 2015 e l'allegato 3) Obiettivi delle Strutture Dipartimentali - Anno 2015

Nell'allegato 1) sono evidenti gli obiettivi trasversali che coinvolgono diverse strutture e per i quali, nel processo a cascata e nella loro scomposizione, sono stati definiti i diversi responsabili.

Per ciascun obiettivo trasversale è individuato un Responsabile principale.

Obiettivi trasversali per eccellenza sono quelli ad esempio in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, di dematerializzazione e snellimento delle procedure e di miglioramento per l'assicurazione della qualità, che coinvolgono trasversalmente le aree dirigenziali e le strutture dipartimentali

Pertanto, l'allegato 1) della presente Relazione riprende gli obiettivi di Struttura con l'indicazione degli attori coinvolti, del raggiungimento del risultato e della fonte del dato stesso.

Similmente l'allegato 3) evidenzia i risultati conseguiti nelle strutture dipartimentali a fronte di obiettivi assegnati, come detto sopra, nell'ambito di obiettivi strategici e per concorrere alla performance

dell'Ateneo, pur salvaguardando esigenze specifiche nelle diverse strutture.

L'allegato 2) presenta gli obiettivi assegnati ai singoli Dirigenti con le medesime modalità, esplicitandone cioè il relativo conseguimento e la fonte del dato da cui ciò si evince.

E' opportuno sottolineare che, come evidenziato nel Piano Integrato 2016/2018, l'Amministrazione sta promuovendo un passaggio, anche culturale, ad un sempre più strutturato percorso per la valutazione della performance organizzativa, richiedendo, nel contempo, al personale adeguata flessibilità e necessaria capacità e promozione di interazione nella conduzione dei processi.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2015, a seguito della emanazione delle Linee guida dell'ANVUR, dal 2017 si prevede il passaggio ad un sistema integrato nel quale interagiscano, oltre agli obiettivi individuali e al comportamento organizzativo, anche obiettivi di struttura e di gruppo, con relativi pesi, indicatori e target, valutando la possibilità di assegnare specifici budget finalizzati.

Elemento fondamentale che incide sulla performance organizzativa è il benessere organizzativo a cui la governance pone particolare attenzione.

Specifico riferimento in merito è descritto nel Paragrafo 4.2.2 Comunicazione, trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.

3.2.2. LA PERFORMANCE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DEI DIRIGENTI

Nell'allegato1) vengono ripresi gli obiettivi accorpati per strutture organizzative per l'anno 2015 ed è data evidenza del grado di raggiungimento, nonché della fonte del dato da cui ciò si evince.

In termini percentuali i risultati della performance riferita agli obiettivi è rideterminato ad un valore massimo pari a 60% ed il correlato giudizio di comportamento organizzativo è rideterminato fino ad un massimo di 40%.

Di seguito si espongono, per struttura organizzativa, i risultati complessivi della valutazione della performance riferita agli obiettivi del PTA con incarichi e funzioni e riferita al comportamento organizzativo di tutto il PTA dell'Ateneo, compresi i dirigenti, in relazione alle varie Unità Organizzative di Rettorato, Direzione Generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti, Centri con PTA.

Per una migliore analisi del dato tutti i risultati sono rapportati a 100%.

LA PERFORMANCE DEL PTA E DEI DIRIGENTI

Anno: 2015

Struttura		Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti e Centri		UOS / UOC	
		obiettivi	comportamenti	obiettivi	comportamenti
Rettorato		99,40	93,66		
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Comunicazione Istituzionale			100,00	93,33
Direzione Generale		97,07	88,19		
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Controllo di gestione			95,60	82,25
Area Dirigenziale Affari Generali e Legali		100,00	91,14		
	Unità Organizzativa Specialistica - Rapporti con il Sistema Sanitario			100,00	85,24
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Supporto alla Programmazione e Affari Istituzionali			100,00	95,46
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Coordinamento delle Attività Amministrative dei Dipartimenti e dei Centri			100,00	100,00
Area Dirigenziale Economico Finanziaria		99,86	95,18		
	Unità Organizzativa Specialistica - Ragioneria Generale			100,00	92,80
	Unità Organizzativa Specialistica - Stipendi e Compensi			100,00	91,10
	Unità Organizzativa Specialistica - Bilanci e Contabilità Analitica			100,00	91,55

	Unità Organizzativa Specialistica - Economato e Provveditorato			99,38	90,29
	Unità Organizzativa Coordinamento - Contabilità Dipartimenti e Centri			100,00	99,83
Area Dirigenziale Edilizia e Infrastrutture		98,40	85,97		
	Unità Organizzativa Specialistica - Vigilanza e Logistica			94,63	84,86
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Monitoraggio delle Procedure Produttive e Coordinamento Piano Triennale			100,00	88,54
	Unità Organizzativa Specialistica - Programmazione della manutenzione			100,00	84,14
	Unità Organizzativa Specialistica - Edile			98,50	94,17
	Unità Organizzativa Specialistica - Impianti			98,70	82,50
	Unità Organizzativa Specialistica - Servizio Supporto ai Processi Tecnico Amministrativi			99,10	92,50
	Unità Organizzativa Specialistica - Architettonico Urbano			97,90	90,00
Area Dirigenziale Didattica e Servizi agli Studenti		98,55	91,79		
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Offerta Formativa e Servizi agli Studenti			97,48	93,71
	Unità Organizzativa Specialistica - Formazione Post Lauream			100,00	83,49
	Unità Organizzativa Specialistica - Contributi, Diritto allo Studio e Benessere Studentesco			100,00	98,93
	Unità Organizzativa Specialistica - Orientamento, Placement e Tirocini			100,00	87,23
	Unità Organizzativa Specialistica - Apprendimento Abilità Linguistiche			100,00	100,00
Area Dirigenziale Personale e Organizzazione		98,74	79,34		
	Unità Organizzativa Specialistica - Previdenza			100,00	87,50
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Programmazione, Organizzazione, Sviluppo e Produttività			95,50	68,45

	Unità Organizzativa Specialistica - Amministrazione del Personale Docente			100,00	81,31
	Unità Organizzativa Specialistica - Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo			98,83	71,49
	Unità Organizzativa Specialistica - Formazione e Welfare			96,17	90,65
Area Dirigenziale Ricerca, Internazionalizzazione, Biblioteche e Musei		99,53	92,80		
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Biblioteche di Ateneo			99,30	93,37
	Unità Organizzativa Specialistica - Politecniche			96,56	95,13
	Unità Organizzativa Specialistica - Scienze Umane			100,00	90,96
	Unità Organizzativa Specialistica - Medicine e Scienze			100,00	91,79
	Unità Organizzativa Specialistica - Ricerca Nazionale, Trasferimento Tecnologico e Tecnopolo			100,00	99,72
	Unità Organizzativa Specialistica - Internazionalizzazione			100,00	90,57
	Unità Organizzativa Specialistica - Musei di Ateneo			100,00	98,13
Area Dirigenziale Sistemi Informativi		98,31	87,47		
	Unità Organizzativa di Coordinamento - Pianificazione e Gestione della Domanda			83,22	89,00
	Unità Organizzativa Specialistica - Sicurezza, Processi IT e Servizi di Collaborazione			100,00	88,89
	Unità Organizzativa Specialistica - Realizzazione Servizi			99,69	96,11
	Unità Organizzativa Specialistica - Supporto Utenti			100,00	80,21
	Unità Organizzativa Specialistica - Erogazione Servizi			100,00	92,88
Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.		100,00	89,38		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	97,35
Dipartimento di Bioscienze		95,08	96,14		

