



UNIVERSITÀ DI PARMA

PARTE VIII

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 224 del 27 maggio 2024

INDICE

Introduzione	VIII-1
1. Analisi del contesto e delle risorse	VIII-2
1.1 I nostri Stakeholder	VIII-3
1.2 Le risorse economico finanziarie	VIII-4
1.2.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2023	VIII-4
1.2.2 Bilancio preventivo autorizzatorio	VIII-7
1.2.3 I risultati economico finanziari	VIII-7
1.3 Risorse strumentali e infrastrutture	VIII-10
1.4 L'Assetto organizzativo e le risorse umane	VIII-13
1.5 La Formazione del Personale	VIII-15
1.5.1 La formazione del personale dirigente e tecnico amministrativo	VIII-16
1.5.2 La formazione del personale docente	VIII-18
1.5.3 La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	VIII-19
1.6 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking	VIII-20
1.7 La comunicazione istituzionale	VIII-22
2. La creazione di valore pubblico e i risultati degli obiettivi di performance	VIII-24
2.1 Principali risultati degli ambiti strategici di Ateneo	VIII-24
2.2 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi	VIII-35
2.2.1 Digitalizzazione	VIII-35
2.2.2 I risultati del progetto di valutazione partecipativa	VIII-40
2.2.3 Carta dei servizi	VIII-42
2.2.4 La soddisfazione dell'utenza	VIII-46
2.2.5 Report "Parla con noi": reclami, segnalazioni, suggerimenti e apprezzamenti	VIII-50
2.3 Obiettivi di organizzazione e valorizzazione delle risorse umane	VIII-52
2.4 Le Pari Opportunità e l'Equilibrio di Genere	VIII-55
2.5 Il Benessere Organizzativo	VIII-57
2.6 Anticorruzione e trasparenza	VIII-57
2.7 Obiettivi di Assicurazione della Qualità	VIII-59
2.8 La sostenibilità in Ateneo	VIII-61
3. Le componenti della valutazione complessiva del personale	VIII-64
3.1 La performance strategico - organizzativa	VIII-65
3.2 La performance organizzativa	VIII-66
3.3 La performance individuale del personale	VIII-68
3.4 I risultati medi di performance per struttura	VIII-70

3.5	La performance individuale del Direttore Generale	VIII-75
3.6	La performance individuale delle e dei Dirigenti	VIII-76
4.	I punti di forza e di debolezza.....	VIII-77
5.	Allegati.....	VIII-80

Indice delle tabelle

Tabella 1 – Stanziamento non vincolato	VIII-5
Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO	VIII-6
Tabella 3 – Quota base FFO	VIII-7
Tabella 4 – Obiettivi strategici e operativi e relativo budget assegnato/speso	VIII-9
Tabella 5 – Infrastrutture di Ateneo	VIII-10
Tabella 6 – Investimenti più significativi per lavori e acquisti - anno 2023.....	VIII-12
Tabella 7 – Personale dipendente al 31.12.2023 suddiviso per tipologia genere.....	VIII-13
Tabella 8 – Numerosità del personale tecnico amministrativo, al 31/12/2023, suddiviso per categoria e genere	VIII-14
Tabella 9 – Numerosità del personale docente, al 31/12/2023, suddiviso per ruolo giuridico e genere.	VIII-14
Tabella 10 – Personale T.A. per strutture organizzative apicali al 31.12.2023	VIII-15
Tabella 11 – I numeri e i costi complessivi della formazione PTA	VIII-16
Tabella 12 – La formazione in house	VIII-16
Tabella 13 – Corsi INPS Valore PA	VIII-16
Tabella 14 – Percorsi formativi Syllabus.....	VIII-16
Tabella 15 – Percorsi di leadership.....	VIII-16
Tabella 16 – Master	VIII-18
Tabella 17 – Numero ore formazione salute e sicurezza erogate nel 2023	VIII-19
Tabella 18 – Risultati Ranking nazionali	VIII-21
Tabella 19 – Risultati degli obiettivi strategici.....	VIII-34
Tabella 20 – Monitoraggio standard di qualità Carta dei Servizi al 31/12/ 2023.....	VIII-45
Tabella 21 – Tassi di risposta a Customer satisfaction	VIII-46
Tabella 22 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi esterni – parte 1	VIII-47
Tabella 23 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi esterni – parte 2	VIII-47
Tabella 24 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi interni	VIII-47
Tabella 25 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2023- anno 2022	VIII-48
Tabella 26 – questionario Aziende/enti - Utilità del Job Day	VIII-50
Tabella 27 – Unipr ti ascolta - anno 2023.....	VIII-51
Tabella 28 – Pesi per la valutazione complessiva D.G. e Dirigenti	VIII-64
Tabella 29 – Pesi per la valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo e CEL	VIII-64
Tabella 30 – Risultato complessivo strategico di struttura apicale.....	VIII-65
Tabella 31 – Rimodulazioni anno 2023.....	VIII-66
Tabella 32 – Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	VIII-67
Tabella 33 – Numerosità delle valutazioni a 100 per categoria PTA.....	VIII-69
Tabella 34 – Risultati per strutture – amministrazione centrale.....	VIII-72
Tabella 35 – Risultati per strutture – dipartimenti.....	VIII-73
Tabella 36 – Risultati per strutture – centri	VIII-74
Tabella 37 – I risultati degli obiettivi individuali del Direttore Generale	VIII-76
Tabella 38 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance.....	VIII-79

Indice delle figure

Figura 1 – Numerosità iscritti/e per genere a.a. 2023/2024	VIII-3
Figura 2 – Numerosità degli studenti/esse iscritti/e per genere.....	VIII-4
Figura 3 – Stanziamento complessivo FFO	VIII-5
Figura 4 – FFO dell’Ateneo di Parma	VIII-5
Figura 5 – Risultati Ranking internazionali	VIII-20
Figura 6 – Utente che ha presentato reclami.....	VIII-51
Figura 7 – Ambiti oggetto dei reclami	VIII-51
Figura 8 – Inaugurazione del nuovo edificio NZEB della Chirurgia Veterinaria.....	VIII-61
Figura 9 – Immagine render della nuova centrale termica di trigenerazione del campus Scienze e Tecnologie	VIII-62
Figura 10 – Distribuzione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi	VIII-69
Figura 11 – Percentuale di schede sul comportamento con valutazione massima per struttura apicale	VIII-70

Acronimi e abbreviazioni ricorrenti

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

Introduzione

L'Ateneo, abbracciando i principi di integrazione e semplificazione promossi dall'art. 6 del D.L. 80/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unico di "programmazione e governance", ha ritenuto opportuno introdurre anche per la fase di "rendicontazione" una "[Relazione Unica](#)", raccogliendo, in un unico documento digitale, le rendicontazioni delle principali sezioni e sottosezioni del PIAO 2023.

La relazione sulla performance anno 2023 rendiconta nello specifico la sottosezione "Performance" del PIAO, dando evidenza *"a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato"* - art. 10, lett. b) del D.lgs. 150/2009.

Attraverso tale relazione, l'Ateneo svolge un processo autovalutativo, strumentale al miglioramento dei risultati complessivi di performance, funzionali al buon andamento della gestione e in applicazione delle strategie dettate dal Piano Strategico 2022 – 2024; ha, pertanto, una duplice finalità:

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

La relazione sulla performance conclude il ciclo integrato di gestione della performance 2023, disciplinato dal [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) anno 2023.

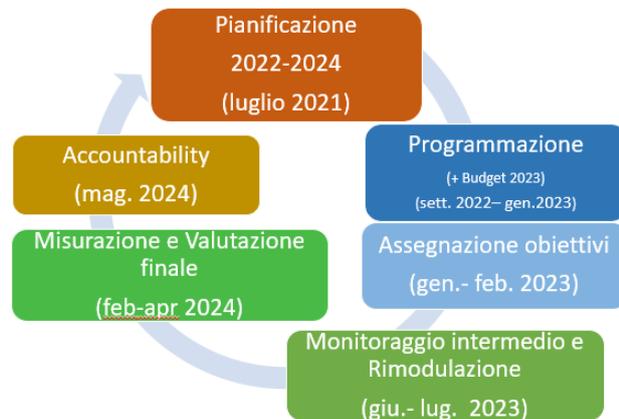
La relazione della performance 2023, approvata dal CdA **entro il 31 maggio 2024**, dovrà essere successivamente **validata dal NdV e pubblicata** sul sito istituzionale di Ateneo e sul portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica **entro il 30 giugno 2024**.

SINTESI DEI CONTENUTI

Il **capitolo 1** presenta il contesto esterno ed interno in cui ha operato il personale di Ateneo, dando evidenza alle risorse economiche, finanziarie e strumentali.

I risultati complessivi dell'Ateneo raggiunti negli ambiti istituzionali e strategici di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, atti alla creazione del valore pubblico, sono rendicontati nel **capitolo 2** e trasmettono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica tra la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo. In tale capitolo viene prestato un particolare riguardo anche ai temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e di genere, oltre che alle politiche di contrasto alla corruzione e di

Il ciclo della Performance



attenzione alla trasparenza. Sono anche evidenziati i risultati conseguiti per il sostegno alle fasce deboli, tema per cui l'Ateneo ha una particolare e consolidata attenzione, per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e per l'adozione di misure che agevolino forme di lavoro più consone a specifiche esigenze dei lavoratori, ovvero politiche di welfare, valorizzazione e crescita delle professionalità mediante una ponderata pianificazione formativa.

Con l'intento di rendere più snella la lettura del capitolo 2, i risultati per la realizzazione della strategia di Ateneo sono approfonditi nella parte I **I risultati del Piano strategico 2022-2024 per la creazione di valore pubblico** della RUA.

