



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

**PIANO INTEGRATO PER LA GESTIONE DEL
CICLO DELLA PERFORMANCE**

2016 - 2018

Gennaio 2016

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
2. IL NUOVO APPROCCIO E LA LOGICA INTEGRATA	5
2.1 Performance, trasparenza e prevenzione della corruzione.	7
2.2 Performance amministrativa e mission istituzionale delle università	8
2.3 Strategia, performance, risorse finanziarie.	9
3. L'ATENEO DI PARMA: INQUADRAMENTO STRATEGICO	10
AREA STRATEGICA 1:	11
QUALITA' DELLA FORMAZIONE E CENTRALITA' DELLO STUDENTE	11
AREA STRATEGICA 2:	12
PROMOZIONE DELLA RICERCA UNIVERSITARIA	12
AREA STRATEGICA 3	13
INTERAZIONE TERRITORIALE E TERZA MISSIONE	13
AREA STRATEGICA 4	14
INTERNAZIONALIZZAZIONE	14
AREA STRATEGICA 5	16
HABITAT UNIVERSITARIO	16
AREA STRATEGICA 6	17
COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE INTERNA, WELFARE, TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE	17
AREA STRATEGICA 7	19
RAPPORTI CON IL SERVIZIO SANITARIO	19
4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	21
4.1 Obiettivi trasversali	23
4.2 Obiettivi di miglioramento per l'assicurazione della qualità	23
4.3 Benessere organizzativo	24
5. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO	24
5.1 Schema di protocollo di legalita' per societa' e altri enti di diritto privato con partecipazione pubblica non di controllo	24
6. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	24
7. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	24
8. ALLEGATI	28
Allegato 1)	28
Obiettivi strategici delle aree strategiche 2016/2018	28

Allegato 2).....	28
Obiettivi strategici – obiettivi operativi delle Unità Organizzative per l’anno 2016	28
Allegato 3).....	28
Linee di indirizzo per l’assegnazione di obiettivi per le strutture dipartimentali e i centri - anno 2016 ...	28
Allegato 4).....	28
Piano triennale della prevenzione della corruzione – aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018. Sezione del piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016/2018.....	28
Allegato 5).....	28
Programma triennale per la trasparenza e l’integrita’- aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018. Sezione del piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016/2018.....	28
Allegato 6).....	28
Performance individuale - aree e indicatori di comportamento del personale dirigente e tecnico amministrativo	28

1. INTRODUZIONE

Il presente Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance 2014/2016 è stato predisposto dalla Commissione Monitoraggio qualità e valutazione con l'apporto delle Direzioni dell'Ateneo e è basato sulle indicazioni fornite dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca con l'emanazione delle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance" approvate dal Consiglio direttivo con delibera n. 103 del 20 luglio nonché sui riferimenti normativi in esse richiamati.

Il Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance trova il suo fondamento nel Piano Strategico 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 16/12/2015 e pubblicato nel sito istituzionale al seguente link <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>.

Il Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance è pubblicato nella "Sezione Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance> e sul Portale della Trasparenza previsto dall'art. 13, comma 6 lett. p) del D.lgs. 150/2009, secondo le indicazioni contenute nella nota 28 aprile 2014 dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca, nonché a seguito del Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

2. IL NUOVO APPROCCIO E LA LOGICA INTEGRATA

L'Ateneo da due anni, con l'inizio del mandato della attuale governance, ha indirizzato la sua attività verso una forte spinta autovalutativa, al fine di individuare principalmente le aree di miglioramento dell'Ateneo e per accrescerne la sua reputazione ed il suo posizionamento.

Con questa volontà le diverse azioni sono state mosse in un'ottica programmatica e integrata nei diversi ambiti.

Da subito si è ritenuto di affiancare le due anime di indirizzo dell'Ateneo, quella politica e quella gestionale, che, in sinergia, hanno operato per mettere in campo le necessarie azioni per il conseguimento degli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna area strategica di intervento individuata e con l'apporto gestionale tecnico – amministrativo della relativa area dirigenziale.

Si è particolarmente puntato sulla trasversalità delle valutazioni e degli interventi, tramite l'assiduo confronto fra i diversi Pro Rettori e relativi Dirigenti.

Ritenendo, a titolo esemplificativo, che non si possa progettare nuovi percorsi formativi senza una visione di internazionalizzazione, non si possa operare in ambito edilizio-logistico senza il supporto dell'area sistemi informativi, non si possa pensare allo sviluppo della ricerca senza vederne gli aspetti e la ricaduta di terza missione etc..., il Rettore convoca settimanalmente e regolarmente lo staff rettorale dedicato, in un primo momento, al confronto politico con i Pro Rettori, a seguire, esteso al confronto con le figure dirigenziali ed, infine, aperto agli stakeholder interni (delegati, membri del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, Presidio della Qualità, Presidenti rispettivamente del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, del Consiglio degli Studenti e del Comitato Unico di Garanzia) per la trattazione di particolari tematiche programmatiche e di interesse interno, nonché, in altri casi, aperto al confronto con stakeholder esterni, per favorire l'interazione con il territorio e con le Istituzioni e le realtà pubbliche e private del mondo culturale, produttivo e sociale.

A sostenere ulteriormente la logica di interazione e partecipazione interna, è stata istituita, già nel 2010, e poi successivamente ricostituita nel giugno 2015, la Commissione Monitoraggio, qualità e valutazione, che vede la presenza dei vertici politici e gestionali, con il compito di coordinamento delle attività di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con espresso riferimento alle funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio, proposta circa le attività in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione, anche al fine dell'armonizzazione e del coordinamento dei relativi processi e dei relativi documenti.

Tale Commissione vede uno dei principali momenti di costruzione e condivisione degli obiettivi nella partecipazione attiva delle direzioni

dell'amministrazione. Sono parte della Commissione oltre ai Pro Rettori di riferimento in materia di Bilancio e Organizzazione del Personale, il Direttore Generale, i Dirigenti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il Responsabile della Trasparenza ed i Coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità.

Tali fondamentali presenze costituiscono il riferimento di responsabilità per le tematiche della performance, anticorruzione e trasparenza, nonché per consentire una partecipazione dei contenuti e delle modalità al Nucleo di Valutazione che segue tutto il ciclo della performance, nonché l'apporto ed il confronto continuo in termini di qualità e assicurazione della stessa.

Proiettato in questa dimensione l'Ateneo non ha resistenze ad accogliere favorevolmente l'approccio dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) che, con le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance" intende iniziare a ricondurre le diverse azioni all'interno di una logica integrata, al fine, anche, di una semplificazione e di un alleggerimento adempimentale.

Se tale semplificazione è sicuramente auspicata, per gli Atenei, la specificità del comparto impone il rispetto di intrinseche peculiarità nei diversi processi, tra cui quello della performance, che inevitabilmente si inserisce in una amministrazione pubblica complessa.

L'Ateneo di Parma ha già favorito, in questi anni, la stretta relazione fra obiettivi del personale tecnico amministrativo e obiettivi strategici, agganciando la performance amministrativa a tali obiettivi, facilmente riconducibili ai fini istituzionali dell'Ateneo: didattica, ricerca e terza missione.

Inoltre in questi anni, al fine di favorire questo legame anche per il personale tecnico – amministrativo afferente alle strutture dipartimentali, alla luce della programmazione strategica, sono state individuate, in sede di approvazione del Piano della Performance, linee guida ed indirizzi per l'assegnazione degli obiettivi al personale tecnico amministrativo di queste strutture.

I Responsabili delle strutture dipartimentali sono stati coinvolti nel processo che ha portato alla definizione del Piano Strategico, attraverso la loro partecipazione a staff rettorali a questo tema dedicati, mediante presentazioni nelle diverse sedute degli organi, nonché richieste esplicite di contenuti ed apporti, conferiti tramite la trasmissione di bozze di lavoro o in occasione di contatti diretti con i Pro Rettori di riferimento.