	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	96,77
Dipartimento di Chimica		93,33	91,51		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			93,75	89,29
Dipartimento di Economia		100,00	96,70		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Farmacia		100,00	100,00		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra		95,14	93,58		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			95,80	93,82
Dipartimento di Giurisprudenza		100,00	98,21		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	98,64
Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura - DICATeA		100,00	96,94		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	97,50
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione		100,00	99,42		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Ingegneria Industriale		100,00	100,00		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società		100,00	89,68		

	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	97,62
Dipartimento di Matematica e Informatica		100,00	97,57		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	97,16
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale		99,76	92,06		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Neuroscienze		100,00	100,00		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali - S.Bi.Bi.T.		100,00	95,42		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	92,86
Dipartimento di Scienze Chirurgiche		100,00	100,00		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	100,00
Dipartimento di Scienze degli Alimenti		100,00	96,71		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	96,75
Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie		99,50	98,19		
	Unità Organizzativa Specialistica - Coordinamento amministrativo dipartimentale			100,00	88,89
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro		100,00	98,41		
Centro Studi e Archivio della Comunicazione - CSAC		100,00	82,38		
Centro Universitario di Odontoiatria		100,00	96,19		

Centro Interdipartimentale Misure "G. Casnati"	100,00	100,00		
Centro Interdipartimentale di ricerca UNIPR - CO LAB		100,00		

3.3.1. PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Nell'allegato 2) sono indicati gli obiettivi dei Dirigenti per l'anno 2015 con indicazione del grado di raggiungimento e della fonte del dato da cui ciò si evince.

Di seguito si espone la valutazione relativa all'area obiettivi e comportamenti organizzativi dei Dirigenti dell'Ateneo.

In termini percentuali i risultati della performance riferita agli obiettivi è parametrato ad un valore massimo pari a 60% in quanto il correlato giudizio di comportamento organizzativo è parametrato fino ad un massimo di 40%.

	DIRIGENTI	Valutazione area obiettivi	Valutazione comportamenti organizzativi	Performance Totale
AREE DIRIGENZIALI				
Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale	Dirigente	60	37,33	97,33
Area Dirigenziale - Economico Finanziaria	Dirigente	60	37,33	97,33
Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture	Dirigente	60	37,33	97,33

Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	Dirigente	60	37,33	97,33
Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione	Dirigente	60	37,33	97,33
Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione, Biblioteche e Musei	Dirigente	60	37,33	97,33
Area Dirigenziale - Sistemi Informativi	Dirigente	49,2	37,33	86,53

4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

4.1. ANTICORRUZIONE

La politica sull'anticorruzione dell'Ateneo è contenuta nel Piano della prevenzione della corruzione di Ateneo, aggiornamento 2015/2017, (consultabile sul portale trasparenza al seguente link: <http://www.unipr.it/node/10817>), emanato con D.R. n. 66 del 30/01/2015.

Nel 2015 con state attuate le numerose misure previste nel Piano. Si citano di seguito le principali:

- con D.R. Rep. D.R.D. n. 1626/2015, sono state nominate le "Unità di personale di supporto per la prevenzione della corruzione", quali collaboratori dei Referenti della prevenzione della corruzione;
- con D.R. Rep. D.R.D. n. 1752/2015 è stato costituito il "Team Anticorruzione e Trasparenza" con il compito di supportare i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'attuazione degli adempimenti previsti dal piano;
- con D.R. n. 416/2014 è stato approvato il Codice di comportamento di Ateneo che, unitamente alla relazione illustrativa, è stato pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente link <http://www.unipr.it/node/8849>. I contenuti del Codice sono stati oggetto del Corso di formazione obbligatoria di carattere generale sull'etica e la legalità rivolto a tutto il personale TA dell'Ateneo che si è tenuto in più sessioni nel biennio 2014/2015;
- con il D.R. n. 580/2014 recante le "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", all'art. 9, comma 6, sono stati stabiliti i presupposti per la rotazione del personale, i quali non essendosi verificati nel 2015 non hanno dato luogo all'attivazione della misura;
- in attuazione della delibera A.N.AC. n. 144/2014 la disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità prevista dal D.Lgs 39/2013, è stata estesa anche al Rettore, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico, e ai Direttori di Dipartimento;

- con l'emanazione con D.R. rep. D.R.D. n. 3218 del 17.11.2015 del "Regolamento inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower - Persona che scopre e denuncia illeciti per l'azienda in cui lavora)" è stata attuata la tutela del dipendente che segnala illeciti;

- la formazione di carattere generale rivolta al personale tecnico amministrativo si è conclusa nel corso del 2015; al seguente link <http://www.unipr.it/node/9954> è possibile consultare i dati relativi all'affluenza di partecipazione al corso e al "gradimento" da parte dei partecipanti. Al medesimo indirizzo web è possibile consultare il "Programma per la formazione specifica del personale dell'Ateneo di Parma nelle aree di rischio comuni ed obbligatorie", predisposto con il supporto della UOS Formazione;

- con l'emanazione dell'Aggiornamento del P.N.A. 2015, in materia di affidamenti di lavori, forniture e servizi, è stata prevista la costituzione di un Gruppo di lavoro ad hoc formato da esperti nella materia della contrattualistica pubblica.

Si evidenzia, inoltre, il consolidamento delle precedenti misure di prevenzione della corruzione previste dal P.T.P.C. di Ateneo, e in particolare:

- inserimento nei contratti individuali di lavoro e negli atti prodromici agli affidamenti delle apposite clausole volte ad accertare il rispetto dei divieti di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 53 del D.lgs n. 165/ comma 16 ter;

- acquisizione delle dichiarazioni sostitutive dell'assenza delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 51 c.p.c. e di condanne penali anche non definitive in attuazione dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 nella formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazioni agli uffici;

- acquisizione, in riferimento allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali, delle dichiarazioni sull'assenza di situazioni di conflitto di interesse e di incompatibilità da parte dei soggetti richiedenti l'autorizzazione e del parere della Commissione appositamente istituita con D.R. n. 135 del 22/02/2013.

4.2. TRASPARENZA

Il concetto di trasparenza espresso dalla attuale Governance e attuato dall'amministrazione è coerente con il principio espresso dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance", che estende lo stesso dagli obblighi di pubblicazione ad una più ampia strategia comunicativa, di ascolto e di interazione con gli stakeholders.

Già nel Piano della Performance 2015 è stata identificata una specifica area strategica di intervento denominata "Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e delle risorse umane, trasparenza ed anticorruzione".

La missione della governance è perseguita nella convinzione che ogni azione debba essere condotta con idonea trasparenza, adeguata comunicazione e continuo ascolto e confronto con gli stakeholders.