Il **capitolo 3** è dedicato alle componenti della valutazione complessiva del personale. Si evidenziano in tale capitolo le varie componenti di performance ai fini del calcolo della valutazione complessiva di ciascun dipendente. Viene fatto un focus sui risultati della componente organizzativa di struttura e vengono illustrati i risultati della componente di performance individuale di tutto il personale, inclusa la performance individuale del Direttore Generale e dei dirigenti. La Relazione si conclude con un'analisi delle criticità e riflessioni, in ottica di continuo miglioramento (**capitolo 4**).

1. Analisi del contesto e delle risorse

Il **contesto esterno** di riferimento è stato caratterizzato da notevoli opportunità, come quelle offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Le tensioni geopolitiche, pur creando forte incertezza e preoccupazione circa le prospettive di crescita del Paese, non hanno impattato sulla fase di flessione dell'inflazione, scesa a +0,6% da +11,6% del dicembre 2022. Nella media 2023 i prezzi risultano accresciuti del 5,7%, in netto rallentamento rispetto all'8,1% del 2022. Tale andamento risente principalmente del venir meno delle tensioni sui prezzi dei Beni energetici (+1,2%, da +50,9% del 2022)¹. L'aumento del tasso di inflazione non ha inciso in modo eccessivamente negativo sulla qualità della vita del contesto locale in cui opera l'Ateneo. Se consideriamo infatti l'analisi Lab24, del Sole 24 Ore, sulla qualità della vita 2023², Parma si posiziona complessivamente all'undicesimo posto, su 107 province, scendendo di tre posizioni rispetto al 2022. L'analisi, che considera i sei indicatori economico-sociali (ricchezza e consumi, affari e lavoro, giustizia e sicurezza, demografia e società, ambiente e servizi, cultura e tempo libero), evidenzia un trend positivo per la maggioranza degli indicatori.

Relativamente al **contesto interno**, a seguire si riporta una panoramica sintetica degli stakeholder e delle risorse economico finanziarie, patrimoniali e umane che hanno contribuito ai risultati complessivi dell'Ateneo e alla conseguente creazione di valore pubblico.

¹ Fonte ISTAT:

[https://www.istat.it/it/archivio/293136#:~:text=La%20variazione%20media%20annua%20del,con%20maggiore%20Ocapacit%C3%A0%20di%20spesa\).](https://www.istat.it/it/archivio/293136#:~:text=La%20variazione%20media%20annua%20del,con%20maggiore%20Ocapacit%C3%A0%20di%20spesa).)

² <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/parma>

1.1 I nostri Stakeholder

I principali portatori di interesse, interni ed esterni all'Ateneo, sono:

- Le **studentesse e gli studenti attuali e futuri**. Tutti coloro che sono iscritti a corsi di studio di laurea triennale, magistrale e laurea triennale a ciclo unico, ai corsi *post lauream* (scuole di dottorato, scuole di specializzazione, master) e che usufruiscono di tutti i servizi a loro diretti attuati dall'Amministrazione e tutti coloro che, potenzialmente, possono entrare nella comunità studentesca dell'Ateneo;
- Le **famiglie** di future studentesse e di futuri studenti, di studentesse iscritte e di studenti iscritti;
- Le **cittadine** e i **cittadini** che hanno rapporti con l'Ateneo per varie motivazioni: fruitori di eventi di public engagement, frequentatori delle biblioteche aperte al pubblico, benefattori etc.;
- Le e gli **Alumni**, che sono coloro che mantengono un legame costante e contatti assidui con l'Università in cui si sono laureati;
- La Società economica, con particolare rilevanza quella del territorio, costituita da **Associazioni, Fondazioni e Imprese** con le quali l'Ateneo instaura un filo diretto su tematiche di ricerca, didattica e sostegno a studentesse e studenti in situazione disagiata;
- Gli **Enti**, le **Altre PA** o le **Istituzioni** che hanno rapporti con l'Ateneo per quanto attiene la gestione amministrativa, la partecipazione a procedimenti istituzionali, lo scambio di dati e informazioni;
- **Committenti di servizi** (ricerca/formazione commissionata, analisi etc...) e **fruitori e fruitrici di servizi a pagamento in generale**;
- **Fornitori e fornitrici** dell'Ateneo con i quali l'Università può realizzare anche relazioni in ottica di sperimentazione;
- Il **personale dell'Ateneo**;
- **Media e mondo dell'informazione**.

Gli studenti e le studentesse iscritte all'Ateneo di Parma nell'a.a. 2023/2024 sono 30.004 (-1,8% rispetto a.a. 2022/2023). La presenza maschile, confermata al 41%, anche per l'a.a. 2023/2024 è inferiore a quella femminile ma in equilibrio per le logiche del bilancio di genere. Si riporta la numerosità per genere degli ultimi quattro anni accademici.

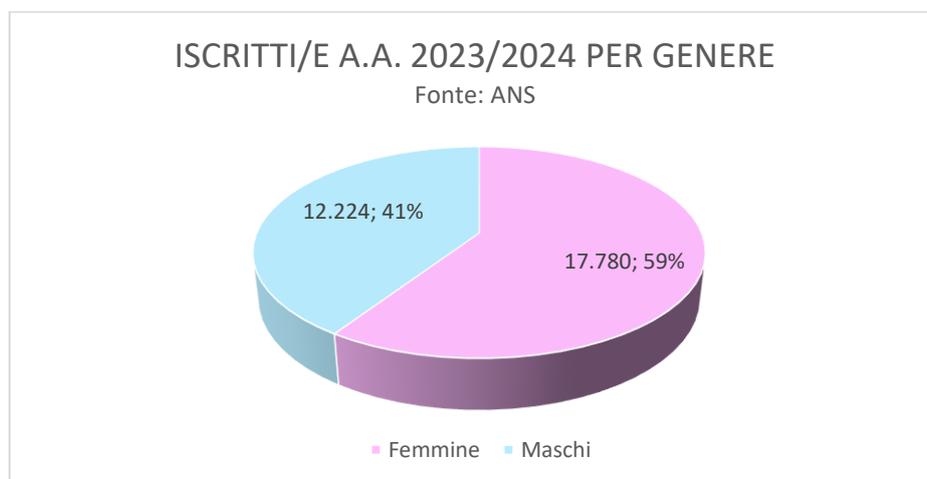


Figura 1 – Numerosità iscritti/e per genere a.a. 2023/2024

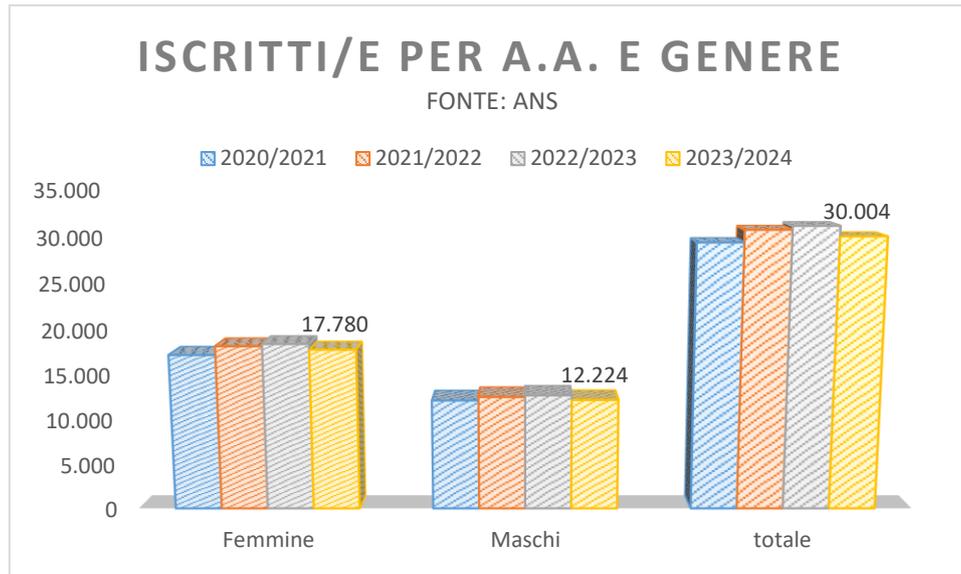


Figura 2 – Numerosità degli studenti/esse iscritti/e per genere

Per approfondimenti sugli stakeholder si rinvia al paragrafo 1.3 del [SMVP 2023](#).

1.2 Le risorse economico finanziarie

La principale fonte di finanziamento dell’Ateneo è rappresentata dai contributi, i quali ricomprendono il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), a cui si aggiungono i proventi propri (contribuzioni studentesche e i proventi da ricerche commissionate e finanziamenti competitivi) e gli “altri proventi e ricavi diversi” (proventi da terreni e fabbricati, da prestazioni a tariffario, convenzioni, donazioni ecc...). L’aumento dei prezzi ha comportato, in generale, un aumento dei costi per consumi (con particolare riferimento ai costi di gestione corrente), così come evidenziato nel [bilancio consuntivo d’Ateneo](#).

Grazie al finanziamento dei progetti PNRR l’Ateneo riuscirà a garantire, anche nei prossimi anni, una crescita negli investimenti per lo sviluppo della ricerca.

1.2.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2023

In data 7 luglio 2023 è stato pubblicato sul sito del MUR il D.M. 809/2023 con il quale vengono ripartite le disponibilità stanziato sul capitolo 1694 relativa al Fondo di Finanziamento Ordinario 2023.