Inoltre, la medesima modalità partecipativa è stata adottata anche per la definizione della revisione statutaria, pubblicata sulla G. U. n. 301 del 29 dicembre 2015, e anche per la valutazione della road map di attuazione dello Statuto stesso, a partire dal 1 gennaio 2017, che vedrà pertanto coinvolte nel 2016 tutte le strutture dell'Ateneo e la loro riorganizzazione.

Pare significativo evidenziare ciò, per introdurre i contenuti delle linee di indirizzo che verranno proposte per le strutture dipartimentali al fine della declinazione degli obiettivi al personale tecnico-amministrativo (allegato 3). Questo passaggio è alquanto significativo e dà evidenza di come il personale accademico può intervenire già in fase di programmazione e di definizione degli obiettivi per la performance organizzativa delle strutture.

La documentazione concernente i diversi passaggi nei quali si sviluppa la fase di programmazione (incontri di staff, verbali della Commissione Monitoraggio qualità e valutazione e degli organi accademici) è detenuta presso la UOC Supporto alla programmazione e affari istituzionali.

2.1 Performance, trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'Ateneo ha anticipato l'ancoraggio di queste tre tematiche in tempi precedenti alla stesura dell'attuale Piano Integrato per la gestione de ciclo della performance.

Ne sono esempi alcuni aspetti organizzativi che, nel trattare le tematiche in modo integrato, coinvolgono trasversalmente l'organizzazione ed i relativi responsabili.

Di seguito vengono evidenziate alcune modalità organizzative per la gestione di questi temi.

La già citata Commissione Monitoraggio valutazione e qualità è sede di coordinamento delle attività di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con espresso riferimento alle funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio, proposta, circa le attività in tema di performance, trasparenza ed anticorruzione, anche al fine dell'armonizzazione e del coordinamento dei relativi processi e dei relativi documenti.

Le fasi di predisposizione e stesura dei documenti in materia di performance, la trasparenza e l'integrità, ormai da tempo, hanno assunto un ruolo determinante per la realizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Come si evince dal Piano Strategico 2016/2018 e, ancor prima, nella Programmazione Triennale 2013/2015, nell'area di intervento "Comunicazione, organizzazione interna, welfare, trasparenza, anticorruzione e dematerializzazione, rientrano gli obiettivi specifici della Trasparenza e dell'Anticorruzione e, conseguentemente, questi vengono ripresi nella individuazione degli obiettivi operativi di Unità Organizzativa per il 2016 (allegato 2).

Inoltre, per quanto attiene la performance individuale, i responsabili delle Unità organizzative di coordinamento e delle Unità organizzative specialistiche hanno quale attività di responsabilità, il coordinamento e la raccolta dei dati di

competenza della struttura, e rispondono del trattamento degli stessi e degli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed integrità.

Con DRD n. 1752 del 02/07/2015 è stato costituito il "Team Anticorruzione e Trasparenza" coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dal Responsabile della Trasparenza. Il Team ha specifici compiti di monitoraggio, indirizzo, consulenza ed assistenza negli ambiti della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche a supporto dei rispettivi responsabili.

Per maggiori dettagli sulle tematiche della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione si rimanda ai relativi documenti, sezioni del presente Piano Integrato per la gestione della performance.

2.2 Performance amministrativa e mission istituzionale delle università

L'attuale governance, con il Piano Strategico 2016/2018 ha predisposto il suo secondo documento strategico.

Già nella precedente programmazione venivano definite aree strategiche di intervento ed ora, pur procedendo nella strada intrapresa, tali aree vengono modificate, allo scopo di meglio finalizzare l'operato per il prossimo triennio. Il raffronto è qui di seguito riportato.

TABELLA 1: Confronto tra Programmazione Triennale 2013-2015 e Piano Strategico 2016-2018

Programmazione Triennale 2013-2015 – Aree d'intervento	Piano Strategico 2016-2018 – Aree d'intervento
Qualità della formazione e dei servizi agli studenti	Qualità della formazione e centralità dello studente
Promozione della ricerca scientifica e dell'interazione territoriale ai fini del suo sviluppo	Promozione della ricerca universitaria
	Interazione territoriale e terza missione
Internazionalizzazione	Internazionalizzazione
Habitat universitario	Habitat universitario
Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e delle risorse umane, trasparenza e anticorruzione	Comunicazione, organizzazione interna, welfare, trasparenza, anticorruzione e dematerializzazione
Rapporti con il servizio sanitario	Rapporti con il servizio sanitario

Come si può evincere dalla intitolazione delle aree strategiche di intervento, esse sono chiaramente riconducibili alla mission istituzionale dell'Università, didattica, ricerca e terza missione, coerentemente con il presupposto metodologico di integrazione per cui gli interventi, ad esempio quelli sull'habitat universitario, sono funzionali e migliorativi del fine istituzionale

della didattica e della ricerca. Parimenti l'internazionalizzazione rende proficui i rapporti concernenti i percorsi formativi, facilita e sviluppa i luoghi della ricerca, aumenta le potenzialità legate alla terza missione.

L'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa, la comunicazione, la formazione e il benessere del personale, l'informatizzazione, operano e incidono trasversalmente sui fattori determinanti per una didattica, ricerca e terza missione di valore.

Le medesime aree di intervento strategiche con relativi obiettivi sono riprese, come anche avvenuto lo scorso anno nel Piano della Performance Aggiornamento 2015, in questo Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance allo scopo di definire gli obiettivi dell'azione amministrativa e l'avvio del processo a cascata per tutta l'organizzazione.

2.3 Strategia, performance, risorse finanziarie.

L'Ateneo è consapevole dell'impegno strategico che, in quanto sfidante, presuppone inevitabilmente la richiesta di miglioramento della performance organizzativa ed individuale e che non può non tener conto delle risorse aggiuntive necessarie per la realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico.

A tal fine la governance presidia le esigenze di bilancio ed ha preventivato, in sede di approvazione del Piano Strategico, i costi aggiuntivi suddivisi per interventi, sia su base annuale, che per il triennio.

Le risorse collegate al bilancio previsionale 2016 sono di seguito riportate.

interventi	2016
Area didattica	51.000
Area ricerca	1.390.000
Area informatica	2.585.000
Area internazionale	1.628.000
Area comunicazione	416.844
Area Edilizia	5.400.000
totale	11.470.844

La programmazione triennale di tali interventi consentirà certamente di monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi, stante le risorse disponibili o acquisibili.

Quale effetto di tale processo, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato il Piano Strategico 2016/2018 prevedendo la disponibilità a valutare, in futuro, eventuali ulteriori forme di sostenibilità del Piano stesso, basandosi sul continuo monitoraggio dell'avanzamento degli obiettivi e delle risorse dedicate disponibili.

La coerenza dell'azione programmatoria dell'Ateneo ha evidenza nella contestuale approvazione, il 16 dicembre 2015 dei seguenti documenti: Piano Strategico 2016/2018, Piano Triennale di Programmazione del Personale 2015-2017- aggiornamento con scorrimento al 2017 del Piano 2014-2016- Programmazione PO 2015, Bilancio di previsione non autorizzatorio per il triennio 2016/2018 e Programma triennale per l'Edilizia universitaria 2016-2018 ed elenco annuale 2016.

Il raccordo fra tali documenti programmatici e la loro contestuale presentazione al Consiglio di Amministrazione hanno consentito di avere un quadro organico sulla prospettiva dell'Ateneo e di agire, in sede deliberativa, per il suo sviluppo e la sua crescita nel breve termine, ma con una prospettiva triennale.

3. L'ATENEO DI PARMA: INQUADRAMENTO STRATEGICO

L'Ateneo di Parma ha predisposto il Piano Strategico 2016/2018 che è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 dicembre 2015. Il Piano Strategico 2016/2018 è pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ateneo al seguente link <http://www.unipr.it/node/12966> a cui si rimanda per ogni dettaglio.

Per l'attuale governance si tratta del secondo Piano Strategico, che è stato definito con una logica ulteriormente strutturata a seguito della precedente esperienza della Programmazione Triennale 2013/2015.