Nel Piano Strategico 2016/2018 e conseguentemente nel Piano Integrato 2016, l'ambito di intervento assumerà la seguente denominazione "Comunicazione, organizzazione interna, welfare, trasparenza, anticorruzione e dematerializzazione", con l'inserimento, pertanto, della comunicazione quale fattore essenziale nell'ambito dell'organizzazione interna.

Nel Ciclo della Performance e nelle sue fasi, comunicazione, trasparenza e coinvolgimento degli stakeholders sono considerati fattori trasversali imprescindibili.

Nella figura sottostante viene evidenziata l'integrazione tra i documenti e gli strumenti del ciclo della performance, la qualità, la trasparenza e l'anticorruzione, che l'Ateneo fa propria.

Integrazione tra Performance, Qualità, Trasparenza e Anticorruzione



In questa sezione della Relazione dedicata alla trasparenza si intende descrivere, in una prima parte, le attività legate agli obblighi normativi, soffermandosi non tanto sui contenuti della "Sezione Amministrazione Trasparente", ma evidenziando le modalità attuate per il processo di pubblicazione dei dati e delle informazioni, il loro monitoraggio, il coinvolgimento degli interlocutori, le criticità e le proposte migliorative. Vengono inoltre elencati i risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso del 2015, nell'ambito degli obiettivi individuati nel Piano della Performance 2015

Nella seconda parte l'attenzione è principalmente dedicata al coinvolgimento degli stakeholder, all'illustrazione delle relative modalità e dei conseguenti feedback, nonché alle principali e innovative attività di comunicazione introdotte nel corso del 2015.

4.2.1. OBBLIGHI DI TRASPARENZA: CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ

L'amministrazione nel corso del 2015 ha operato costantemente per soddisfare gli adempimenti in materia di trasparenza, nella convinzione che il dato e l'informazione non debbano essere meramente pubblicati, ma pienamente fruibili, facilmente reperibili ed opportunamente valorizzati, come indicato nei passaggi sotto riportati.



Nel maggio 2015 la responsabilità della trasparenza ha visto un cambio di titolarità a cui è seguita una ridefinizione degli obiettivi al Responsabile nel mese di giugno.

Le attività, a partire dal mese di giugno si sono succedute da una parte per il continuo monitoraggio dei dati e delle informazioni e per il supporto ai responsabili degli stessi, dall'altra in un'ottica di coinvolgimento e formazione delle persone responsabili, anche al fine di migliorare e rendere maggiormente snello il processo di pubblicazione. In tale contesto è opportuno ricordare che a seguito della riorganizzazione amministrativa entrata in funzione dal 2015, i Responsabili delle Unità Organizzative di Coordinamento (UOC) e i Responsabili delle Unità Organizzative Specialistiche (UOS) sono individuati quali coordinatori della raccolta dei dati di competenza della struttura e come coloro che rispondono del trattamento degli stessi e degli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed integrità.

Su espressa volontà del Responsabile dell'Anticorruzione e del Responsabile della Trasparenza, è stato costituito, nel mese di luglio 2015, il Team Anticorruzione e Trasparenza con specifici compiti di monitoraggio, indirizzo, consulenza ed assistenza negli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione, anche a supporto dei rispettivi responsabili. Il Team contempla le competenze ritenute necessarie per affrontare i temi riferibili a comunicazione, formazione, competenze giuridiche, informatiche, referenti per i Dipartimenti ed i Centri.

Una prima analisi strutturata sui dati e sulle informazioni contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente" è stata trasmessa dal nuovo Responsabile della Trasparenza al Direttore Generale, con riferimento del 30/09/2015.

Il sintetico giudizio sui contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" è stato sostanzialmente positivo in termini di completezza ed aggiornamento dei dati. Per quanto attiene il formato di esposizione degli stessi, questo non è ad oggi totalmente soddisfacente. L'adempimento di pubblicazione rappresenta ancora un notevole sforzo operativo per i responsabili dei dati e per gli addetti alla loro pubblicazione.

In tema di trasparenza, il Responsabile ha promosso 8 incontri del Team, con ogni area dirigenziale, invitando i responsabili di UOC e UOS, coordinatori e detentori dei dati e delle informazioni, come più sopra illustrato. Agli incontri sono stati invitati i dirigenti delle rispettive aree, a cui si è, comunque, provveduto successivamente a relazionare tramite l'inoltro del relativo verbale della riunione.

Nei diversi incontri si è dapprima confermata e in alcuni casi definita la competenza di dati e informazioni con l'attribuzione della responsabilità della relativa pagina web; inoltre si è proceduto ad esaminare eventuali difficoltà, sia riferibili a disposizioni normative, sia informatiche per la pubblicazione dei dati. Sono emersi anche aspetti di necessità di coordinamento, ove le informazioni sono detenute da strutture diverse.

Inoltre i responsabili delle strutture hanno dato la loro disponibilità, avvertendo l'esigenza di semplificare la procedura di pubblicazione, all'utilizzo di sistemi gestionali, per mezzo dei quali sia possibile l'interazione con il sito istituzionale, ai fini dell'esposizione dei dati.

Per procedere ad informatizzare il processo di pubblicazione è richiesto un costante e solido supporto dall'Area Sistemi Informativi.

Tali incontri, pur gravosi per l'impegno temporale, hanno visto una ampia partecipazione dei componenti del Team e dei Responsabili di UOS e UOC, costituendo, peraltro, una base di informazioni su cui procedere ad operare ed un significativo momento di confronto ed interazione fra personale della stessa area dirigenziale e di aree dirigenziali diverse.

La documentazione concernente i verbali delle riunioni effettuate, con le presenze del personale delle strutture, le evidenze emerse, nonché il monitoraggio dei dati della sezione "Amministrazione Trasparente" è stata diffusa ai singoli responsabili, ai rispettivi Dirigenti e alla Direzione Generale.

Tali incontri hanno consentito un utile confronto per chiarimenti, al fine di evidenziare criticità e per affrontare eventuali problematiche legate alla pubblicazione.

Da un'analisi di quanto avvenuto nel secondo semestre del 2015, con il confronto effettuato come sopra illustrato, si ritiene che, pur nella correttezza e nel sostanziale aggiornamento dei dati e delle informazioni come previsto dalla normativa, esista un margine di miglioramento del flusso di informazioni. Infatti l'attuale modalità, che vede un impegno diretto degli operatori per l'aggiornamento del sito, può trovare una più efficiente e qualitativa modalità di realizzazione attraverso l'informatizzazione di molti processi.

Il ruolo dell'area sistemi informativi, in questo contesto, è sicuramente significativo e potrà rafforzare la collaborazione tra operatori, al fine di generare flussi automatici di dati e informazioni per l'aggiornamento tempestivo del portale.

Il referente dell'Area Sistemi Informativi del Team Anticorruzione e Trasparenza potrà procedere favorendo la valutazione e lo studio di fattibilità, dal punto di vista tecnico-informatico, di eventuali ulteriori integrazioni e flussi informatizzati, nonché a una interazione con CINECA, fornitore dei programmi informatici dell'Ateneo.