Nello specifico le risorse stanziato a livello di sistema universitario sono pari a 9.204.808.794 euro e registrano un incremento pari a 549.221.844 euro rispetto allo stanziato 2022. È importante sottolineare come le risorse non finalizzate abbiano registrato un incremento pari al 3,66% rispetto al 2022. Nel grafico sotto riportato si mostra l’andamento dello stanziamento complessivo e quota non finalizzata del FFO dal 2015 ad oggi:

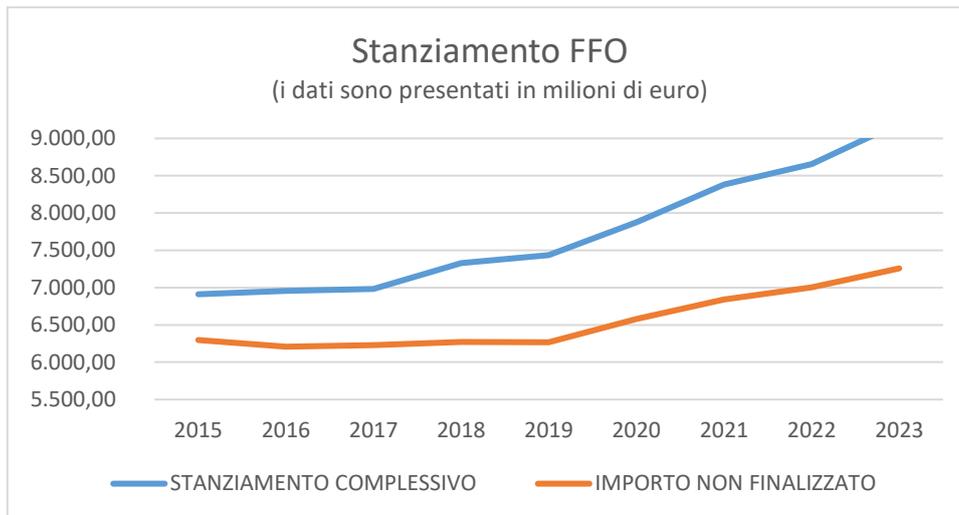


Figura 3 – Stanziamiento complessivo FFO

Passando all’assegnazione ricevuta dall’Università di Parma, preme sottolineare che nell’anno 2023 l’assegnazione non finalizzata ricevuta è aumentata grazie alla buona performance avuta relativamente al costo standard. Si ricorda che la valutazione della ricerca è stata aggiornata alla VQR 2015-2019.

Nella tabella seguente si mette in confronto lo stanziamento non vincolato per l’UNIPR (quota base, premiale, perequativa e no tax area), con il corrispondente stanziamento a livello di sistema universitario.

Dati in milioni di euro	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FFO UniPR	112	111	110	109	109	116	119	125
Stanziamiento MIUR non vincolato	6.208	6.230	6.273	6.268	6.339	6.771	6.862	7.118

Tabella 1 – Stanziamiento non vincolato

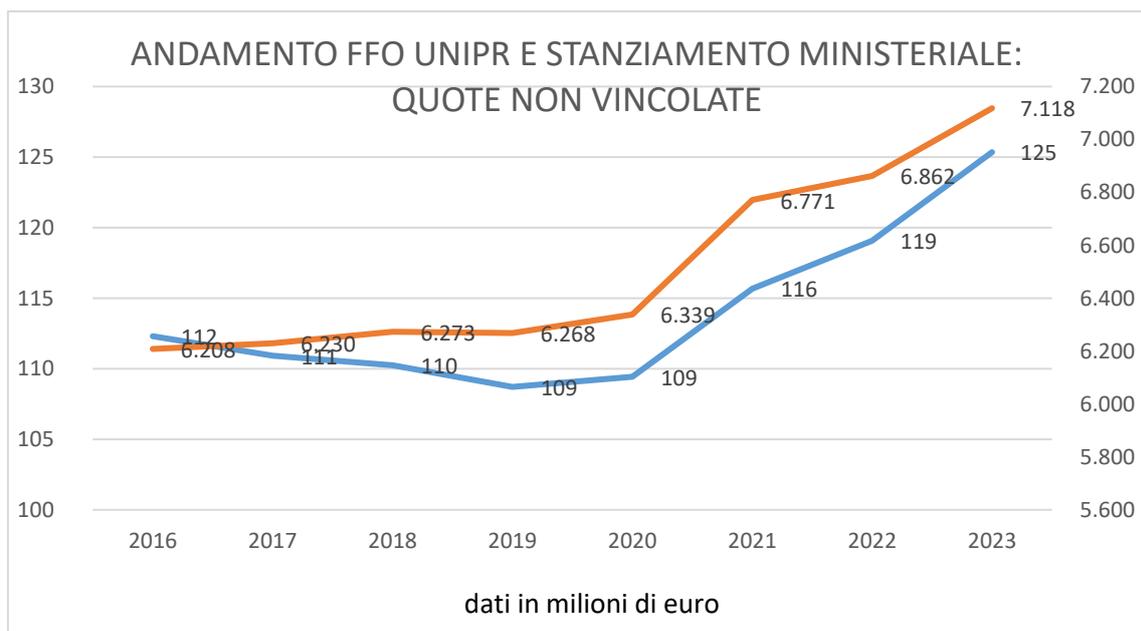


Figura 4 – FFO dell’Ateneo di Parma

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

FFO	RIDISTRIBUZIONE FFO complessivo			RIDISTRIBUZIONE FFO PARMA		
	2022	2023	var %	2022	2023	var %
Quota Base	4.209.171.398	4.320.505.820	2,65%	77.879.437	81.388.371	4,51%
Integrazione quota base art.238 DL34/2020 - articolo 9 lett. q.a) DM1059/2021 con riferimento al dm 289/2021 art.4 comma 2 - RICERCA LIBERA+BASE	140.000.000	140.000.000	0,00%	2.673.655	2.709.175	1,33%
Quota Premiale	2.336.000.000	2.500.000.000	7,02%	38.663.724	40.583.955	4,97%
Perequativo	150.000.000	150.000.000	0,00%	661.635	1.530.226	131,28%
Una Tantum				38.781	43.216	11,44%
No Tax Area L.232/2016	105.000.000	105.000.000	0,00%	1.868.295	1.846.577	-1,16%
No Tax Area DM 234/2020 e DM 1014/2021	165.000.000	165.000.000	0,00%	3.400.771	3.400.771	0,00%
TOTALE QUOTA LIBERA	7.105.171.398	7.380.505.820	3,88%	125.186.298	131.502.291	5,05%
Piano straordinario Docenti	461.630.000	761.630.000	64,99%	9.595.005	13.276.592	38,37%
Scatti Biennali	150.000.000	150.000.000	0,00%	2.541.506	2.541.506	0,00%
Valorizzazione personale TA	50.000.000	50.000.000	0,00%	886.889	886.889	0,00%
PRO3	68.000.000	68.000.000	0,00%	2.337.255	2.337.255	0,00%
Dipartimenti di eccellenza	271.000.000	271.000.000	0,00%	1.866.006	4.820.178	158,32%
Fondo Giovani	65.000.000	65.000.000	0,00%	1.092.734	992.047	-9,21%
Dottorato e post laurea	186.000.000	201.000.000	8,06%	3.102.092	3.234.500	4,27%
TOTALE QUOTA VINCOLATA	1.251.630.000	1.566.630.000	25,17%	21.421.487	28.088.967	31,13%
TOTALE	8.356.801.398	8.947.135.820	7,06%	146.607.785	159.591.258	8,86%

Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO

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

- un forte incremento relativo alla componente costo standard (incremento più alto rispetto a quello nazionale derivante dall'aumento degli studenti/esse entro il 1° anno fuori corso);
- un buon decremento della componente quota storica diminuita del 2,92% contro una diminuzione di disponibilità a livello nazionale pari a 4,01%.

Complessivamente la quota base incrementa nonostante in tabella non sia riportata l'assegnazione aggiuntiva sulla quota base relativa ai 140.000.000 stanziati dall'art. 238 DL 34/2020.

QUOTA BASE		NAZIONALE			PARMA		
FFO		2022	2023	var %	2022	2023	var %
Costo Standard	valore	2.000.000.000	2.200.000.000	10,00%	39.871.916	44.492.325	11,59%
	peso	30%	32%		30%	32%	
Quota Storica	valore	2.209.171.398	2.120.505.820	-4,01%	38.007.521	36.896.046	-2,92%
Tot. Quota Base		4.209.171.398	4.320.505.820	2,65%	77.879.437	81.388.371	4,51%

Tabella 3 – Quota base FFO

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

- una performance stabile riguardo alla valutazione della ricerca poiché mentre le risorse a livello nazionale sono aumentate del 7,02% Parma ha visto la sua assegnazione incrementata solo del 6,99% (si ricorda che la valutazione si è basata sulla VQR 15-19 appena pubblicata).
- una performance in miglioramento rispetto al 2022 ma ancora negativa per quanto riguarda la componente reclutamento. Si registra infatti un incremento pari al 6,32% mentre a livello nazionale le risorse a disposizione sono aumentate del 7,02%. Si segnala che la quota reclutamento è calcolata sul reclutamento delle docenti e dei docenti avvenuto nel periodo 2015-2019 valutati con indicatore IRAS2 della VQR 2015-2019. Bisogna, tuttavia, evidenziare che rispetto al 2022 è stato modificato il periodo di osservazione del reclutamento del personale docente. Nell'anno 2022 era stato calcolato un indicatore (IRAS 2 PO 2015-2019) che guardava al reclutamento del personale docente avvenuto negli anni compresi tra il 2015 e 2019, mentre nel 2023 l'indicatore calcolato IRAS 2 ha preso a riferimenti gli anni 2016-2020;
- una performance fortemente negativa a livello di qualità del sistema universitario e riduzione dei divari. Il decremento è del 1,44% mentre a livello nazionale l'aumento delle risorse a disposizione sia pari a 7,02%.