La precedente esperienza ha consentito di maturare gli ulteriori sviluppi previsti dall'attuale Piano Strategico e, quindi, di pervenire all'elaborazione di un documento che sappia anticipare le future possibilità, ma anche coniugare la precedente esperienza e struttura organizzativa con le attuali esigenze di contesto che vedono, dal punto di vista normativo, la logica integrata proposta e, dal punto di vista organizzativo interno, la fase di transizione che porterà al nuovo assetto dal 1 gennaio 2017, a seguito dell'attuazione della modifica statutaria.

L'analisi condotta ha portato all'individuazione delle 7 aree strategiche e dei 30 obiettivi strategici, riconducibili alle funzioni istituzionali dell'Ateneo: didattica, ricerca e terza missione.

E' opportuno segnalare la ripresa dell'Area strategica "Rapporti con il servizio sanitario nazionale" in quanto l'Ateneo di Parma presenta la peculiarità di annoverare, sin dai propri albori che risalgono a circa mille anni fa, tra le proprie strutture didattiche e scientifiche, l'importante componente della medicina accademica, sia in ambito umano che in ambito veterinario.

Per quanto attiene la valutazione dello stato attuale di misurazione della didattica, della ricerca e della terza missione, l'analisi è stata

opportunitamente condotta in sede di approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione, approvato come documento che anticipa la stesura del Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance e contestualmente al Piano Strategico.

Si rimanda, pertanto ai paragrafi 1.4 e 1.5 del Sistema di Misurazione e Valutazione <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della>

L'analisi condotta nel Piano Strategico 2016-2018 ha valutato il posizionamento dell'Ateneo e, nell'ambito del contesto di riferimento, il Fondo di Finanziamento Ordinario e la sua attuale incidenza sulle risorse dell'Ateneo, esaminate anche in proiezione futura (paragrafo 3 del Piano Strategico 2016/1018).

In coerenza con la *vision* dell'Università di Parma e le missioni e gli indirizzi strategici espressamente e dettagliatamente indicati nel Piano Strategico 2016/2018, la *Governance* ha individuato le seguenti aree strategiche di intervento, i conseguenti obiettivi e le azioni da perseguire per la loro realizzazione nel triennio di riferimento che identificano le linee di sviluppo dell'Ateneo.

AREA STRATEGICA 1: QUALITA' DELLA FORMAZIONE E CENTRALITA' DELLO STUDENTE

OBIETTIVO STRATEGICO

1.1 RAZIONALIZZAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

AZIONE 1.1.1 CONSOLIDAMENTO DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE ANNUALE DELL'OFFERTA DIDATTICA

AZIONE 1.1.2 AUMENTO DELLA DIFFERENZIAZIONE TRA LE LAUREE MAGISTRALI E TRA QUESTE E LE TRIENNALI

AZIONE 1.1.3 RAFFORZAMENTO DELLE INIZIATIVE FORMATIVE IN MODALITÀ E-LEARNING con particolare riguardo alle abilità linguistiche.

OBIETTIVO STRATEGICO

1.2 ISTITUZIONE DI NUOVI CORSI DI LAUREA

AZIONE 1.2.1 PROGETTAZIONE DI PERCORSI FORMATIVI CHE TENGANO CONTO DEL CONTESTO DEL MERCATO DEL LAVORO E QUELLO SOCIO CULTURALE DEL TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO

1.3 POTENZIAMENTO DEI SERVIZI OFFERTI AGLI STUDENTI

AZIONE 1.3.1 MANTENIMENTO E POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO IN INGRESSO E DEI RAPPORTI CONVENZIONALI CON LE SCUOLE SUPERIORI E GLI UFFICI SCOLASTICI REGIONALI

AZIONE 1.3.2 PROGETTAZIONE DEL TUTORATO DIDATTICO

AZIONE 1.3.3 RAFFORZAMENTO E FORMALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI *COUNSELING* PSICOLOGICO FINALIZZATI A SUPPORTARE GLI STUDENTI

AZIONE 1.3.4 INCREMENTO DELLE OCCASIONI DI INCONTRO E DIALOGO CON LE AZIENDE IN TEMA DI POTENZIAMENTO DELL'ORIENTAMENTO IN USCITA E CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE IN COLLABORAZIONE CON L'ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO (ER.GO.)

AZIONE 1.3.5 RAFFORZAMENTO DELLE ATTIVITÀ A SOSTEGNO DEI PERCORSI DI TIROCINIO CURRICULARE

OBIETTIVO STRATEGICO

1.4 FORMAZIONE POST LAUREAM E COSTRUZIONE DI PERCORSI DI DOTTORATO DI ALTA QUALIFICAZIONE IN GRADO DI RISPONDERE ALLE DOMANDE DI INNOVAZIONE DI SETTORI PRODUTTIVI LOCALI E NON.

AZIONE 1.4.1 CONSOLIDAMENTO DEL NUMERO DI DOTTORATO INDUSTRIALE. ANNO 2014 N. 7 POSTI; ANNO 2015 N. 11 POSTI.

AZIONE 1.4.2 CONSOLIDAMENTO DEL NUMERO DI DOTTORATO IN ALTO APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA. ANNO 2014 N. 2 POSTI; ANNO 2015 N. 5 POSTI.

AREA STRATEGICA 2: PROMOZIONE DELLA RICERCA UNIVERSITARIA

OBIETTIVO STRATEGICO

2.1 PROMUOVERE LE POTENZIALITÀ DEI SINGOLI RICERCATORI E ACCRESCERE LA QUALITÀ DEI PRODOTTI DELLA RICERCA

AZIONE 2.1.1 INCENTIVARE LA QUALITÀ DELLA PRODUZIONE SCIENTIFICA AI FINI DEI PERCORSI NAZIONALI DI VALUTAZIONE.

AZIONE 2.1.2 OFFRIRE OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO ALLE STRUTTURE DEDICATE ALLA RICERCA ATTRAVERSO IL MONITORAGGIO DELLA LORO ATTIVITÀ

AZIONE 2.1.3 SOSTENERE, DIVULGARE E PROMUOVERE LE COMPETENZE INTERNE AL FINE DI RENDERLE FRUIBILI AGLI STAKEHOLDERS ESTERNI

AZIONE 2.1.4 INCENTIVARE UNA POLITICA DI EDITORIA UNIVERSITARIA E DI OPEN ACCESS DI ATENEIO

OBIETTIVO STRATEGICO

2.2 SOSTENERE E INCENTIVARE LA RICERCA SIA DI BASE SIA APPLICATA, AUMENTANDO NEL CONTEMPO L'IMPATTO DELLA RICERCA SULLA SOCIETÀ.

AZIONE 2.2.1 COSTRUIRE PERCORSI DI FINANZIAMENTO DELLA RICERCA FONDAMENTALE E APPLICATA DEDICATI A MACROLINEE DI RICERCA SELEZIONATE CON BANDI COMPETITIVI.

AZIONE 2.2.2 INCENTIVARE LA PROGETTUALITÀ NELLA RICERCA COLLABORATIVA IN RIFERIMENTO AI BANDI REGIONALI E NAZIONALI E AI RAPPORTI CON LE IMPRESE

OBIETTIVO STRATEGICO

2.3 RAFFORZARE LA CAPACITA' DI ATTRARRE FONDI EUROPEI ED INTERNAZIONALI PER LA RICERCA E DI CREARE RETI DI COLLABORAZIONE INTERNAZIONALE.

AZIONE 2.3.1 SVILUPPARE LE STRUTTURE TECNICO-AMMINISTRATIVE, LE INFRASTRUTTURE SCIENTIFICHE E LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE A SUPPORTO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA ED INTERNAZIONALE

AZIONE 2.3.2 CREAZIONE DI UN PORTALE DELLA RICERCA A SUPPORTO DI "DISCUSSION GROUPS" E "FOCUS GROUPS" PERMANENTI DI ATENEO TESI A CONDIVIDERE GLI ASPETTI STRATEGICI LEGATI ALLA PARTECIPAZIONE A BANDI PER LA RICERCA EUROPEI ED INTERNAZIONALI

AZIONE 2.3.3 SOSTENERE INIZIATIVE PROGETTUALI AVENTI TRASVERSALITÀ DISCIPLINARE E INTEGRAZIONE DI COMPETENZE.