Nel secondo semestre del 2015, inoltre, è stato attivato l'accesso per l'Università di Parma nel Portale della Trasparenza <http://banchedati.portaletrasparenza.it> e in esso sono stati

successivamente pubblicati i relativi documenti richiesti, per il ciclo della performance 2014-2016:

- ❖ Sistema di misurazione e valutazione della performance
- ❖ Piano performance 2014-2016 e Piano Performance aggiornamento 2015
- ❖ Relazione sulla performance 2014
- ❖ Validazioni relazioni sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione per gli anni 2013 e 2014
- ❖ Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema da parte del Nucleo di Valutazione per il periodo 2012 - 2015
- ❖ Obiettivi strategici del Piano Integrato 2016-2018

Di seguito vengono illustrati analiticamente i risultati raggiunti in materia di trasparenza a fronte degli obiettivi individuati nel Piano della Performance – Aggiornamento 2015.

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO SPECIFICO	INDICATORI	RISULTATI
1.Promuovere la partecipazione attiva	1.Migliorare il coinvolgimento del personale nel ciclo della performance	Numero delle attività formative e comunicative in materia di "performance" rispetto al ciclo precedente (in aumento, valore attuale da rilevare)	Rispetto alle attività formative e comunicative del 2014, nel 2015 è stato ampliato il servizio di assistenza e consulenza ai valutatori, con disponibilità di 3 unità di personale per il periodo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione.
	2.Migliorare il coinvolgimento degli studenti, dei docenti, del personale tecnico-amministrativo nelle procedure di assicurazione della qualità.	Percentuale di CdS e strutture tecnico-amministrative che applicano la procedura di gestione reclami (valore attuale:0 CdS;in progressiva applicazione alle Segreterie Studenti e SSD- Vedi GdL "Social Media")	43 reclami gestiti dal 24 agosto 2015 al 23 dicembre 2015
	3.Migliorare l'efficacia delle "Giornate della Trasparenza"	Numero di utenti coinvolti nella divulgazione dell'evento (valore attuale: da definire)	Giornata Trasparenza organizzata unitamente ad Azienda Ospedaliera e Azienda Unità Sanitaria Locale che ha visto una

			partecipazione di oltre 150 persone
2. Migliorare la qualità dei dati e dell'informazione	1. Migliorare la rilevazione della customer satisfaction	Numero di tipologie di rilevazione sui diversi stakeholder (in aumento; valori attuali: n°2 rilevazioni/anno su opinione studenti; n°1 rilevazione/anno su matricole)	<ul style="list-style-type: none"> Rilevazione opinione studenti Rilevazione benessere organizzativo riferita all'anno 2015 Rilevazione per i docenti
	2. Migliorare la percentuale di completamento della sezione "Amministrazione Trasparente"	Percentuale di completamento (valore attuale: 85%)	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione del modulo U-Gov appalti e contratti Attivazione del modulo U-Gov Consulenti e collaboratori Formazione in materia di trasparenza per i responsabili della pubblicazione del dato
3. Potenziare la comunicazione di Ateneo	1. Potenziare la comunicazione di Ateneo sui social media e sul web	Numero eventi accademici, istituzionali e di governo trasmessi in diretta streaming (in aumento; valore attuale: da rilevare)	N° 16 eventi per un incremento dell' 80% rispetto al 2014
		Tempi di adozione della "Social Media Policy" (valore atteso: entro il 2015).	Delibera Senato Accademico del 27/07/2015 e del Consiglio di Amministrazione del 29/07/2015
	2. Ottimizzare l'interazione tra stakeholder e sito web	Numero di tipologie di accesso e di customer satisfaction (valore attuale 3)	<ul style="list-style-type: none"> 1.308.528 accessi al sito web in italiano 69.920 accessi al sito web in inglese
	3. Migliorare la capacità di rendicontazione esterna	Tempi di adozione del Bilancio Sociale (valore atteso: studio di fattibilità entro 2015; redazione del	Avvio delle attività per la stesura della rendicontazione dei primi anni di mandato della governance conclusa

		bilancio attuale entro il 2016)	nei primi mesi del 2016 (Aprile 2016)
	4.Sviluppare l'immagine coordinata istituzionale di Ateneo	Tempi di rilevazione dell'attuale utilizzo; tempi di adozione del "Manuale Istituzionale di immagine coordinata dell'Ateneo"; successiva adozione, sui diversi mezzi e strumenti (valore atteso: avvio entro il 2015)	Progetto per la realizzazione del manuale di immagine coordinata dell'Ateneo
Migliorare la qualità dei dati e dell'informazione	Obiettivo non definito in sede di programmazione	Attivazione e inserimento documentazione nel Portale della Trasparenza	Attivazione e inserimento documentazione del ciclo della performance nel Portale della Trasparenza

4.2.2. COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

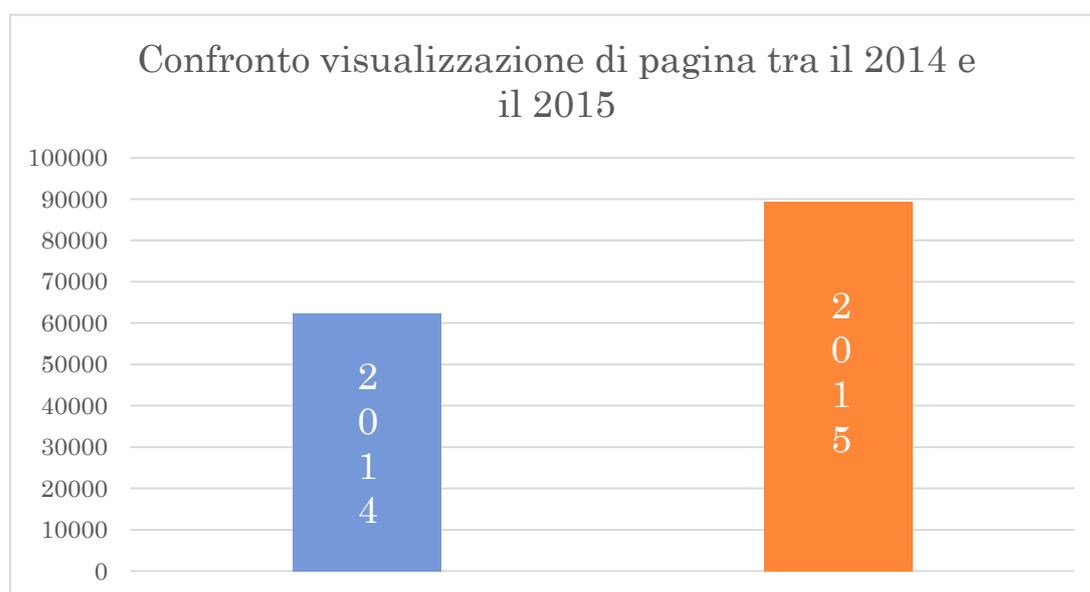
Al fine di illustrare l'ingente attività di comunicazione e coinvolgimento degli stakeholder da parte dell'attuale governance, vengono identificati i seguenti ambiti e conseguentemente, per ciascuno, ne viene data una sintesi dei risultati raggiunti nel corso del 2015.