La somma delle 3 variabili porta ad un incremento della quota premiale inferiore all'incremento nazionale ovvero l'Ateneo di Parma registra un +4,97% contro un 7,02% a livello nazionale. Per quanto riguarda la quota perequativa si ricorda che la stessa ha la funzione di accelerare il processo di riequilibrio delle università statali e serve quindi a riequilibrare l'assegnazione relativa a quota base, premiale e perequativa tra gli atenei limitando gli scostamenti nel range 0% - 8% rispetto all'anno precedente. Per l'anno 2023 la quota perequativa a livello nazionale è rimasta stabile a 150.000.000 euro, ma l'importo ricevuto dall'Ateneo è aumentato di 868.591 euro.

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

1.2.2 Bilancio preventivo autorizzatorio

Per approfondimenti sul bilancio preventivo autorizzatorio si rimanda all'Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2023 e bilancio consuntivo 2023.

Nel PIAO 2023-2025 anno 2023, nella tabella 13 - assegnazione budget per obiettivo operativo, a cui si rinvia, era stato specificato il budget assegnato ad ogni obiettivo operativo, raggruppato per area strategica.

La situazione assestata è riportata nella tabella riportata nel paragrafo successivo.

1.2.3 I risultati economico finanziari

Per approfondimenti sui risultati economico finanziari si rimanda all'Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2022 e [bilancio consuntivo 2023](#) . Nella tabella che segue sono specificati, per obiettivo strategico e obiettivo operativo correlato, le voci di spesa sostenute.

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Budget obiettivo operativo (previsione e definitiva costi)	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato o ripartito al 31/12/2022 per VOCE	Importo speso o vincolato o ripartito al 31/12/22 per obiettivo
R2 - Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca	600.000,00 (DM 737/2021) + 409.834,79 (fondi PRO3) (rimodulato)	R2.1.1	600.000,00	Attrezzature scientifiche	1.009.834,79	1.009.834,79
R3 - Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari	900.000,00	R3.1.1	650.000,00	Importo ripartito ai vincitori del bando DR 949/01.06.2022, attribuiti con DR 418/1.03.2023	650.000,00	900.000,00
		R3.2.1	250.000,00		250.000,00	
R4 --Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca	3.000,00	R4.5.2	3.000,00	Formazione ed aggiornamento	0	0
INT1 – Migliorare l'attrattività dell'Ateneo	414.000 (rimodulato)	INT1.1.1	61.700	Compensi e missioni relatori ed esperti nell'ambito di congressi, convegni, seminari, altri eventi e similari	400,00	20.810,76
				Formazione ed aggiornamento	900,00	
				Materiale di consumo informatico	129,00	
				Noleggi attrezzature, automezzi e spese accessorie	605,00	
				Oneri per trasferimenti di disponibilità	17.700,00	
				Prestazioni di servizi di organizzazione congressi, convegni, seminari, altri eventi e similari	1.076,76	
INT2 - Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti/esse, docenti e personale tecnico-amministrativo	620.000 (rimodulato)	INT2.2.1	367.019,35	Borse di studio internazionalizzazione	9.900,00	40.346,69
				Costi di missione personale docente e ricercatore	25.602,22	

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Budget obiettivo operativo (previsione e definitiva costi)	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato o ripartito al 31/12/2022 per VOCE	Importo speso o vincolato o ripartito al 31/12/22 per obiettivo
				Missioni altro personale dedicato alla didattica e alla ricerca	657,34	
				Missioni personale dirigente e tecnico-amministrativo	2.687,13	
				Mobilità docenti programma Erasmus	1.500,00	
		INT2.3.1	5.000,00	Altre spese per servizi	0	
TM4 - Sviluppare l'imprenditorialità accademica e i rapporti con il tessuto produttivo	35.000,00 (rimodulato)	TM4.2.1	10.000,00	Costi per Brevetti e Diritti d'Autore - commerciale	10.000,00	27.999,17
		TM4.3.1	18.800,00	Consulenze legali, amministrative, certificazione	17.999,17	
SO2 - Sviluppare l'economia circolare	3.000	SO2.1.1	3.000,00	Attrezzature scientifiche	2.874,56	2.874,56
AMM1 - Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi	152.000 (rimodulato)	AMM1.1.15	15.000,00	Altre attrezzature	0	20.347,12
				Altre spese per servizi	0	
		AMM1.2.3	97.000,00	Assistenza informatica	0	
				Licenze software	0	
		AMM1.3.2	22.408,96	Consulenze tecniche	3.267,12	
		Vigilanza	17.080,00			
AMM6 - Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione	250.000,00 (rimodulato)	AMM6.3.1	550.000,00	Attrezzature didattiche	2.690,10	265.586,4
				Attrezzature informatiche	27.292,62	
				Impianti	235.603,72	

Tabella 4 – Obiettivi strategici e operativi e relativo budget assegnato/speso

1.3 Risorse strumentali e infrastrutture

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

Di seguito un sommario delle infrastrutture di Ateneo:

Infrastrutture	N°.	Informazioni aggiuntive
<i>Edifici istituzionali</i>	106	<i>Il dato non considera i locali accessori e tecnologici non fruibili dall'utenza (es. edifici tecnologici, centrali termiche ed elettriche ecc...)</i>
<i>Edifici Impianti sportivi</i>	25	<i>Il dato considera sia gli impianti sportivi coperti (es. palestre, campi da tennis, calcetto e locali accessori) che gli impianti ricompresi nelle aree scoperte (es. campi da calcio, tennis, pista da atletica ecc...)</i>
<i>Aule con più di 20 posti</i>	263	<i>Le aule sono dislocate presso i vari plessi dell'Ateneo (Campus, Sede Centrale, Borgo Carissimi, San Francesco, Via del Prato, Viale San Michele, Via del Taglio, Via Gramsci, Via Kennedy)</i>
<i>Laboratori informatici e linguistici</i>	23	<i>Di cui n.3 laboratori linguistici e n. 20 laboratori informatici</i>
<i>Biblioteche per punti di servizio</i>	10	<i>Biblioteca di Giurisprudenza, Biblioteca di Medicina e chirurgia, Biblioteca centrale di Scienze e tecnologie, Biblioteca di Medicina e veterinaria, Biblioteca di Economia, Biblioteca Umanistica, Biblioteca delle Arti e dello Spettacolo, Biblioteca di Lingue, Biblioteca di Psicologia e Socio-pedagogica)</i>

Tabella 5 – Infrastrutture di Ateneo

Il patrimonio posseduto dall'Università, naturalmente oggetto, nel corso della gestione, di operazioni attive e passive, è destinato al perseguimento e al soddisfacimento dell'interesse pubblico. Non va, cioè, considerato in una visione statica, quale mero complesso di beni di cui deve essere assicurata la sola conservazione, ma in una visione dinamica, quale strumento strategico della gestione finanziaria, cioè come complesso di risorse che l'Ente deve utilizzare in maniera ottimale e valorizzare, per un migliore perseguimento delle proprie finalità.

Appare, quindi, del tutto evidente, l'importanza di una regolare tenuta e attento aggiornamento della contabilità dei beni, costituendo, detta contabilità, uno strumento, oltre che obbligatorio, funzionalmente indispensabile alla realizzazione dei servizi di pubblico interesse. Un ente crea **Valore Pubblico**, ossia aumenta il benessere reale della collettività amministrata, quando riesce a gestire secondo **economicità** le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio. Occorre allora individuare gli strumenti e i settori in cui è possibile ottenere un maggiore contenimento dei costi rispetto ad altri. Gestire il proprio patrimonio secondo economicità e, quindi, creare Valore Pubblico, significa **ottimizzare il riuso** dei beni esistenti, anche attraverso una ricollocazione di quelli non più funzionali ad una certa attività, in ambiti in cui possano essere ancora utilmente utilizzati, andando così a rendere concreto l'obiettivo di sviluppo di una **economia circolare**.

In quest'ottica preme sottolineare come l'Università di Parma, nel corso del 2023, abbia aderito alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS), prima esperienza di coordinamento e condivisione tra tutti gli Atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale. È stata stipulata una Convenzione con l'Università di Udine, per l'utilizzo del "Portale del Riuso", consistente in una applicazione software all'interno della quale si possono mostrare i beni da scaricare dall'inventario perché possano essere riutilizzati da parte di scuole o associazioni no profit. Risulta, però, ancora difficoltoso dare piena e concreta attuazione all'utilizzo del predetto portale, stante la mancanza di un luogo dedicato a magazzino, dove trasportare tutti i beni mobili dei quali gestire lo scarico.

Ottimizzare e massimizzare l'efficienza nell'uso delle proprie risorse è un obiettivo che l'Ateneo ha inteso perseguire anche attraverso la ricognizione inventariale, le cui modalità di esecuzione sono disciplinate da apposito Regolamento di Ateneo (Regolamento di Ateneo per la gestione inventariale – patrimoniale delle

immobilizzazioni). Nel corso del 2023 l'Ateneo ha provveduto alla ricognizione inventariale e alla etichettatura di almeno il 50% di tutti i beni mobili presenti presso la propria Amministrazione centrale (specificamente n. 5189 etichette), utilizzando tecnologie digitali innovative. Si tenga sempre presente, però, che l'organizzazione e l'attività dell'Università si sviluppa in articolazioni dotate di autonomia di spesa, di organizzazione, di gestione, quali, nello specifico, le strutture dipartimentali, l'adozione delle misure ritenute di volta in volta più idonee, in relazione alla specifica situazione e alle specifiche competenze, sono attribuite ai competenti organi decisionali, presenti all'interno di ogni struttura interessata.