OBIETTIVO STRATEGICO

2.4 SVILUPPO DEL CALCOLO SCIENTIFICO

AREA STRATEGICA 3

INTERAZIONE TERRITORIALE E TERZA MISSIONE

OBIETTIVO STRATEGICO

3.1 FORMAZIONE E SVILUPPO DI CAPITALE UMANO PER IL TRAMITE DELLA CREAZIONE DI AMBIENTI VIRTUALI, QUALI, AD ESEMPIO, LABORATORI DI SIMULAZIONE D'IMPRESA, LUOGO DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'UNIVERSITÀ E IL TERRITORIO.

AZIONE 3.1.1 COSTRUZIONE DELLA PROPOSTA FORMATIVA;

AZIONE 3.1.2 RICERCA DELLE RISORSE FINANZIARIE E PROFESSIONALI NECESSARIE;

AZIONE 3.1.3 SPERIMENTAZIONE INZIALE DELL'IMPRESA VIRTUALE CON ALCUNE TIPOLOGIE INDICATE SOPRA;

AZIONE 3.1.4 CONSOLIDAMENTO DELL'ESPERIENZA PRIMA DI PROCEDERE ALLA SUA GENERALIZZAZIONE.

OBIETTIVO STRATEGICO

3.2 COSTRUIRE UN BUSINESS ANGEL NETWORK, FAVORENDO L'INCONTRO DIRETTO TRA, DA UN LATO, START UP O SPIN OFF UNIVERSITARI O ANCHE NON TALI IN ORIGINE, DALL'ALTRO, BUSINESS ANGELS E FONDI DI SEED E VENTURE CAPITAL PER FACILITARE IL PERCORSO DI NASCITA, CRESCITA, GESTIONE DELLE SOCIETÀ INNOVATIVE CHE NASCONO DALLA RICERCA DI ATENEO.

AZIONE 3.2.1 ACCORDI DI COLLABORAZIONE CON ISTITUZIONI ESTERNE (ES: UNIONE PARMENSE INDUSTRIALI, CAMERA DI COMMERCIO, CNA, ECC.) PER POTER DISPORRE DI FORMAZIONE CONTINUA SULLE AGEVOLAZIONI PER LA COSTITUZIONE E GESTIONE DELLE IMPRESE;

AZIONE 3.2.2 COSTITUZIONE DI UN NETWORK APERTO DI COLLABORAZIONI CON DOCENTI E CONSULENTI ESTERNI CHE OPERINO A FAVORE DELLE START UP O SPIN OFF (BUSINESS ANGELS NETWORK);

AZIONE 3.2.3 CREAZIONE DI UN COMITATO DI VALUTAZIONE DELLE PROPOSTE DI COSTITUZIONE DI NUOVE START UP O SPIN OFF;

AZIONE 3.2.4 COSTITUZIONE DI UNA TASK FORCE (RISORSE UMANE) DEDICATE ALLA GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PROCESSO DI INCUBAZIONE ED ALLA PROMOZIONE, DIVULGAZIONE E MARKETING VERSO L'ESTERNO;

AZIONE 3.2.5 IDENTIFICAZIONE DI UN LUOGO FISICO DA DEDICARE ALLA DISLOCAZIONE DEI SERVIZI PER LE IMPRESE INCUBATE COSÌ COME LUOGHI IN CONDIVISIONE (SALE RIUNIONI, LABORATORI PER PROVE, ATTREZZATURE, ECC.).

AZIONE 3.2.6 CALENDARIZZAZIONE DI EVENTI SIA FORMATIVI CHE DI TIPO ROAD SHOW PER LA PROMOZIONE PRESSO GLI OPERATORI DEL MERCATO E PER LA CONOSCENZA DI POTENZIALI INIZIATIVE E IMPORTANTI COLLABORAZIONI;

AZIONE 3.2.7 CALENDARIZZAZIONE DI DISPONIBILITÀ DA PARTE DEI BUSINESS ANGELS PER CONCENTRARE GLI APPUNTAMENTI CON LE AZIENDE;

AZIONE 3.2.8 COSTITUZIONE DEL PORTALE DEDICATO ALL'INCUBATORE PER FAVORIRE LA PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ ED IL CONTATTO CON IL POTENZIALE FUTURO IMPRENDITORE, PER LA CONDIVISIONE DI INIZIATIVE E PROBLEMATICHE TRASVERSALMENTE INTERESSANTI E PER POTER REPERIRE FIGURE SPECIFICHE SU RICHIESTA DEGLI INCUBATI.

AREA STRATEGICA 4 INTERNAZIONALIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO

4.1 CONSOLIDAMENTO DELLE POLITICHE DI INTERNAZIONALIZZAZIONE RELATIVE ALLA MOBILITÀ STUDENTESCA ED ALLA INTERNAZIONALIZZAZIONE DEI PERCORSI DI STUDIO.

AZIONE 4.1.1 ANALISI DELLE POSSIBILI AZIONI DI SVILUPPO DEL PROGRAMMA DI CORSI DI DOPPIA TITOLAZIONE INIZIATO NEL TRIENNIO 2013/15 IN AMBITO BRICS;

AZIONE 4.1.2 VERIFICA DEL PROGRAMMA DI CORSI DI DOPPIA TITOLAZIONE AL DI FUORI DEL PROGETTO BRICS IN FUNZIONE DI AZIONI DI POTENZIAMENTO E/O SVILUPPO;

AZIONE 4.1.3 DEFINIZIONE DI LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE E CONDUZIONE DI CORSI DI DOPPIA TITOLAZIONE A SUPPORTO DEI DIPARTIMENTI IN COORDINAMENTO CON L'AREA DELLA DIDATTICA;

AZIONE 4.1.4 DEFINIZIONE DI PROCEDURE DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI CORSI A DOPPIA TITOLAZIONE, IN FASE DI PROGETTAZIONE, ED IN ITINERE;

AZIONE 4.1.5 PROGETTO PILOTA RELATIVO ALL'IMPLEMENTAZIONE DI UN CORSO DI STUDI INTERATENEO INTERNAZIONALE A RILASCIO DI TITOLO CONGIUNTO;

AZIONE 4.1.6 CREAZIONE DI UN SERVIZIO A SUPPORTO DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ NELL'AMBITO DEI CORSI A DOPPIO TITOLO ED ADOZIONE DELLA

PIATTAFORMA DI ATENEO ESSE3 PER LA GESTIONE COMPLETA DELLE ATTIVITÀ DI MOBILITÀ E SCAMBIO;

AZIONE 4.1.7 CONSOLIDAMENTO DEL NETWORK DI COLLABORAZIONE CON ATENEI ITALIANI, EUROPEI ED INTERNAZIONALI NELL'AMBITO DELLA MOBILITÀ AI FINI DI TIROCINIO;

AZIONE 4.1.8 CREAZIONE DI UN SERVIZIO DI SUPPORTO DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ PER LA INDIVIDUAZIONE DI SEDI IN CUI SVOLGERE TIROCINI NELL'AMBITO DELLE AZIONI DEL PROGRAMMA ERASMUS +;

AZIONE 4.1.9 DEFINIZIONE DI PROCEDURE ED ACCREDITAMENTO DI PERIODI DI TIROCINIO DEGLI STUDENTI IN PVS NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ DI COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO.

OBIETTIVO STRATEGICO

4.2 UNA POLITICA DI QUALITÀ' PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA DIDATTICA DI ATENEO AZIONI

AZIONE 4.2.1 CREAZIONE DI LINEE GUIDA DI MONITORAGGIO DELLA QUALITÀ DELLA MOBILITÀ STUDENTESCA PER STUDIO E TIROCINIO, IN ENTRATA ED IN USCITA, E DI VALUTAZIONE DELLE RICADUTE PER TUTTA LA COMUNITÀ STUDENTESCA;

AZIONE 4.2.2 RAFFORZAMENTO DELLE AZIONI DI ACCOGLIENZA DEGLI STUDENTI IN MOBILITÀ INTERNAZIONALE E DI VERIFICA DELLA QUALITÀ DELL'APPRENDIMENTO;

AZIONE 4.2.3 POTENZIAMENTO DELLA OFFERTA DIDATTICA IN LINGUA INGLESE PER RAFFORZARE I CORSI A DOPPIA TITOLAZIONE E IN GENERALE L'ATTRATTIVITÀ DELL'ATENEO.