La trasparenza e il coinvolgimento degli stakeholder
<ul style="list-style-type: none"> • Consultazioni (feedback) web • Giornate della trasparenza • Consultazioni pubbliche • Tavoli stakeholder

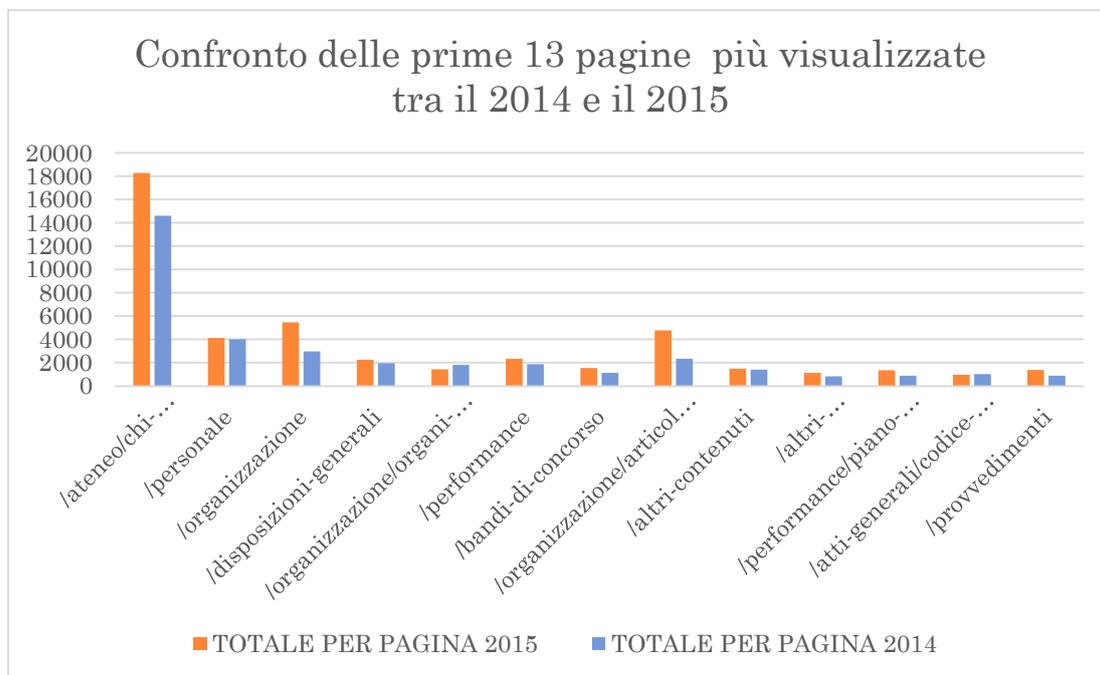
Consultazioni web

Come indicato dalla delibera ANAC 23/2013 è operativo un sistema di rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" i cui risultati sono pubblicati mensilmente.

Il seguente grafico evidenzia il considerevole incremento (33%) delle visualizzazioni della Sezione Amministrazione Trasparente nell'anno 2015 rispetto all'anno 2014.



Nel grafico sottostante vengono rilevate le visualizzazioni delle prime 13 pagine più richiamate dagli utenti della sezione, sempre con il confronto che ne evidenzia l'incremento fra l'anno 2014 e l'anno 2015.



Giornate della Trasparenza

Altro strumento idoneo a favorire la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse sulle tematiche della performance, trasparenza e anticorruzione, nonché sulle attività e risultati conseguiti dall'Ateneo, è la Giornata della Trasparenza, prevista dal D.lgs. n. 150/2009 e dalla L. 190/2012.

L'evento è stato organizzato annualmente dall'Ateneo di Parma, a partire dall'anno 2012.

Nel 2015 la "Giornata della Trasparenza" svoltasi il 3 dicembre nell'Aula Magna dell'Ateneo, ha visto un approccio di più ampio respiro: è stata organizzata unitamente ad altre due Istituzioni del territorio, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e l'Azienda USL di Parma, alla presenza di oltre 150 persone. I tre Enti hanno potuto condividere, fra l'altro, i più rilevanti risultati conseguiti di recente, nonché dare evidenza della proficua interazione e sinergia indirizzata ai portatori di interesse.

L'efficacia della giornata è stata anche vagliata con la distribuzione di un questionario di gradimento che ha consentito di percepire una ampia soddisfazione.

In tema di Anticorruzione, di notevole interesse è stata la presenza della Guardia di Finanza di Parma, che ha consentito agli interlocutori intervenuti, tra cui molti studenti, di percepire concretamente la valenza di tale tematica e degli organi preposti alla promozione dei valori della trasparenza e della prevenzione della corruzione ed al relativo controllo.

Consultazioni pubbliche

L'Ateneo di Parma ha accolto le sollecitazioni derivanti dai principali riferimenti normativi in tema di benessere organizzativo e sono state intraprese rilevazioni sul "Benessere organizzativo" rivolte al personale tecnico amministrativo già a partire dal 2013, ripetute nel 2014 ed avviate per l'anno 2015. Quest'ultima rilevazione è indirizzata ad un campione rappresentativo del personale tecnico-amministrativo, selezionato casualmente fra i dipendenti. Tale metodologia sarà attuata per due anni consecutivi, mentre la rilevazione totale sarà condotta con cadenza triennale.

I risultati delle indagini precedenti sono stati valutati dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo e dal Comitato Unico di Garanzia che hanno prodotto, in merito, relative relazioni trasmesse agli organi politico-gestionali.

L'Amministrazione ha ribadito, anche in fase di avvio di quest'ultima indagine, la propria convinzione e volontà di affrontare, in collaborazione con tutti gli attori interessati, alcune criticità emerse nelle rilevazioni effettuate.

Dapprima intende potenziare ed ottimizzare le attività di formazione rivolte ai lavoratori, attraverso piani sistematici ed organici di formazione del personale tecnico-amministrativo e dirigente. Tale azione è individuata nel Piano Strategico 2016/2018 e riguarderà non solo gli aspetti tecnico-procedurali inerenti i processi amministrativi, ma soprattutto le motivazioni e le tecniche del lavoro di gruppo ed il senso di appartenenza alla missione dell'Ateneo.

Nello stesso momento l'Amministrazione potenzierà i meccanismi e gli strumenti di informazione e di coinvolgimento rivolti al personale tecnico amministrativo, in modo che tutti i lavoratori si sentano protagonisti del cambiamento organizzativo, in parte avviato e che

avrà una ulteriore svolta in sede di attuazione della revisione statutaria, e possano dividerne, oltre che le finalità, anche i meccanismi.

Ad avvalorare la specificità del comparto e contestualmente la volontà di considerare le componenti tutte della comunità accademica ed il grado di soddisfazione cui il supporto amministrativo è dedicato, si è proceduto nel 2015 ad una rilevazione, riferita all'anno 2014, anche per il personale docente, in particolare per quanto attiene i seguenti due aspetti:

- Benessere organizzativo
- Grado di condivisione della programmazione

Opinioni studenti 2015

L'indagine sulla soddisfazione degli studenti frequentanti e non frequentanti, ossia con frequenza, determinata o dichiarata dagli stessi studenti al momento della rilevazione, superiore o inferiore al 50%, costituisce un processo previsto dal sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, attraverso il quale rilevare in modo sistematico e continuo l'efficacia dei processi formativi secondo la percezione degli studenti, al fine di fornire agli Organi di Governo di Ateneo ed ai soggetti responsabili della progettazione e gestione dei corsi di studio elementi utili per intervenire in modo puntuale su aspetti rilevanti del processo formativo.