Al fine di sostenere la **transizione ecologica** e la **riduzione della spesa pubblica**, questo Ateneo, nel corso del 2023, ha proseguito la procedura di **rinnovo del proprio parco automezzi**, in parte assegnati alla Amministrazione centrale e in parte alle strutture dipartimentali. Allo scopo di ridurre il numero di veicoli e diminuirne il loro impatto ambientale, sono stati sostituiti i mezzi obsoleti con **mezzi ecologicamente ed economicamente più sostenibili** e si è aderito ad **accordi quadro per la fornitura di veicoli a noleggio**, con una notevole diminuzione della spesa pubblica.

Vengono riportati, qui di seguito, gli investimenti più significativi fatti nel corso del 2023, ripartiti per categorie:

Interventi di nuova realizzazione, di manutenzione di edilizia e completamento di opere in corso	
<i>Ristrutturazione edile ed impiantistica dell'edificio Degenze del Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie</i>	€ 336.920,36
<i>Lavori di riqualificazione multimediale delle aule di via Gramsci, via Volturmo e dell'Oltretorrente ubicate in immobili in proprietà ad uso istituzionale e in immobili storici</i>	€ 1.245.963,38
<i>lavori di riqualificazione di aule e spazi comuni presso il Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie</i>	€ 1.526.450,21
<i>Lavori di riqualificazione calcestruzzo a vista presso vari edifici del Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie</i>	€ 140.441,39
<i>Lavori di rifacimento e riqualificazione copertura dell'edificio di Bioscienze e ristrutturazione Stabulari edificio di Farmacia</i>	€ 818.595,24
<i>Lavori di miglioramento sismico dell'edificio di Bioscienze</i>	€ 1.082.044,86
<i>Lavori di realizzazione della nuova Biblioteca Centralizzata, Campus Area delle Scienze</i>	€ 2.308.356,68
<i>Lavori di realizzazione Nuovo Comparto Chirurgico Veterinario</i>	€ 4.787.955,64
<i>Completamento di lavori in corso di riqualificazione, consolidamento e restauro sull'immobile storico in uso Abbazia di Paradigna, sede CSAC</i>	€ 735.632,08
<i>Completamento di lavori in corso di riqualificazione multimediale delle aule di via Gramsci, via Volturmo e dell'Oltretorrente, ubicate in edifici in uso</i>	€ 336.652,88
<i>Completamento di opere in corso per l'allestimento della sala formazione wetlab oculistica</i>	€ 182.987,80
<i>Lavori di riqualificazione impiantistica e multimediale delle aule del Campus Scienze e Tecnologie</i>	€ 1.562.949,32
<i>Rifacimento rete acquedotto zona sud Campus e modifiche sistema distribuzione acqua calda</i>	€ 507.517,77
Interventi impiantistici, acquisti di attrezzature Informatiche, didattiche, scientifiche e arredi	
<i>Completamento del sito web istituzionale di Ateneo</i>	€ 73.849,88
<i>Acquisizione e avviamento del sistema software Flownex dedicato alla didattica del Dipartimento d'Ingegneria e Architettura</i>	€ 48.019,20
<i>Acquisizione del software SimaPro per il Dipartimento d'Ingegneria e Architettura</i>	€ 30.286,50
<i>Sostituzione UTA e la realizzazione impianto aeraulico a servizio degenze piccoli animali presso il Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie</i>	€ 227.084,57
<i>Allestimento delle attrezzature multimediali delle Aule di Palazzo Portici in Piacenza - Sede del CdS "Medicine & Surgery" del Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	€ 92.238,44
<i>Acquisizione di switch tipo1 e firewall per la protezione dell'intera infrastruttura di rete dell'Ateneo</i>	€ 26.287,34
<i>Fornitura di 2 Network Attached Storage (NAS)</i>	€ 27.555,00
<i>Acquisto di un sistema telemetrico integrato per la registrazione di segnali neurali per le esigenze di ricerca del Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	€ 74.834,58
<i>Fornitura di Server 4U Dual Socket Epyc GPU per le esigenze dell'Ateneo</i>	€ 69.418,00

Acquisizione di portatili con accessori per attività didattiche Fasce Deboli e attività di sviluppo dell'Area Sistemi Informativi	€ 54.181,42
Fornitura di server RD434 GPU per il Dipartimento d'Ingegneria e Architettura	€ 43.499,10
Fornitura di server PowerEdge R760 per il Dipartimento d'Ingegneria e Architettura	€ 29.158,00
Fornitura e installazione di nuovi Access-Point e relativi Mount-kit per il rinnovamento tecnologico e l'estensione della rete Wi-Fi nelle varie sedi dell'Ateneo	€ 167.909,94
n. 1 simulatore equino per esplorazione rettale addome, puntura venosa vena giugulare/intramuscolo e n. 2 modelli di porzioni posteriore del bovino per il Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie	€ 48.900,73
Strumenti didattici per laboratori del Dipartimento SCVSA	€ 26.956,19
N. 1 sistema HLPC per il Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	€ 25.101,87
N.1 ecotomografo portatile Versana Active 4D Ready+ Sonda wireless Vscan Air con tablet per il Dipartimento di Medicina e Chirurgia	€ 25.449,9
Sistemi di monitoraggio fetale per il Dipartimento di Medicina e Chirurgia	€ 41.958
Pplay room per primati non umani per laboratori Dipartimento di Medicina e Chirurgia	€ 41.083
Sistema completo di videorecording Norpix per il Dipartimento di Medicina e Chirurgia	€ 29.652,1
Sonda Asap (Dip. di Scienze degli Alimenti del Farmaco)	€ 109.800
Spettrometro di massa a trasformata di Fourier (FTMS) - Dip. di Scienze degli Alimenti del Farmaco	€ 397.502,73
Attrezzature anestesologiche per piccoli animali - Dip. Scienze Medico Veterinarie	€ 155.114,28
Apparecchiatura per risonanza magnetica VET-MR dedicata all'imaging veterinario - Dip. Scienze Medico Veterinarie	€ 327.458,08
Gabbia di Faraday per risonanza magnetica e schermi di confinamento magnetico - Dip. Scienze Medico Veterinarie	€ 75.022,35
Diffrattometro X-ray microfocus 2D detector - Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 278.735,51
Pacchetto di Prospezione LI-785C - Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 115.120
Sistema Integrato HPLC- Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 156.799,28
Spettrometro di Massa "Orbitrap Exploris™ GC 240"- Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 670.467,4
Sistema Microfluido CHROMIUM iX- Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 91.500
Piattaforma multisensoriale in fase gas con funzione di naso elettronico- Dip. di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	€ 58.259,88
Enfocus integrated oct system» per microscopio «proveo 8»- Dip. Medicina e Chirurgia	€ 150.905,46
Cabina per studi in ambiente ipossico WHITLEY H35 HEPA HYPOXYSTATION - Dip. Medicina e Chirurgia	€ 66.734
RTC 360 Laser Scanner di Leica Geosystems con software e accessori - Dip. Ingegneria e Architettura	€ 63.440
Oscilloscopio - Dip. Ingegneria e Architettura	€ 118.340
Termocamera ad infrarossi a sensore raffreddato e relativo software - Dip. Ingegneria e Architettura	€ 59.200
Servoattuatore idraulico per prove statiche- Dip. Ingegneria e Architettura	€ 156.160
Sistema HPLC con spettrometro di massa - Centro di Servizi e Misure "G. Casnati":	€ 169.575,89
Arredi per nuovo edificio "Edificio Uno Area Food"	€ 121.683,15
Tavoli monoblocco per Dipartimento Scienze degli Alimenti e del Farmaco	€ 17.524,08
arredi tecnici e lampade scialitiche per sale operatorie nuovo comparto chirurgico del Dipartimento Scienze Medico Veterinarie	€ 271.193,19
Teche espositive per la mostra "Impronte. Noi e le piante!" – UO Sistema Museale d'Ateneo	€ 50.020
Arredi scolastici per nuovo Polo dell'Infanzia	€ 99.751,18

Tabella 6 – Investimenti più significativi per lavori e acquisti - anno 2023

Non vengono indicati in tabella i lavori in fase di realizzazione e/o completamento, in quanto i dati verranno riportati a lavoro ultimato e collaudo effettuato.

Il ciclo della performance 2023, a livello di pianificazione e valutazione degli obiettivi, è stato gestito mediante software dedicato alla raccolta e gestione degli obiettivi strategici e operativi. L'Ateneo, già da qualche anno, si è dotato di un cruscotto direzionale, accessibile alla *Governance* e alle figure apicali, in cui sono esposti anche gli indicatori di performance strategica.

1.4 L'Assetto organizzativo e le risorse umane

L'Ateneo, per assolvere alla propria mission e alle proprie finalità istituzionali, in conformità a quanto richiamato dalla legge 240/2010 e al proprio Statuto, si articola in una complessa struttura organizzativa che comprende Organi di indirizzo politico, di amministrazione e di gestione, Organi di Controllo e Strutture organizzative apicali.