OBIETTIVO STRATEGICO

4.3 SVILUPPO DI RETI PER LA PROGETTAZIONE IN AMBITO INTERNAZIONALE E RAFFORZAMENTO E SVILUPPO DELLE RELAZIONI CON LA COMUNITA' SCIENTIFICA INTERNAZIONALE.

AZIONE 4.3.1 CENSIMENTO DEI FLUSSI DI MOBILITÀ E SCAMBIO INTERNAZIONALI DI DOCENTI E RICERCATORI;

AZIONE 4.3.2 ANALISI DELLA RETE DI COLLABORAZIONI NELL'AMBITO DI PROGETTI DI MOBILITÀ DI DOCENTI E PIANO DI RAFFORZAMENTO;

AZIONE 4.3.3 RAFFORZAMENTO DELLE AZIONI DI COORDINAMENTO E SUPPORTO ALLA PROGETTAZIONE DI AZIONI DI MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER STUDENTI E DOCENTI;

AZIONE 4.3.4 DEFINIZIONE DI UN PROGRAMMA DI 'ARRUOLAMENTO' DI 20 VISITING PROFESSORS PER ANNO;

AZIONE 4.3.5 DEFINIZIONE DI UN PROGRAMMA DI 'ARRUOLAMENTO DI 10 VISITING RESEARCHERS NELL'ARCO DEI TRE ANNI;

AZIONE 4.3.6 SUPPORTO AI PROGETTI DI COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

AREA STRATEGICA 5 HABITAT UNIVERSITARIO

OBIETTIVO STRATEGICO

5.1 UNA PROGRAMMAZIONE PROGETTUALE A SCALA URBANA; MASTERCAMPUS STRATEGY.

AZIONI

AZIONE 5.1.1 ATTIVITÀ DI PROGETTUALE VOLTA AD INTEGRARE IL RAPPORTO UNIVERSITÀ-CITTÀ PER IL CAMPUS UMANISTICO DEL CENTRO;

AZIONE 5.1.2 ATTIVITÀ DI PROGETTUALE VOLTA AD INTEGRARE IL RAPPORTO UNIVERSITÀ-CITTÀ PER IL CAMPUS UMANISTICO DELL'OLTRETORRENTE;

AZIONE 5.1.3 ATTIVITÀ DI PROGETTUALE VOLTA AD INTEGRARE IL RAPPORTO UNIVERSITÀ-CITTÀ PER IL CAMPUS DELLE MEDICINE;

AZIONE 5.1.4 ATTIVITÀ DI PROGETTUALE VOLTA AD INTEGRARE IL RAPPORTO UNIVERSITÀ-CITTÀ PER IL CAMPUS SCIENZE E TECNOLOGIE.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.2 SPAZI DI RELAZIONE, AGGREGAZIONE, CONDIVISIONE

AZIONE 5.2.1 PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO VERRANNO POSTE IN ESSERE LE AZIONI CONSISTENTI NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE E REALIZZATIVA DEGLI INTERVENTI INDICATI NELLE PRECEDENTI MOTIVAZIONI.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.3 MOBILITÀ ECOVIRTUOSA

AZIONE 5.3.1 REALIZZAZIONE DI CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE VERSO STUDENTI E DOCENTI ED UTENTI DIVERSI VERSO LA MOBILITÀ ECOSOSTENIBILE;

AZIONE 5.3.2 PROGETTO E REALIZZAZIONE DI INTERVENTI PER LA MESSA IN SICUREZZA STRADALE NELL'AMBITO IN PARTICOLARE DEL CAMPUS SCIENZE E TECNOLOGIE;

AZIONE 5.3.3 INSTALLAZIONE DI IMPIANTI PER IL BIKE SHARING E CAR SHARING PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE ANCHE IN COLLABORAZIONE CON TEP E INFOMOBILITY;

AZIONE 5.3.4 STIPULA DI SPECIFICI ACCORDI CON TEP E INFOMOBILITY ED ALTRI ENTI ESTERNI AL FINE DI FAVORIRE LA CULTURA DELLA MOBILITÀ ECOSOSTENIBILE.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.4 PROGRAMMAZIONE DELLA MANUTENZIONE

AZIONE 5.4.1 PIENO FUNZIONAMENTO DEL NUOVO PROGRAMMA SULLE MANUTENZIONI ORDINARIE;

AZIONE 5.4.2 REALIZZAZIONE DEI PROGETTI E DEGLI INTERVENTI IN TEMA DI MANUTENZIONI STRAORDINARIE.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.5 UNIVERSITÀ, RICERCA, MONDO PRODUTTIVO: VERSO IL POLO DELL'INNOVAZIONE

AZIONE 5.5.1 REALIZZAZIONE PROGETTUALE DEGLI INTERVENTI EDIFICATORI;

AZIONE 5.5.2 INDIVIDUAZIONE DEL/DEI PERCORSI TECNICO-GIURIDICI PER LA IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DI REALIZZAZIONE DEI PADIGLIONI DEDICATI AD ACCOGLIERE LE IMPRESE;

AZIONE 5.5.3 RACCOLTA DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE DA PARTE DELLE IMPRESE CHE DESIDERANO INSTALLARSI ALL'INTERNO DELL'AREA DEDICATA AL PARCO TECNOLOGICO;

AZIONE 5.5.4 ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI GARA;

AZIONE 5.5.5 CONTROLLO E GESTIONE DEL/DEI CONTRATTI.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.6 ATTREZZAMENTI

AZIONE 5.6.1 STESURA DI UN NUOVO PROGRAMMA SULLE MANUTENZIONI ORDINARIE DEGLI ATTREZZAMENTI ESISTENTI;

AZIONE 5.6.2 REALIZZAZIONE DI UN PIANO DI INTERVENTO SULLA MANUTENZIONE DEGLI ATTREZZAMENTI AL DI FUORI DEI CONTRATTI DI APPALTO ESISTENTI;

AZIONE 5.6.3 ATTREZZAMENTO DEGLI SPAZI TECNOPOLO E CASA DELLO STUDENTE IN VICOLO GROSSARDI.

OBIETTIVO STRATEGICO

5.7 SICUREZZA

AZIONE 5.7.1 STESURA DI UN PIANO DI INTERVENTO SULLE AREE DELL'ATENEEO A RISCHIO;

AZIONE 5.7.2 ESPLETAMENTO PROCEDURE DI GARA;

AZIONE 5.7.3 REALIZZAZIONE DELL'AMPLIAMENTO DELLA RETE DI VIDEOCAMERE.

AREA STRATEGICA 6

COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE INTERNA, WELFARE, TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO

6.1 ORGANIZZAZIONE INTERNA

AZIONE 6.1.1 VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE ATTRAVERSO IL SUPPORTO DEL CONTROLLO DI GESTIONE;

AZIONE 6.1.2 VALUTAZIONE DELLE NECESSITÀ DI COORDINAMENTO TRA UNITÀ ORGANIZZATIVE CON LA REVISIONE SISTEMATICA DI PROCEDURE;

AZIONE 6.1.3 VALUTAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AL FINE DI VALORIZZARE LE PROFESSIONALITÀ E MIGLIORARE LE PERFORMANCE;

AZIONE 6.1.4 FORTE INVESTIMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE ANCHE AL FINE DI AUMENTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO;

AZIONE 6.1.5 INTRODUZIONE DI SISTEMI DI INNOVAZIONE DEI PROCESSI, FRA CUI IL TELELAVORO, IN TUTTO L'ATENEO.