L'indagine relativa all'opinione degli studenti in merito alle attività formative si è svolta conformemente ai contenuti del documento ANVUR "Proposta operativa per l'avvio delle procedure di rilevamento dell'opinione degli studenti per l'anno accademico 2013-2014" del 17.09.2013, il cui testo è stato poi aggiornato il 6.11.2013, adottando per la rilevazione le schede 1 e 2 allegate allo stesso documento.

In coerenza con gli obiettivi di dematerializzazione dei processi amministrativi per gli studenti dell'Università degli Studi di Parma, dopo una prima fase di avvio nell'anno accademico 2013/2014, nel corso del quale si è proceduto in modalità mista, ossia mediante questionari cartacei a scansione ottica ai quali si sono aggiunti per un gruppo ristretto di Corsi di Studio questionari online, a partire dall'anno accademico 2014/2015 la somministrazione dei questionari della valutazione della didattica avviene in modalità

esclusivamente on-line, accedendo al sistema di gestione delle carriere degli studenti ESSE3.

Per quanto attiene la visualizzazione dei risultati, la rilevazione condotta in modalità online consente, alla chiusura della finestra temporale di rilevazione, di restituire in tempo reale gli esiti dell'elaborazione dei risultati, attraverso un insieme di report predisposti dalla Unità Organizzativa di Coordinamento – Controllo di Gestione. I report su piattaforma Pentaho sono stati organizzati in cartelle alle quali hanno accesso solo i destinatari degli specifici report in esse contenuti, quali i Direttori di Dipartimento, il Presidio della Qualità di Ateneo ed il Nucleo di Valutazione, i Coordinatori delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti, i Presidenti dei Corsi di Studio.

Un dato da considerare è rappresentato dal numero complessivo di questionari compilati e dal numero di tali questionari rapportato al numero di studenti regolari nell'anno accademico preso in esame. Come previsto il numero assoluto di questionari compilati ha avuto un consistente incremento rispetto a quelli raccolti fino a quando si è adottato il sistema cartaceo.

Anno accademico	11/12	12/13	13/14	14/15
Questionari raccolti	50.235	58.680	62.271	124.432
Attività valutate	1.240	1.367	1.477	1.613

Tavoli stakeholder

Anche nel 2015, come avvenuto dall'inizio del mandato dell'attuale governance, sono stati effettuati incontri dello staff rettorale, con calendarizzazione settimanale, programmata annualmente.

Gli incontri dopo il momento di confronto interno fra vertici politici e gestionali, importante sede di comunicazione interna, confronto e valutazione sulle attività, sono aperti al confronto con stakeholder interni ed esterni per la presentazione, l'approfondimento o l'aggiornamento su specifici temi, iniziative e progetti.

A seconda delle tematiche trattate agli incontri possono essere invitati, oltre ai membri degli organi e organismi dell'Ateneo, particolari competenze e ruoli dell'amministrazione.

Gli incontri con gli stakeholder esterni sono atti a favorire l'interazione con il territorio e con le altre Istituzioni e realtà pubbliche e private del mondo culturale, produttivo e sociale.

Nel corso dell'anno sono stati effettuati n° 36 incontri di staff con la presenza di n° 44 interlocutori invitati per specifici temi.

Dall'elenco degli stakeholder che hanno partecipato si possono individuare rappresentanti dell'ambito pubblico e privato, della realtà istituzionale locale e nazionale, da cui sono scaturite, nel corso del 2015, importanti iniziative di collaborazione.

Anche per questo aspetto, informazioni più complete sono reperibili nel documento di rendicontazione dell'Ateneo di Parma pubblicato nel sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link: <http://www.unipr.it/node/14126>

Comunicazione

La politica strategica del Rettore, sin dal suo insediamento, è stata caratterizzata da un'impostazione fortemente partecipativa, di trasparenza, condivisione, collegialità, ad ogni livello dell'apparato di governo, amministrativo e gestionale dell'Ateneo.

La Governance dell'Ateneo intende affermare, sostenere e dare ampia e concreta diffusione ed attuazione ad un rinnovato principio fondante, democratico – partecipativo, di trasparenza e di ascolto, nei confronti di tutte le componenti della comunità accademica, nonché dei portatori di interesse, principio che si ritiene debba caratterizzare ogni politica, strategia e scelta gestionale, promuovendo iniziative ed azioni finalizzate a sostenere, attraverso ogni possibile canale comunicativo, un dialogo continuativo con gli studenti, i docenti, il personale tecnico amministrativo e con tutti i soggetti comunque collegati od interessati al mondo accademico.

Al fine di sostenere e di dare un chiaro indirizzo strategico in tal senso, il Consiglio di Amministrazione, che ha condiviso quanto proposto dal Rettore, ha approvato, nel luglio 2015, le "Linee di indirizzo sull'integrazione della comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo", al fine di mettere in atto diverse azioni per valorizzare ed ampliare le potenzialità comunicative. Il testo delle Linee guida è

pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente link <http://www.unipr.it/node/12008>.

4.2.3 TRASPARENZA E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA INDIVIDUALE

Come enunciato dalla normativa vigente, gli obiettivi di trasparenza, se opportunamente declinati in obiettivi operativi per ogni struttura ed ogni responsabilità, concorrono a qualificare la performance organizzativa ed individuale.

Quanto sopra descritto, circa le modalità di operare in materia di trasparenza, evidenzia che, oltre agli specifici obiettivi conseguiti individualmente, la sinergia e collaborazione trasversale di competenze e responsabilità concorre alla realizzazione della performance organizzativa e porta a:

- ❖ rafforzare il rapporto con gli utenti e, in generale, con gli stakeholder;
- ❖ promuovere una focalizzazione sui risultati da produrre;
- ❖ qualificare l'attività di programmazione con una rappresentazione delle priorità e l'esplicitazione ex ante, di strategie, obiettivi e indicatori;
- ❖ promuovere la responsabilità attraverso l'introduzione della consuetudine a rendere conto.

In quest'ottica il Ciclo della performance non è un adempimento burocratico ma una opportunità per:

- ❖ migliorare la gestione
- ❖ valorizzare le persone
- ❖ sviluppare la partecipazione ed il senso di appartenenza alla Istituzione
- ❖ rendere conto del proprio operato.

Il contemporaneo raggiungimento di tali fini è possibile soltanto tramite la trasparenza ed il coinvolgimento degli stakeholder.

5. RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE E LORO EROGAZIONE

Il fondo per la retribuzione accessoria dei dirigenti del 2015, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, è risultato pari a euro 285.860,00 lordo dipendente (corrispondente a euro 395.574,00 comprensivo degli oneri a carico ente).