È importante descrivere l'impianto organizzativo delle strutture organizzative apicali con personale afferente, il volume e le caratteristiche del personale che opera nell'ambito dell'Ateneo di Parma e che maggiormente è coinvolto nel ciclo della Performance. L'assetto organizzativo delle strutture apicali prevede:

- **l'Amministrazione centrale:** strutturata nel **Rettorato**, con una segreteria di staff e unità organizzative, nella **Direzione Generale**, anch'essa sotto articolata con segreteria di staff e unità organizzative, un'**Unità di Missione** di livello dirigenziale generale (Unità centrale di coordinamento PNRR), introdotta con deliberazione del CdA n. 456 del 09.11.2022, fino al completamento del PNRR e comunque fino al 31/12/2026, collocata nell'ambito del centro di responsabilità della Direzione Generale e articolata in **tre uffici dirigenziali** di livello non generale sotto articolati in Unità Organizzative Temporanee (UOT) oltre a un **ufficio dirigenziale di secondo livello, quale Struttura Organizzativa Stabile (SOS)**, attivato con Delibera CdA/21-12-2023/566, denominato Ufficio "Area Acquisti", sotto articolato in tre Unità Organizzative Temporanee (UOT), **sette aree dirigenziali** sotto articolate in unità organizzative.
- le **strutture didattiche e scientifiche:** sono nove dipartimenti e nove centri di servizi o di ricerca con personale afferente. I dipartimenti sono articolati in due macro ambiti: un ambito amministrativo con una unità organizzativa in cui sono svolte le attività e le funzioni amministrative, organizzative e gestionali della struttura; un ambito tecnico che presidia il complesso delle attività e funzioni tecniche di supporto alla didattica, alla ricerca e alle funzioni assistenziali. La maggior parte dei centri non ha un'articolazione in unità organizzative.

Per approfondimenti sulla struttura organizzativa di Ateneo e per una visione aggiornata è possibile consultare il sito istituzionale (home → Chi siamo → Uffici e strutture). Nelle tabelle sottostanti è esposta la situazione numerica del personale alla data del **31 dicembre 2023** con focus sulla distribuzione di genere.

Tipologia Personale	FEMMINA		MASCHIO		Totali
	2023	2022	2023	2022	
PTA	626	591	347	326	973
<i>% di genere</i>	64,34%	64,45%	35,66%	35,55%	100%
Personale Docente	408	378	611	591	1019
<i>% di genere</i>	40,04%	39%	59,96%	61%	
Totale					1992
<i>Fonte dati: UGOV</i>					

Tabella 7 – Personale dipendente al 31.12.2023 suddiviso per tipologia genere

Categoria	FEMMINA	MASCHIO	Totali
Direttore Generale		1	1
Dirigenti	2	4	6
Dirigenti a contratto		1	1
PTA - categoria B	39	35	74
PTA - categoria C	274	168	442
PTA - categoria D	229	96	325
PTA - categoria EP	50	29	79
Lettrici e Lettori – cat00	26	6	32
Tecnologhe e Tecnologi	6	7	13
Totale	626	347	973
<i>Fonte dati: UGOV</i>			

Tabella 8 – Numerosità del personale tecnico amministrativo, al 31/12/2023, suddiviso per categoria e genere

Tipo Ruolo giuridico	FEMMINA	MASCHIO	Totali
Docenti di ruolo di I^ fascia	64	187	251
Docenti di ruolo di II^ fascia	186	251	437
Ricercatrici e Ricercatori	30	38	68
Ricercatrici e Ricercatori a tempo determinato	128	135	263
Totale	408	611	1019
<i>Fonte dati: UGOV</i>			

Tabella 9 – Numerosità del personale docente, al 31/12/2023, suddiviso per ruolo giuridico e genere

Nella tabella 8 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddiviso per categoria e per genere. La percentuale della presenza femminile in Ateneo, al 31/12/2023, è del 64,34% (64,45% nel 2022). Con riferimento alla numerosità del personale docente la presenza femminile in Ateneo, al 31/12/2023, è del 40,04% (39% nel 2022).

STRUTTURA APICALE	N.DIPENDENTI
Direzione Generale	77
Rettorato	26
Area - Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	127
Area - Economico Finanziaria	63
Area - Edilizia e Infrastrutture	32
Area - Personale e Organizzazione	45
Area - Ricerca	80
Area - Sistemi Informativi	36
Area - Terza Missione	37
Unità centrale di coordinamento per il PNRR - ufficio coordinamento efficientamento energetico	11
dipendenti afferenti all'Amministrazione Centrale	534

STRUTTURA APICALE	N.DIPENDENTI
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo (CAPAS)	2
Centro Accoglienza e Inclusione (CAI)	8
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)	3
Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC)	13
Centro di Medicina del Sonno	2
Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	14
Centro Serv. per Salute, Igiene Sicurezza sui luoghi di lavoro	9
Centro Servizi E- Learning	6
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare (SITEIA)	1
Centro Universitario di Odontoiatria	13
dipendenti afferenti ai Centri	71
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	48
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	12
Dip. Ingegneria e Architettura	38
Dip. Medicina e Chirurgia	91
Dip. Sc. Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	59
Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco	37
Dip. Scienze Economiche e Aziendali	15
Dip. Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	21
Dip. Scienze Medico-Veterinarie	43
dipendenti afferenti ai Dipartimenti	364
Non assegnati	4
Totale complessivo	973

Tabella 10 – Personale T.A. per strutture organizzative apicali al 31.12.2023

Nella tabella 10 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddivise per struttura apicale di afferenza. Il personale afferente all'Amministrazione centrale è il 54,88% del totale (54,85 nel 2022 e nel 55,42% nel 2021). A livello dipartimentale ci sono delle numerosità in alcuni casi molto divergenti, questo è dovuto alla presenza di personale di profilo tecnico che presta il proprio operato nei laboratori didattici e di ricerca.

A completamento del quadro organizzativo è fondamentale ricordare che, nell'anno 2023 è stata mantenuta la **modalità di telelavoro**, già attivato nel passato, nonché lo **smart working**, garantito come opportunità a tutto il personale e regolamentato mediante disposizioni interne e concordate con RSU e OOSS.

1.5 La Formazione del Personale

La formazione del personale rappresenta una leva strategica fondamentale per la salute organizzativa e professionale dell'Ateneo, in ottica di benessere e creazione di valore pubblico. La formazione coinvolge tutto il personale dell'Ateneo: **le docenti e i docenti**, **le dirigenti e i dirigenti** e il **personale tecnico amministrativo**, tenendo conto delle caratteristiche e delle professionalità di ciascuna tipologia. Nel corso dell'anno 2023 è stata prestata particolare attenzione alla formazione del **personale di nuova assunzione** per i quali è stata

implementata una piattaforma e-learning per l'accesso a corsi di formazione già disponibili sulle tematiche della *privacy* e protezione dei dati, anticorruzione e trasparenza, violenza di genere, *drafting* normativo.

Per approfondimenti si rimanda al capitolo 5 “La Formazione del personale” del documento “Il monitoraggio della sezione organizzazione e capitale umano – anno 2023” della Relazione Unica.

1.5.1 La formazione del personale dirigente e tecnico amministrativo

I dati relativi alla rendicontazione delle attività di formazione del 2023 mostrano un aumento delle ore complessive di formazione rispetto al 2022 a cui ha contribuito, in maniera significativa, la formazione sulle competenze digitali e, in ambito manageriale-comportamentale, la partecipazione a master e a eventi sullo sviluppo delle competenze di *leadership* e delle *soft skills*. Nonostante l'aumento dei costi di missione, determinato dalla ripresa dei corsi in presenza da parte degli enti di formazione esterni, si registra una flessione dei costi rispetto all'anno 2022 dovuta a minori eventi *in house*³ e minori partecipazioni a master.

Anno	Convocati	Partecipanti	Numero corsi formativi		Ore formazione	Costi ***
			Interni*	Esterni**		
2022	6345	4326	54	76	21570	134.501,61
2023	6346	4312	37	102	30076	117.206,31

* Compresa la formazione *in house* e i corsi in collaborazione; ** Compresi i master; ***Compresi i costi di missione

Tabella 11 – I numeri e i costi complessivi della formazione PTA

La formazione <i>in house</i>		
Anno	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
2023 (2022)	101 (350)	1858 (3670)

Tabella 12 – La formazione *in house*

Corsi INPS – Valore PA		
Anno	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
2023 (2022)	27 (26)	1163 (1180)

Tabella 13 – Corsi INPS Valore PA

Percorso formativo Syllabus – Biennio 2022-2023				
Titolo	Convocati	Partecipanti	Ore formazione	Livello conseguito
Competenze Digitali per la PA	938	659	6154,30	Avanzato: 117 Intermedio: 226 Base: 316
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	938	611	916,30	Livello Base

Tabella 14 – Percorsi formativi Syllabus

I percorsi formativi di leadership		
Progetto di Ateneo	N. partecipanti	N. ore di formazione svolte
Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane	8 dirigenti	93
	46 responsabili U.O.	498

Tabella 15 – Percorsi di leadership

Corsi di inglese sulle competenze linguistico-comunicative: hanno partecipato ai corsi d'inglese organizzati dal Centro Linguistico di Ateneo n. **51** dipendenti per 1530 ore di formazione complessive.

L'Ateneo, anche nel 2023, ha partecipato alle seguenti “**comunità di pratica**”: [Comenio D&M](#), [UniSTUD](#), [Procedamus](#), [ISOIVA](#), [SNA](#), [PuntoOrgani Members](#).