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1 COMUNICAZIONE

AZIONE 6.2.1 COMUNICAZIONE PER LA CENTRALITÀ DELLO STUDENTE

AZIONE 6.2.2 COMUNICAZIONE PER LA RICERCA

AZIONE 6.2.3 COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE, PER FAVORIRE I RAPPORTI CON IL TERRITORIO -TERZA MISSIONE

AZIONE 6.2.4 COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

OBIETTIVO STRATEGICO 6.3 WELFARE: FORMAZIONE E TELELAVORO

FORMAZIONE:

AZIONE 6.3.1 PROGETTAZIONE E ATTIVAZIONE DI STANDARD PROCEDURALI DI ACCESSO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE ALLA FORMAZIONE CHE PREVEDANO LA DEFINIZIONE DI PIANI ANNUALI FORMATIVI DIFFERENZIATI PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE. ATTIVAZIONE DEL MODULO "U-GOV SVILUPPO E FORMAZIONE", INTEGRATO IN "U-GOV RISORSE UMANE".

AZIONE 6.3.2 FAVORIRE LA FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE E LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITÀ ORGANIZZATIVE DIVERSE ANCHE ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE CON ALTRI ATENEI.

TELELAVORO:

AZIONE 6.3.3 PROGETTAZIONE E ATTIVAZIONE DEL "TELELAVORO" DI ATENEO. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI IN CUI PUÒ ESSERE PROFICUAMENTE EROGATA LA PRESTAZIONE IN TELELAVORO ALLA LUCE DELLE TIPLICITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELL'UNIVERSITÀ. DEFINIZIONE DI PROCESSI DI ACCESSO AL TELELAVORO CHE FAVORISCANO LE PARI OPPORTUNITÀ.

OBIETTIVO STRATEGICO 6.4 ANTICORRUZIONE

AZIONE 6.4.1 DEFINIRE L'ELENCO DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI INERENTI LE STRUTTURE E INDICARE EVENTUALI RISCHI DI ESPOSIZIONE A EVENTI CORRUPTIVI CHE SARANNO OGGETTO DELLA SUCCESSIVA ATTIVITÀ DI MISURAZIONE DEL RISCHIO;

AZIONE 6.4.2 PROVVEDERE AD INDICARE LE MISURE DI PREVENZIONE RITENUTE OPPORTUNE PER QUEI PROCESSI/PROCEDIMENTI RISULTATI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO CORRUZIONE IN BASE AGLI ESITI DELL'ATTIVITÀ DI MISURAZIONE.

OBIETTIVO STRATEGICO 6.5 TRASPARENZA

AZIONE 6.5.1 CONTINUARE AD ALIMENTARE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA, ATTRAVERSO IL COINVOLGIMENTO E LA FIDELIZZAZIONE DELLE DIVERSE CATEGORIE DI STAKEHOLDER NEI DIVERSI AMBITI DI INTERVENTO DELL'ATENEO, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI PROCESSI E SERVIZI PER GLI STUDENTI, IN UN'OTTICA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ, NONCHÈ RENDENDO DISPONIBILI AGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI STRUMENTI PER SEGNALARE INFORMAZIONI UTILI AL MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE E DELL'EFFICACIA DEI SERVIZI.

AZIONE 6.5.2 MONITORARE LA QUALITÀ E COMPLETEZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI (ART. 6 D.LGS. 33/2013), INTRAPRENDENDO ULTERIORI INIZIATIVE DI DEMATERIALIZZAZIONE E INTEGRAZIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI DELL'ATENEO AL FINE DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI.

AZIONE 6.5.3 AFFRONTARE IL DELICATO PROCESSO DI REVISIONE STATUTARIA CON UNA PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA CHIARA, CORRETTA E IDONEA INFORMATIVA, PER QUANTO ATTIENE I FLUSSI PROCEDIMENTALI, RIVOLTA AGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI.

OBIETTIVO STRATEGICO 6.6 DEMATERIALIZZAZIONE

AZIONE 6.6.1 SVILUPPO DELL'INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA

AZIONE 6.6.2 SVILUPPO DEL SISTEMA INFORMATIVO GESTIONALE

AZIONE 6.6.3 REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

AREA STRATEGICA 7 RAPPORTI CON IL SERVIZIO SANITARIO

OBIETTIVO STRATEGICO 7.1 REVISIONE DEGLI ACCORDI TRA UNIVERSITÀ E REGIONE EMILIA- ROMAGNA DI CONCERTO CON GLI ALTRI ATENEI DELLA REGIONE.

AZIONI 7.1.1 e 7.1.2 PROCEDERE A SOLLECITARE ALLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA LA COSTITUZIONE E ATTIVAZIONE DI UN TAVOLO TECNICO PER LA REVISIONE DEGLI ACCORDI.

OBIETTIVO STRATEGICO 7.2 REVISIONE DEGLI ACCORDI LOCALI TRA UNIVERSITÀ DI PARMA E AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA.

AZIONI 7.2.1 E 7.2.2 PROCEDERE A SOLLECITARE ALLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA LA COSTITUZIONE E ATTIVAZIONE DI UN TAVOLO TECNICO PER LA REVISIONE DEGLI ACCORDI REGIONALI PER POTER PROCEDERE A LIVELLO LOCALE ALL'IMPLEMENTAZIONE DEL ACCORDO ATTUATIVO LOCALE.

OBIETTIVO STRATEGICO 7.3 REVISIONE DELLA CONVENZIONE TRA UNIVERSITÀ DI PARMA E AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA IN TEMA DI SPERIMENTAZIONI CLINICHE.

AZIONE 7.3.1 IDENTIFICAZIONE DI PERSONALE UNIVERSITARIO COMPETENTE IN MATERIA DI SPERIMENTAZIONI CLINICHE.

AZIONE 7.3.2 ANALISI DELLE PROBLEMATICHE RISCONTRATE NEI DUE ANNI DI APPLICAZIONE DELL'ATTUALE CONVENZIONE.

OBIETTIVO STRATEGICO

7.4 STIPULAZIONE DI UN ACCORDO IN TEMA DI SPERIMENTAZIONI CLINICHE CON L'AZIENDA USL DI PARMA.

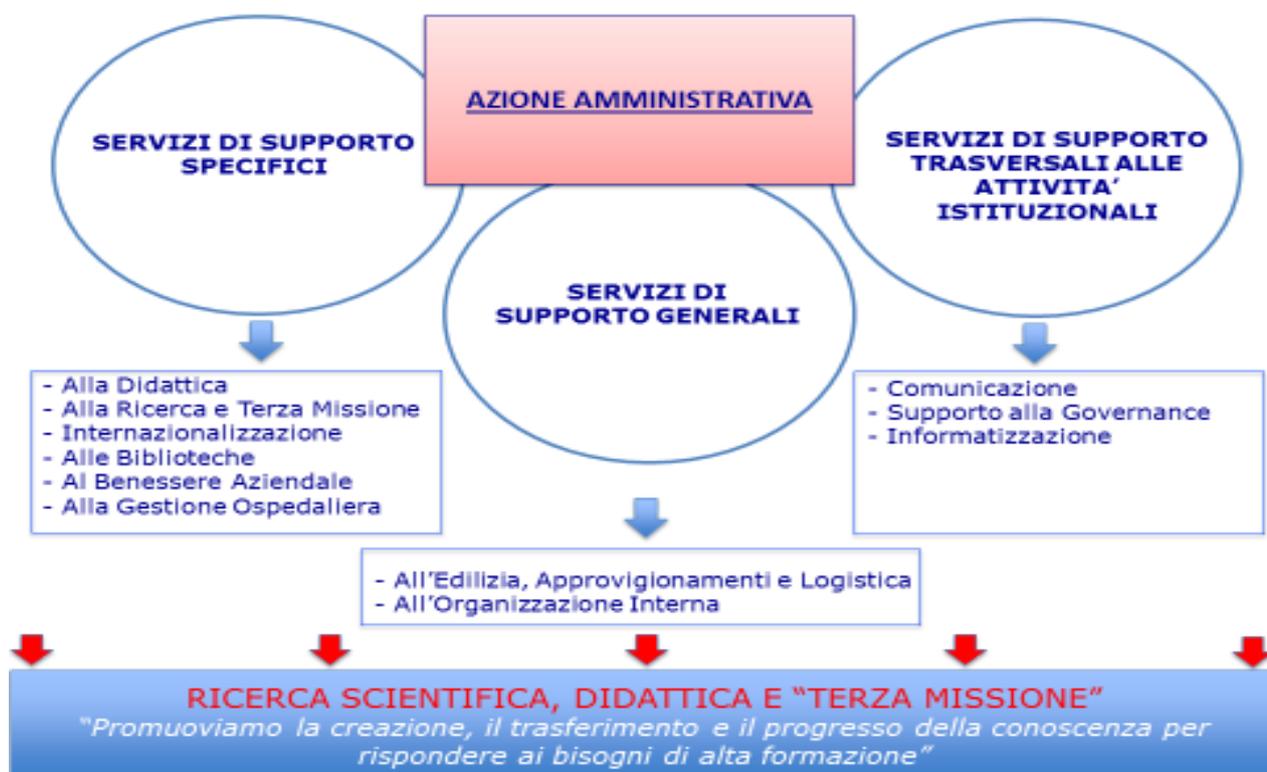
AZIONE 7.4.1 PREDISPOSIZIONE DI UN ELENCO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE CHE SVOLGE ATTIVITÀ ASSISTENZIALE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA USL DI PARMA.