Il trattamento economico accessorio dei dirigenti prevede tre fasce di retribuzione di posizione, sulle quali la retribuzione di risultato è fissata nella misura minima del 20% e massima del 30% ed è corrisposta, in relazione alla disponibilità del fondo, sulla base dei risultati conseguiti.

Il fondo per la retribuzione accessoria del PTA del 2015, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, è risultato pari a euro 2.255.659 lordo dipendente (corrispondente a euro 3.106.043,62 comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione).

Rispetto al 2014 si deve rilevare che, a seguito del processo di riorganizzazione che ha coinvolto massivamente tutte le strutture organizzative dell'Ateneo e tutto il PTA, il Consiglio di Amministrazione ha disposto un maggiore stanziamento pari ad 405.000,00 euro ex art. 87, comma 2, del CCNL. Inoltre, nello stesso anno, sono risultate residue dal monte salario accessorio 2014 e disponibili da bilancio ulteriori risorse finalizzate pari a 335.000,00 euro.

Il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del 2015 ha disposto la seguente finalizzazione:

- ✓ Progressioni economiche orizzontali (ria+differenziale anno 2014) euro 92.028,00
- ✓ Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose euro 119.000,00
- ✓ Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP euro 640.757,27
- ✓ Trattamento economico accessorio Cat. D - C - B euro 1.403.874,00

Il C.C.I. ha destinato al trattamento economico accessorio, correlato alla performance, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo pari a euro 934.621,00 ponendosi pienamente in linea con gli indirizzi del D. Lgs. 150/2009, seppur nell'ambito degli istituti di cui al CCNL di comparto.

A valle della valutazione finale espressa dai Responsabili di struttura, 26 dipendenti hanno ottenuto una valutazione che non ha consentito l'accesso al trattamento accessorio correlato alla performance.

6. RISORSE COMPLESSIVE DI ATENEIO E RISULTATI DI BILANCIO

Il bilancio 2015, presentato in contabilità economico-patrimoniale riporta un utile di esercizio pari a 7.215.825 euro. Nella tabella che segue vengono analizzati i costi e ricavi dell'Ateneo, confrontandoli con l'anno 2014.

RICAVI	2015	2014
MIUR FFO:	117.679.156	123.086.749
- Quota base	88.139.597	92.346.820
- Quota premiale	23.893.316	21.276.487
- Perequativo e legislativo	5.646.243	9.463.442
ALTRI CONTRIBUTI	22.176.742	23.939.215
TASSE UNIVERSITARIE E PROVENTI DA STUDENTI	25.075.114	25.201.051
PROVENTI DA RICERCHE	11.172.567	8.833.156
PROVENTI DA ATTIVITA' ASSISTENZIALE E COMMERCIALE	14.759.839	15.354.935
PROVENTI FINANZIARI	98.476	153.786
PROVENTI STRAORDINARI	769.568	154.434
UTILIZZO RISERVE VINCOLATE	13.993.494	3.001.714
TOTALE	205.724.956	199.725.040

L'ammontare complessivo del Fondo di Finanziamento Ordinario per l'anno 2015 assegnato dal MIUR con DM 8 giugno 2015 n. 335 risulta peggiorativo rispetto al 2014 con un decremento di 5.407.593 euro. Tale diminuzione deriva sostanzialmente dal decremento subito sulla quota base che passa da 92.346.820 euro a 88.139.597 euro.

Viene confermata la tendenza migliorativa nella quota premiale che passa da 21.276.487 euro a 23.893.316 euro.

Passando all'analisi dei ricavi per tasse universitarie si osserva che il 2015 è in linea con il valore del 2014. Tale andamento è positivo in considerazione del fatto che nel bilancio 2014 erano state anticipate, per competenza, tasse universitarie per un totale di 3.760.344 euro

incassati nel 2015. Tale valore si è considerevolmente ridotto nel 2015 data la chiusura anticipata del bilancio di esercizio.

Molto positivo è inoltre l'incremento dei proventi da ricerche, generati dalla continua proficua attività di ricerca svolta dai docenti dell'Ateneo di Parma.

COSTI	2015	2014
PERSONALE DIDATTICA E RICERCA	91.106.776	95.718.138
PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO	35.989.959	37.210.193
COSTI PER DIRITTO ALLO STUDIO E SOSTEGNO STUDENTI	23.110.560	21.947.936
COSTI GESTIONE CORRENTE	38.550.194	36.085.893
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.360.444	6.124.866
ACCANTONAMENTI PER RISCHI ED ONERI	1.906.012	2.912
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	583.481	525.614
INTERESSI ED ALTRI ONERI FINANZIARI	160.595	208.643
ONERI STRAORDINARI	281.330	652.292
IMPOSTE	459.780	165.057
TOTALE	198.509.131	198.641.544
UTILE DI ESERCIZIO	7.215.825	1.083.496

Passando all'analisi dei costi si osserva la significativa riduzione nei costi del personale dovuta ad un calo effettivo del numero di dipendenti in forza sia tra il personale docente che tra il personale tecnico amministrativo.

Emerge anche l'importante sforzo economico profuso dall'Ateneo nel sostegno agli studenti e alle fasce deboli.

L'incremento nella voce costi per gestione corrente è bilanciata dall'incremento dei ricavi per proventi da ricerca. Questo in conseguenza del fatto che i progetti di ricerca vengono gestiti in cost-to-cost e quindi il loro impatto economico è nullo.

Nella voce accantonamenti per rischi ed oneri trova rappresentazione l'accantonamento effettuato in favore del personale tecnico amministrativo e dirigente circa il trattamento salariale accessorio.

La disponibilità finanziaria al 31 dicembre 2015 si attesta a 126.286.381 euro contro i 106.423.045 euro del 31 dicembre 2014.

7. LE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

Il Piano della Performance 2015 al punto 8.4 prevede la verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi e, qualora ritenuto opportuno o necessario, di procedere a una loro rimodulazione.

In virtù di quanto sopra, in data 24 settembre 2015 alla presenza del Pro Rettore per l'Area Amministrazione e Finanza e del Direttore Generale, i Dirigenti hanno illustrato lo stato dell'arte di tutti gli obiettivi di Area e degli obiettivi dirigenziali previsti dal Piano della Performance per l'anno 2015 (allegati 1 e 2 del Piano della Performance 2015).

Nella medesima sede si è proceduto al monitoraggio dello stato di raggiungimento degli obiettivi medesimi e, nel corso dell'incontro, valutando nuovi aspetti e ulteriori accadimenti, è stata proposta la rimodulazione di alcuni obiettivi.