³ La formazione *in house* rappresenta una modalità formativa il cui programma didattico viene svolto presso il cliente e progettato “*ad hoc*” adeguando i contenuti dei corsi alle esigenze interne e concordando il momento migliore in cui svolgere l'attività formativa direttamente presso l'Ateneo

LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ORGANIZZATE INTERNAMENTE E CORRELATE AD OBIETTIVI OPERATIVI IN ATTUAZIONE DI OBIETTIVI E AZIONI STRATEGICHE

Obiettivo strategico	AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi
Azione strategica	AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi
Obiettivo operativo	AMM1.2.6 Digitalizzare il processo acquisti
Formazione	Corso di formazione in modalità webinar dal titolo "Digitalizzazione del processo acquisti su piattaforme U-BUY, U-GOV, Titulus"
Obiettivo strategico	AMM2 Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione
Azione strategica	AMM2.2 Realizzazione di iniziative formative rivolte a rafforzare il senso di appartenenza all'Istituzione, migliorare la cultura e la competenza della valutazione, potenziare specifici profili professionali, nonché a supporto di particolari situazioni di stress lavorativo
Obiettivo operativo	AMM2.2.1 Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio
Formazione	Percorso formativo in presenza dal titolo "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane"
Obiettivo strategico	AMM3 Potenziare la visibilità di Ateneo
Azione strategica	AMM3.2 Realizzazione del nuovo Portale web di Ateneo, con adeguamento mobile-use, e promozione e sviluppo dello stesso all'interno e all'esterno della comunità universitaria
Obiettivo operativo	AMM3.2.1 Sviluppare l'ecosistema web di Ateneo
Formazione	Corso di formazione in presenza dal titolo "La redazione dei contenuti sui nuovi siti dipartimentali"
Obiettivo strategico	R4 Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca
Azione strategica	R4.1 Incentivazione alla realizzazione di grandi progetti di ricerca, nazionali ed internazionali, in ottica multidisciplinare
Obiettivo operativo	R4.1.3 Attivare il time-sheet integrato, strumento per la registrazione delle ore lavorate dal personale impegnato sui progetti di ricerca finanziati, ai fini delle rendicontazioni
Formazione	Corso di formazione in presenza dal titolo "Il timesheet integrato e la rendicontazione dei progetti di ricerca"
Obiettivo operativo	R4.1.5 Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
Formazione	Corso di formazione in presenza dal titolo "L'attuazione del PNRR: controllo, monitoraggio e ammissibilità dei costi sostenuti"
Obiettivo strategico	TM4 Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo
Azione strategica	TM4.3 Definizione della strategia di valorizzazione dell'attività brevettuale di Ateneo e sua implementazione, anche mediante formazione specifica ai docenti e al personale tecnico-amministrativo coinvolto
Obiettivo operativo	TM4.3.1 Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali
Formazione	Percorso di formazione avanzato (<i>in house</i>) in modalità webinar sul "Trasferimento tecnologico" focus sulla proprietà intellettuale
Obiettivo strategico	RPCT1 Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza
Azione strategica	RPCT1.1 Sensibilizzazione sulle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità
Obiettivo operativo	RPCT1.1.1 Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy
Formazione	Corso di formazione in presenza dal titolo "Accesso documentale e accesso civico semplice e generalizzato" , Corso di formazione in e-learning (video pillola) dal titolo "Etica e legalità" , Giornata della Trasparenza in presenza dal titolo "Il Sistema di Trasparenza e prevenzione della corruzione per gli strumenti di programmazione e governance"

MASTER E ALTA FORMAZIONE

Anno	Partecipanti	Master
2022/2023	1	Master di II livello in Contrattualistica Pubblica
	1	Master Universitario di II livello - Auditing e Controllo Interno Enti e Aziende Pubbliche (EAP)
	1	Master Universitario di I livello – Gestione della Disabilità e delle Diversità – Disability and Diversity Management
	1	Master Universitario di II livello – Innovazione e Management nelle Amministrazioni Pubbliche (MIMAP)
	1	Master Universitario di II livello – Management delle pubbliche amministrazioni (MAPA) con percorso in Management delle Università
2023/2024	1	Master in Management dell’Università e della Ricerca
	2	Master Universitario di II livello in “Building Information Modeling – CDE e BIM Manager, BIM Coordinator, BIM Specialist
	1	Master Universitario di II livello in “Radiazioni ionizzanti e radioprotezione”

Tabella 16 – Master
1.5.2 La formazione del personale docente

La formazione del personale docente, al pari di quella del personale tecnico amministrativo, assume un ruolo chiave per il raggiungimento delle strategie dell’Ateneo e per la creazione di valore pubblico.

La formazione del personale docente include non solo la formazione obbligatoria di legge, come la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, ma anche la formazione finalizzata a migliorare la qualità della didattica e a rispondere efficacemente ai cambiamenti, come la formazione linguistica e la formazione per lo sviluppo dell’insegnamento universitario.

LA FORMAZIONE LINGUISTICA AL PERSONALE DOCENTE

La formazione linguistica al personale docente è svolta prevalentemente attraverso il Centro Linguistico di Ateneo ([CLA](#)) che organizza corsi di lingua gratuiti, rivolti alle studentesse, agli studenti e al personale dell’Ateneo, finalizzati all’apprendimento delle lingue. Il personale docente dell’Ateneo può quindi partecipare, in presenza o a distanza, a corsi di lingua extracurricolare per sviluppare o perfezionare le proprie competenze linguistiche. Il ventaglio dei corsi linguistici offerti dall’Ateneo è molto ampio e include oltre all’inglese, al francese, allo spagnolo e al tedesco anche il russo, il portoghese, il cinese, l’arabo e il giapponese.

Il possesso di adeguate competenze della lingua inglese rappresenta inoltre un requisito essenziale per le docenti e per i docenti titolari di insegnamento nei [corsi di laurea in lingua inglese](#) .

Nel corso dell’anno 2023 hanno frequentato corsi di formazione linguistica almeno **n. 60 docenti** dell’Ateneo.

LA FORMAZIONE PERSONALE DOCENTE PER LO SVILUPPO DELL’INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

Particolare valenza riveste il tema della formazione in servizio delle docenti e dei docenti, considerato che l’Agenzia Nazionale per la Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) pone particolare attenzione alle politiche volte a realizzare la qualità della formazione, nell’ambito di un sistema di autovalutazione, valutazione e accreditamento che mira ad assicurare che le Istituzioni di formazione superiore operanti in Italia erogino uniformemente un servizio di qualità adeguata ai propri utenti e alla società nel suo complesso; più specificatamente, uno dei punti di attenzione dell’ANVUR è basato sull’Assicurazione della Qualità dei corsi di studio con focus rivolto alle competenze nella didattica e alla

presenza di strumenti che consentano la formazione del personale docente, in un contesto di miglioramento complessivo della qualità delle attività formative e di ricerca.

L'Ateneo di Parma ha quindi ritenuto opportuno, attraverso la nomina di un gruppo di lavoro per lo sviluppo dell'insegnamento universitario, porre le basi per la realizzazione di corsi di formazione destinati alle docenti e ai docenti sugli aspetti prettamente pedagogici dell'insegnamento universitario che contemplino gli aspetti docimologici e l'utilizzo di nuove tecnologie a sostegno dell'apprendimento. Il gruppo di lavoro ha già avviato un intenso lavoro di progettazione della ricerca-formazione sui bisogni formativi del personale docente che si è concretizzata in numerose attività rese evidenti al link:

https://www.unipr.it/www.unipr.it/AQ/qualita_didattica .

Il Gruppo di Lavoro per lo Sviluppo della Didattica Universitaria ha programmato nel corso del 2023 una serie di incontri dal titolo "**Percorsi, sguardi, questioni per una didattica universitaria di qualità – Una proposta formativa**", in particolare rivolti alle docenti e ai docenti di nuova e recente nomina, specificatamente ricercatrici e ricercatori a tempo determinato di tipo B e professoresse e professori di seconda fascia che hanno preso servizio nell'ultimo triennio.

Hanno partecipato in presenza al suddetto ciclo formativo 2023, composto da n. 3 eventi, **n. 82 docenti**; nel 2022 avevano partecipato ad analogo ciclo formativo, composto da n. 2 eventi, n. 51 docenti.

1.5.3 La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza, oltre ad un adempimento ai dettami legislativi, viene pensata in Ateneo come un processo culturale, che mette al centro il lavoratore come persona e lo vede protagonista, insieme alla leadership, della realizzazione di comportamenti sicuri nello svolgimento dell'attività lavorativa. L'importanza che l'Ateneo attribuisce a tale attività si evince anche dal fatto che è stata considerata un obiettivo strategico (AMM5 – promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza), declinata nell'azione strategica AMM5.2 Innovazione della comunicazione, formazione e informazione per la sicurezza.

La formazione obbligatoria riguardo la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, erogata dal [Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di lavoro](#), come previsto dal d.lgs 81/08 e dai decreti/accordi attuativi viene fornita dall'Ateneo a tutti i lavoratori e lavoratrici e a studentesse e studenti attraverso corsi in modalità frontale, corsi in modalità webinar e corsi in modalità e-learning.

Alla pagina web del [Servizio Formazione e sicurezza](#) è analiticamente dettagliata la formazione erogata a studenti/esse che frequentano i laboratori o nell'ambito di attività con potenziali rischi sulla sicurezza, al personale docente, a studenti/esse post lauream, al PTA, agli addetti alle emergenze e ai tirocini esterni (PCTO, ecc..).

Oltre alla formazione di base e specifica, che considera livelli di rischio delle attività svolte, l'Ateneo dal 2021 sta ponendo una crescente attenzione all'acquisizione di comportamenti, da assumere nella quotidianità, che incidano in modo significativo sulla salute, intesa come qualità della vita e di benessere percepito. Allo scopo di diffondere fra il personale una **cultura dei corretti stili di vita**, sono stati erogati specifici corsi rientranti nell'aggiornamento obbligatorio, quali "alimentazione e lavoro".

	N. ore di formazione sicurezza		
	uomini	donne	totale
PTA	1.418,00	1.807,30	3.225,30
PERSONALE DOCENTE	817,30	801,00	1.618,30
STUDENTI/ESSE	13.445,00	23.237,50	36.682,50
ASSEGNISTI/E, BORSISTI/E, DOTTORANDI/E E ISCRITTI/E A MASTER O CORSI DI PERFEZIONAMENTO	748,50	1.183,50	1932,00
TOTALE ORE	16.428,80	27.029,30	43.458,10

Tabella 17 – Numero ore formazione salute e sicurezza erogate nel 2023

1.6 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking

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

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

In **ambito internazionale**, delle circa 25.000 università ed enti di istruzione superiore riconosciuti al mondo solo circa 2.000 (ovvero meno del 10%) entrano nei principali ranking, per cui collocarsi in una di queste graduatorie significa guadagnare uno spazio di visibilità a livello mondiale.