AZIONE 7.4.2 ANALISI DEL TIPO DI RICERCHE CLINICHE EFFETTUATE DAL PERSONALE UNIVERSITARIO ALL'INTERNO DELL'AZIENDA USL.

Il fondamento della definizione degli obiettivi operativi di performance che si vanno a determinare e che scaturiscono dalla valutazione delle aree strategiche e conseguentemente dalla identificazione delle linee di sviluppo, è illustrato nella introduzione di ciascuna area strategica e di ciascun obiettivo strategico nei paragrafi dedicati del Piano Strategico 2016/2018.

Tale analisi effettuata per ogni area strategica di intervento e per ogni obiettivo ha consentito di individuare le azioni da perseguire ed i relativi attori della comunità accademica coinvolti riportati nell'allegato 1) al presente Piano.

Sulla base delle aree e obiettivi strategici individuati la linea di sviluppo dell'attività amministrativa deve supportare le funzioni istituzionali dell'Ateneo, fornendo prestazioni e servizi nei seguenti ambiti:



Le risorse umane, individuali e di gruppo, da mettere in campo per il raggiungimento degli obiettivi e impegnate nell'erogare i diversi servizi, sono sinteticamente riportate nei seguenti allegati:

Allegato 1) - Obiettivi strategici delle aree strategiche 2016/2018

Allegato 2) - Obiettivi delle Unità Organizzative per l'anno 2016

Allegato 3) - Linee guida per l'assegnazione degli obiettivi nelle strutture dipartimentali e nei Centri nelle quali vengono esplicitati indirizzi per la performance amministrativa del personale tecnico-amministrativo presso i Dipartimenti e i Centri.

Seguendo nel dettaglio dell'assegnazione degli obiettivi, dagli obiettivi di Unità Organizzativa sono individuati gli obiettivi per i dirigenti 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.

4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

La performance organizzativa scaturisce dagli obiettivi strategici individuati nel Piano Strategico con indicatori e target per il triennio. Sulla base di tali obiettivi e delle azioni da perseguire si specificano quelli verso i quali è rivolta l'azione

amministrativa; questi possono essere definiti strategici, di miglioramento, di consolidamento/continuità.

Agli obiettivi operativi sono associati uno o più indicatori con relativo target.

Bisogna porre attenzione a che gli obiettivi siano individuati negli otto ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009.

Nel processo di assegnazione degli obiettivi assumono un ruolo decisivo i seguenti attori:

- organo di indirizzo politico-amministrativo in quanto approva il Piano con gli obiettivi e le priorità;
- Dirigenti che, responsabili dell'attività amministrativa e della gestione e, quindi, a conoscenza delle caratteristiche specifiche dell'attività svolta, contribuiscono e vengono coinvolti in fase di definizione degli obiettivi;
- Direttori di strutture dipartimentali che, a seguito del coinvolgimento per la definizione degli obiettivi del Piano Strategico e sulla base delle Linee guida per l'assegnazione degli obiettivi nei Dipartimenti possono rendere efficace il processo di performance, pur modulando eventuali esigenze specifiche e peculiari dei Dipartimenti stessi;
- stakeholder esterni che, essendo portatori di bisogni e aspettative, possono fornire elementi a cui far corrispondere obiettivi pertinenti.

Ciascun obiettivo operativo è definito con indicatori, tempi, risorse, umane e responsabilità.

Nell'allegato 2) sono individuati in tal modo gli obiettivi operativi che contribuiscono alla realizzazione della performance organizzativa.

Nell'allegato 3) vengono riportate 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 dell'amministrazione, pur salvaguardando eventuali esigenze peculiari e specifiche presso le strutture dipartimentali.

Come espressamente enunciato nella delibera CIVIT 112/2010 per indicatore si intende una grandezza, indistintamente un valore assoluto o un rapporto, espresso sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole di attenzione da parte di stakeholder interni o esterni.

L'Ateneo pone la sua attenzione a che gli indicatori soddisfino i seguenti requisiti:

- rilevanza e pertinenza;
- specificità e misurabilità;

- orientamento al miglioramento;
- sostenibilità;
- grado di partecipazione e condivisione delle strutture nella definizione.

Come detto, nell'allegato 2) sono individuate, per ogni obiettivo operativo, le strutture coinvolte, singole o in equipe.

4.1 Obiettivi trasversali

Gli obiettivi operativi trasversali individuati nell'allegato 2) sono obiettivi che coinvolgono diverse strutture e per i quali, nel processo a cascata e nella loro scomposizione, saranno definiti i diversi responsabili.

Per ciascun obiettivo trasversale è individuato un Responsabile principale.

Obiettivi trasversali per eccellenza sono quelli in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, che, come si evince dai rispettivi obiettivi e documenti sezione del presente piano, coinvolgono trasversalmente tutte le aree dirigenziali e le strutture dipartimentali, nonché il Team Anticorruzione e Trasparenza, rappresentativo di diverse competenze e strutture dell'Ateneo.

4.2 Obiettivi di miglioramento per l'assicurazione della qualità

Fra gli obiettivi trasversali, fondamentali sono quelli di miglioramento dell'assicurazione della qualità della didattica, che investono, quali attori principali, il corpo docente sia nell'esercizio della funzione primaria, sia in quanto riconducibile a una carica accademica.

Nell'allegato 1), che individua gli attori per gli obiettivi strategici di ciascuna area strategica, sono indicate tali azioni, con relativo target ed attori coinvolti.

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

4.3 Benessere organizzativo

Elemento fondamentale che incide sulla performance organizzativa è il benessere organizzativo a cui la governance pone particolare attenzione. E' infatti dal 2013 che sono state avviate le prime indagini concernenti il benessere organizzativo per cui si rimanda, per l'esposizione e i dettagli, alla sezione del presente piano "Comunicazione e Trasparenza"

5. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

Per quanto attiene la presente sezione del Piano, i contenuti previsti dalle Linee Guida ANVUR sono compresi nel testo del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione – Aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018, sezione appunto del Piano Integrato per la gestione della performance, ma redatta in modo da essere facilmente estraibile per consentirne la trasmissione all'ANAC, secondo le norme e le modalità da questa stabilite.

Pertanto l'allegato 4) consta nel

**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE –
AGGIORNAMENTO 2016 CON SCORRIMENTO AL 2018
SEZIONE DEL PIANO INTEGRATO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA
PERFORMANCE 2016/2018**

**5.1 Schema di protocollo di legalita' per societa' e altri enti di diritto
privato con partecipazione pubblica non di controllo**

6. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Per quanto attiene la presente sezione del Piano, i contenuti previsti dalle Linee Guida ANVUR sono compresi nel testo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – Aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018, sezione appunto del Piano Integrato per la gestione della performance, ma redatta in modo da essere facilmente estraibile per consentirne la trasmissione all'ANAC, secondo le norme e le modalità da questa stabilite.