Conseguentemente, è stata effettuata una rimodulazione di alcuni obiettivi dirigenziali e di area dirigenziale:

AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, l'Obiettivo strategico 1 dell'Ambito strategico 5, "Rivisitazione dei regolamenti di Ateneo" è stato così rimodulato: "revisione delle linee guida nell'ottica dello snellimento delle procedure";

AREA ECONOMICO FINANZIARIA, l'Obiettivo strategico 4, Ambito strategico 5 "Monitoraggio della spesa e analisi della sua efficacia", è stato rimodulato con una parziale variazione delle scadenze;

AREA EDILIZIA E INFRASTRUTTURE, l'Obiettivo strategico 4 – Ambito strategico 4 "Qualità diffusa attraverso la programmazione della manutenzione", è stato così rimodulato: "riorganizzazione interna degli ordinatori di spesa e dei RUP per la riduzione dei tempi di intervento sulle manutenzioni entro il 31/10/2015"; l'Obiettivo strategico 5 – ambito strategico 4 "Università, ricerca, mondo produttivo : la costruzione del Tecnopolo", è stato così rimodulato : "stesura del bando per raccogliere le manifestazioni di interesse; stipula del contratto per la realizzazione del primo padiglione polo dell'innovazione";

AREA RICERCA, INTERNAZIONALIZZAZIONE, BIBLIOTECHE E MUSEI, l'Obiettivo strategico 2 – Ambito strategico 3 "Potenziamento

dei servizi offerti agli studenti stranieri”, è stato rimodulato variando in 31/10/2015 il termine per la consegna del piano di fattibilità per la valorizzazione dell’Erasmus and International home; l’Obiettivo 1 – Ambito strategico 5, “Rivisitazione dei regolamenti di Ateneo”, è stato così rimodulato “stesura del nuovo regolamento per gli spin off accademici”.

8. PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE SVILUPPATE DALL'ATENEO

Si riportano di seguito le principali risorse in campo presso l'Ateneo che operano per l'attuazione di pari opportunità.

L'Amministrazione ha un Codice di Condotta per combattere le molestie sessuali nel luogo di lavoro: con Decreto Rettorale n. 507 del 25 luglio 2011 è stato infatti emanato il *Codice Etico e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma*, che ha sostituito il *Codice di Condotta contro le molestie sessuali per la tutela della dignità delle persone che studiano, lavorano ed operano nell'Università* emanato nel 2007 ed il *Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma* emanato nel 2009.

L'Amministrazione ha nominato la Consigliera di fiducia dal 2008. A seguito della scadenza del contratto ha proceduto, nel settembre 2012 e successivamente ad ottobre 2015, a nominare la nuova Consigliera. La Consigliera di fiducia è donna, giuslavorista, esterna all'Amministrazione (avvocata del Foro di Torino).

L'Amministrazione dispone di statistiche del personale suddivise per genere, stilate annualmente in occasione dell'elaborazione di documenti sintetici sulla situazione del personale e in occasione della redazione del conto annuale.

Non sono state avviate attività sui bilanci di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo di Parma ha individuato le aree di intervento per attuare pari opportunità nel Piano Triennale di Azioni Positive 2013/2015. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università e sono stati all'uopo destinati 12.000 euro per l'anno 2015.

Per il dettaglio delle azioni previste nel Piano triennale di azioni positive 2013/2015 si rimanda alla pubblicazione del documento nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente link

9. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

A conclusione del Ciclo della Performance dell'anno 2015 ed in considerazione del fatto che il nuovo ciclo si è aperto con l'approvazione del Piano Integrato 2016/2018, come previsto dalle già citate "Linee guida per la gestione del ciclo integrato della performance", l'Ateneo individua i punti di forza e le criticità della struttura e gestione del ciclo. Questo esercizio appare di grande utilità per dare attuazione al nuovo Piano, da una parte consolidando quanto positivamente sperimentato e rispondente agli indirizzi dell'ANVUR, dall'altra superando le criticità ed intraprendere un percorso, per certi aspetti, di cambiamento. Alcune azioni sono infatti, ad oggi, già state recepite nel Piano Integrato 2016/2018, approvato nel gennaio 2016 dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

I punti di forza sono così individuati:

- la crescente integrazione del ciclo di gestione della performance con le politiche strategiche dell'Ateneo espresse nei documenti di programmazione annuale e pluriennale;
- la crescente integrazione con le politiche della trasparenza e dell'anticorruzione, i cui piani in modo correlato crescono in termini di efficienza ed efficacia in relazione agli indicatori e target di riferimento;
- l'introduzione progressiva di obiettivi di performance individuale nelle Aree dirigenziali, nei Dipartimenti e nelle Unità organizzative dell'Ateneo fortemente collegati agli obiettivi strategici di Ateneo che, per loro natura, sono obiettivi organizzativi;
- la capacità del sistema della performance di supportare il rilevante processo di revisione organizzativa che ha

caratterizzato il 2015 con il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutto il PTA e l'implementazione del trattamento economico accessorio legato al merito;

- una maggiore fluidità e speditezza nella gestione del processo per effetto di iniziative formative "on the job" per i vari addetti ed operatori;
- il miglioramento della chiarezza espositiva e della trasversalità nel processo di definizione degli obiettivi, dei target e degli indicatori.

I punti di debolezza sono così individuati:

- il sistema della performance individuale, pur descrivendo in modo specifico gli obiettivi e i comportamenti di ciascuno, non supporta adeguatamente la valutazione del raggiungimento di obiettivi comuni e dei seguenti comportamenti organizzativi. Il passaggio dalla performance individuale a quella organizzativa è previsto espressamente nel Piano Integrato 2016/2018;
- la necessità di un aggiornamento del catalogo dei servizi erogati, al fine di definire in modo chiaro agli utenti dei Servizi erogati, i tempi medi e gli standard di qualità. Ciò permetterà di esprimere valutazioni sulla performance della struttura amministrativa. Anche l'avvio di questo obiettivo è stato previsto nel Piano Integrato 2016/2018;
- l'applicazione del CCNL genera un limitato impatto sulla retribuzione di risultato e conseguentemente alla scelta presa nel passato di individuare un elevato numero di incarichi.

9.1. PROPOSTE MIGLIORATIVE

Alla luce di quanto detto in merito ai punti di forza e di debolezza del Ciclo della Performance, le conseguenti proposte migliorative sono individuate nella:

- necessità di pervenire ad un aggiornamento dei servizi offerti dall'amministrazione dell'Ateneo attraverso un Catalogo/Mappa dei servizi con relativi indicatori di servizio/processo e definendo le varie tipologie di "cliente"

dell'Ateneo, onde potere definire i diversi tipi di performance organizzativa che caratterizzano l'erogazione dei servizi;

- necessità di integrare ulteriormente gli obiettivi al fine di far emergere la performance di natura organizzativa, anche intraprendendo ulteriori rilevazioni di *customer satisfaction*;
- necessità di riprogettare il sistema di performance dell'Ateneo valorizzando la performance organizzativa e di gruppo, già presente con l'individuazione di obiettivi trasversali e prevista espressamente nel Piano della Performance 2016/2018, con realizzazione nel 2017.

Per quanto riguarda la gestione del ciclo, si ritiene che essa, così come configurata nell'attuale normativa, sia adeguata. Ulteriori indicazioni potranno venire in sede di Relazione 2016, al termine della prima annualità completa di applicazione della normativa.

10. ALLEGATI

10.1 ALLEGATO 1 -OBIETTIVI DI STRUTTURA – ANNO 2015

10.2 ALLEGATO 2 - OBIETTIVI OPERATIVI DEI DIRIGENTI – ANNO 2015

10.3 ALLEGATO 3 – OBIETTIVI DELLE STRUTTURE DIPARTIMENTALI - ANNO 2015