Pertanto l'allegato 5) consta nel

**PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'
AGGIORNAMENTO 2016 CON SCORRIMENTO AL 2018
SEZIONE DEL PIANO INTEGRATO PER LA GESTIONE DEL CICLO DELLA
PERFORMANCE 2016/2018**

7. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel 2015 il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni si è consolidato rispetto al 2014, recependo alcune innovazioni legate al rilevante processo di riorganizzazione attuato durante l'anno. La riorganizzazione nel 2015, anche attraverso l'attivazione dell'Area sistemi informativi, ha impattato fortemente sull'assetto funzionale, sui processi e sui procedimenti amministrativi, nonché, sulle procedure di erogazione dei servizi dell'Ateneo, coinvolgimento attivamente tutto il personale tecnico amministrativo. Il sistema di misurazione del 2015 è stato, pertanto, caratterizzato dalla

presenza di un obiettivo di Ateneo di partecipazione al processo di revisione organizzativa, alla realizzazione del quale si riconosce che tutto il personale tecnico amministrativo ha partecipato.

Nel 2016 permane il contesto di riorganizzazione e sperimentali così come riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione del 16.12.2015.

Il sistema della performance individuale, già richiamato in termini generali nel **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"** approvato dal C.d.A. nella seduta del 16 dicembre è incentrato sulla **performance individuale**, monitorata in relazione all'attuazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e a ciascun soggetto coinvolto, nonché sul **comportamento** agito dal personale.

Gli obiettivi dirigenziali derivano e sono definiti ed assegnati dal Direttore Generale sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo trasposti nell'Allegato n. 1, e **sono individuati nell' "Allegato n. 2"**. Si evidenzia che il P.T.P.C. di Ateneo 2016 – 2018, sezione del presente piano, prevede ulteriori obiettivi che sono di norma assegnati ai dirigenti anche nella loro veste di Referenti per la prevenzione della corruzione. Gli ulteriori obiettivi derivano a cascata da quelli. In relazione a quanto sopra viene recepito l'utilizzo del modello di cui all'"**Allegato n. 3"**.

Per la valutazione delle prestazioni e del comportamento è stato attribuito dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" un peso diverso ai due elementi che la compongono: obiettivi/risultati e comportamenti (60% e 40% rispettivamente).

In relazione al **sistema di assegnazione degli obiettivi**, come previsto dal D.lgs. 150/2009 e dallo Statuto:

- **il Direttore Generale concorda con il Consiglio di Amministrazione per ogni esercizio gli obiettivi.**
- **il Direttore definisce gli obiettivi che i Dirigenti devono perseguire. Il Direttore Generale assegna anche gli obiettivi al personale che afferisce alla Direzione Generale;**
- **I Dirigenti, come peraltro previsto dal D.lgs. n. 150/2009, assegnano gli obiettivi al personale.**

Nell'attuale sistema di Ateneo una parte del personale docente assegna obiettivi al personale tecnico amministrativo. Si tratta:

- **del Rettore, che assegna gli obiettivi al personale tecnico amministrativo del Rettorato e al Responsabile della U.O. che afferisce a tale struttura;**
- **dei Direttori di Dipartimento, che assegnano gli obiettivi al personale tecnico amministrativo dei Dipartimenti;**
- **dei Presidenti di Centro con afferenza di personale tecnico amministrativo, che assegnano gli obiettivi al medesimo personale.**

Gli step del percorso di assegnazione degli obiettivi e della relativa valutazione è il seguente:

- entro il 29 febbraio 2016 il processo deve essere completato per quanto attiene l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e, da parte del Direttore Generale, ai Dirigenti;

- entro il 20 marzo 2016 il processo di assegnazione degli obiettivi deve essere concluso per il restante personale:

a) il Rettore, il Direttore Generale assegnano gli obiettivi al personale della segreteria generale/tecnica rispettivamente del Rettorato e della Direzione Generale, titolare degli incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell' Ateneo", ai responsabili della UOC Comunicazione istituzionale, della UOC Controllo di gestione e, tramite delega ai medesimi, al restante personale titolare di incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell' Ateneo";

b) i Dirigenti, per le strutture di competenza, assegnano gli obiettivi al personale cui sono conferiti gli incarichi di responsabilità delle U.O.S., delle U.O.C. e gli incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" nell'ambito degli Staff dirigenziali;

c) a cascata i responsabili delle U.O.C. e delle U.O.S. provvedono all'assegnazione di obiettivi ai titolari degli incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", con eccezione del personale di Staff dirigenziale;

d) i Direttori di dipartimento assegnano gli obiettivi ai responsabili delle "U.O.S. coordinamento amministrativo dipartimentale" ed al personale dell'Area funzionale tecnica – assistenziale;

e) a cascata i responsabili delle "U.O.S. coordinamento amministrativo dipartimentale" assegnano gli obiettivi al personale titolare degli incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", dell'Area funzionale amministrativa;

f) i Responsabili/Presidenti/Direttori di struttura assegnano gli obiettivi al personale cui sono attribuite incarichi e funzioni di cui agli artt. 8 e 9 delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo".

- periodicamente e comunque a giugno 2016 si procede a monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi, nel caso ridefinendoli, alla luce dello stato di avanzamento del loro conseguimento e di nuovi aspetti e di eventuali ulteriori contingenze.

- entro il 31 maggio 2016 il Rettore approva "La Relazione sulla performance" predisposta dalla Commissione Monitoraggio, valutazione e qualità e la sottopone al Nucleo di Valutazione;

- entro il 30 giugno 2016 il Nucleo di Valutazione effettua la validazione della "Relazione sulla performance", che sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Università e, in attesa della definizione delle modalità di raccordo con l'ANVUR di cui alla deliberazione CIVIT n. 9/2010, inviata al MEF.

Per il 2016 per le strutture dipartimentali, nel contesto del Piano Strategico, gli obiettivi saranno assegnati nell'ambito dei seguenti **indirizzi comuni**, anche riportati nell'allegato 3):

- ottimizzazione delle attività per la didattica e l'offerta formativa delle strutture dipartimentali;
- Contribuire alle azioni per il miglioramento del processo di assicurazione della qualità della didattica;

- Contribuire alle azioni per il miglioramento del processo di assicurazione della qualità della ricerca;
- ottimizzazione delle procedure relative al sistema di contabilità economico – patrimoniale;
- partecipazione all'elaborazione di un modello di struttura organizzativa dipartimentale anche in riferimento all'unità tecnica e assistenziale;
- revisione dei contenuti dei siti web al fine della loro ristrutturazione a seguito della modifica statutaria;
- contribuire alla mappatura dei processi/procedimenti della Struttura di Riferimento sulla base dell'approvando funzionigramma di Ateneo 2016 e individuazione di eventuali rischi di esposizione a eventi corruttivi secondo i criteri approvati dalla Commissione monitoraggio su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- contribuire a descrivere il flusso informativo per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente;
- miglioramento della fruibilità e dell'utilizzo di apparecchiature, anche complesse e dei laboratori attrezzati.

8. ALLEGATI

Allegato 1)

Obiettivi strategici delle aree strategiche 2016/2018

Allegato 2)

Obiettivi strategici – obiettivi operativi delle Unità Organizzative per l'anno 2016

Allegato 3)

Linee di indirizzo per l'assegnazione di obiettivi per le strutture dipartimentali e i centri - anno 2016

Allegato 4)

Piano triennale della prevenzione della corruzione – aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018. Sezione del piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016/2018

Allegato 5)

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità'- aggiornamento 2016 con scorrimento al 2018. Sezione del piano integrato per la gestione del ciclo della performance 2016/2018

Allegato 6)

Performance individuale - aree e indicatori di comportamento del personale dirigente e tecnico amministrativo