Università di Parma	Posizione	ARWU Shanghai	THE - World	THE - Impact	Green Metrics	QS Quacquarelli Symonds	Multirank	US News Best Global Universities	NTU Taiwan	MosIUR	StuDocu University Ranking	CWUR
Ranking 2023/2024	In Italia	18-24	36 pari merito	9 pari merito	25	34 pari merito	--	27	--	21	--	14
	Nel mondo	501-600	601-800	401-600 su 1591 atenei	544 su 1182 atenei	851-900		532	--	1101-1200	--	386
Ranking 2022/2023	In Italia	18-26	34 pari merito	18 pari merito	27	22 pari merito	8A su 36 indicatori	27	24	26	38	14
	Nel mondo	501-600	601-800	601-800 su 1410 atenei	513 su 1050 atenei	801-1000		501	434	1101-1200	276 in Europa	373
Ranking 2021/2022	In Italia	20-29	36 pari merito	17 pari merito	28	22 pari merito	5A su 44 indicatori	29	24	24 pari merito	52	14
	Nel mondo	501-600	601-800	601-800 su 1406 atenei	599 su 956 atenei	801-1000		525	475	1001-1100	308 in Europa	365
Ranking 2020/2021	In Italia	18-24	37 pari merito	7 pari merito		17 pari merito	4A su 43 indicatori	32 pari merito	27 pari merito	23 pari merito	54 pari merito	14
	Nel mondo	501-600	601-800	301-400 su 1115 atenei		801-1000		557	501-550	901-1000	330 in Europa	355
Ranking 2019/2020	In Italia	25-31	38 pari merito	6 pari merito		18 pari merito	4A su 36 indicatori	33	25 pari merito	17 pari merito		9
	Nel mondo	601-700	601-800	201-300 su 768 atenei		801-1000		579	473	701-800		305
Ranking 2018/2019	In Italia	11-15	34 pari merito	4 pari merito		19 pari merito	4A su 35 indicatori	33	28			24
	Nel mondo	401-500	501-600	101-200 su 467 atenei		801-1000		579	498			475

Figura 5 – Risultati Ranking internazionali

Circa la metà dei ranking sopra elencati prevedono la comunicazione dei dati da parte delle referenti e dei referenti degli atenei, mentre per i restanti il reperimento dei dati avviene esclusivamente ad opera delle gestrici e dei gestori delle piattaforme stesse. Per l’Ateneo di Parma, la partecipazione ai ranking richiede molto lavoro e tempo per l’attività di recupero delle informazioni necessarie per la compilazione; ad oggi, a causa della non ottimale organizzazione delle banche dati e dei flussi di informazioni, gli sforzi fatti non sono stati ripagati con risultati eccellenti. Tuttavia, in prospettiva, il miglioramento dei processi di reperimento dati fa presupporre un ritorno positivo sulle valutazioni.

L’Università di Parma negli ultimi anni ha voluto dare impulso alle tematiche della sostenibilità mediante obiettivi strategici specifici, seguiti operativamente dalle pertinenti aree dirigenziali e unità organizzative, oltre che dal gruppo di lavoro “Ateneo sostenibile”. Per ottenere importanti indicazioni operative in termini di azioni prioritarie e monitorare i risultati, l’Ateneo ha aderito ai ranking **THE Impact Ranking** (a partire dal 2019), promosso da Times Higher Education e finalizzato ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dalle Nazioni Unite nell’Agenda 2030, e **Greenmetric** (dal 2021).

Per quanto riguarda il **THE Impact Ranking**, nella prima partecipazione l’Università di Parma ha aderito agli SDG 3 “Good Health and Wellbeing”, SDG 4 “Quality of education”, SDG 5 “Gender equality” e SDG 16 “Peace, Justice, and Strong Institutions”, oltre all’SDG 17 “Partnership for the goals” (obbligatorio). Il piazzamento ottenuto è stato 101-200 a livello mondiale su 467 partecipanti, al quarto posto tra le università italiane (a pari merito con Firenze). Negli anni successivi il posizionamento dell’Università di Parma ha risentito negativamente dell’incremento della popolazione di atenei che di anno in anno hanno deciso di aderire al ranking (Si veda la figura 5). Nel tempo l’Ateneo ha incrementato il numero di SDG compilati aggiungendo: SDG 11 “Sustainable cities and communities”, SDG 9 “Industry, innovation and infrastructures”, SDG 10 “Reduced Inequalities”, SDG 13 “Climate action”. Di fatto tra il 2019 e il 2022 il punteggio dell’Università di Parma è pressoché sempre aumentato, anche se il posizionamento assoluto è parallelamente calato a causa del forte incremento del numero di partecipanti, che arrivato a 1410 nel 2022. Nel 2023, a riprova dell’impegno che l’Ateneo sta mettendo sulle tematiche della sostenibilità, pur essendo ulteriormente aumentato il numero di Atenei partecipanti (1591), il punteggio complessivo ottenuto ha fatto salire il posizionamento alla **fascia 401-600** a livello mondiale, corrispondente alla **9° posizione a livello italiano** a pari merito con altri 9 atenei italiani.

Per quanto concerne il ranking **Greenmetric**, alla prima partecipazione l’Ateneo ha conseguito 4975 punti, collocandosi in posizione 599 (su 956 atenei partecipanti). Nella successiva edizione, il punteggio dell’Ateneo è salito a 5975 punti, che hanno comportato un miglioramento del piazzamento complessivo di circa 80 posizioni, ottenendo la posizione 513 su 1050 università partecipanti. Infine, nel 2023 l’Università di Parma ha conseguito 6250 punti, posizionandosi al **544° posto** su 1182 partecipanti a livello internazionale e al **25° posto a livello nazionale** su 32 partecipanti. Le azioni di miglioramento della performance energetica degli edifici, recupero delle acque piovane, introduzione di pareti verdi ecc., fanno presupporre un miglioramento dei futuri posizionamenti sia in **THE Impact** che in **Greenmetric**, pur condizionato dal numero degli atenei che vi prenderanno parte.

Università di Parma	Censis - Grandi Atenei			Job Pricing			
	Classifica generale	Internazionalizzazione	Strutture	Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti (studenti in sede)	Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti (studenti fuori sede)	Migliore retribuzione iniziale dopo la laurea	Migliore incremento nella retribuzione a fine carriera
2023	5°	6°	1°	8°	8°	13°	13°
2022	7°	8°	1°	6°	6°	7°	14°
2021	6°	6°	1°	7° pari merito	5°	9°	13°
2020	3°	3°	1°	5°	6°	9°	7°
2019	3°	5°	1°	11° pari merito	7° pari merito	13°	7°
2018	3°	5°	1°	5°	8°	4°	9°

Tabella 18 – Risultati Ranking nazionali

Il posizionamento dell'Ateneo nei ranking che possiamo definire "storici", quali **THE World University Rankings** e **QS** a livello internazionale, così come **Censis** a livello nazionale, è abbastanza stabile. È doveroso considerare che ogni ranking ha una propria metodologia che adotta per la valutazione e classificazione degli Atenei, che non vengono valutati per dimensione e tipologia, ma cumulativamente. Tutto ciò implica che un Ateneo può ottenere un posizionamento molto diverso nelle varie classifiche. Un aspetto comune ai ranking internazionali "storici" è il ricorso a dati relativi a produzione scientifica (pubblicazioni) e citazioni ottenute, normalmente acquisiti in automatico. In generale, l'Università di Parma ottiene buoni risultati nell'ambito della ricerca e in particolare nella produzione scientifica.

L'analisi nazionale fatta dal **Censis** confronta invece **atenei omogenei** tra loro per dimensioni (determinate in relazione al numero di studenti/esse iscritti) e tipologia, suddividendo le università nel modo seguente: Mega (oltre 40.000 iscritti); Grandi (da 20.000 a 40.000 iscritti); medi (da 10.000 a 20.000 iscritti); piccoli (fino a 10.000 iscritti); politecnici; Atenei non statali. In questo senso, si evidenzia un **buon andamento dell'Università di Parma** (Grandi Atenei), che nell'ultima edizione registra un miglioramento di posizionamento rispetto ai risultati dei due anni precedenti: al **5° posto nella classifica generale**; al **1° posto per le strutture** e al **5° posto per l'internazionalizzazione**.

Il ranking nazionale **JobPricing Università** valorizza da un punto di vista retributivo il possesso del diploma di laurea in ambiente lavorativo. L'Università di Parma anche per l'anno 2023 conferma i buoni posizionamenti raggiunti negli anni precedenti.

1.7 La comunicazione istituzionale

Il potenziamento della visibilità dell'Ateneo nei confronti dei suoi numerosi e variegati stakeholder e il rafforzamento della sua immagine e del suo posizionamento nel panorama nazionale e internazionale sono due linee strategiche (obiettivo strategico AMM3 Potenziare la visibilità di Ateneo) che l'Università di Parma sta percorrendo in questi anni attraverso numerose azioni.

Nel 2023, in particolare, è stato perseguito attraverso il progredire dello sviluppo dell'ecosistema web di Ateneo (**obiettivo operativo AMM3.2.1**), articolato nelle attività di realizzazione delle nuove schede sintetiche dei corsi di studio e dei nuovi siti dipartimentali, e la riorganizzazione del canale YouTube di Ateneo (**obiettivo operativo AMM3.3.1**).

Le schede sintetiche hanno reso confrontabile in maniera uniforme, tramite un'interfaccia realizzata ad hoc, le caratteristiche dei diversi corsi, permettendo alle potenziali matricole un'immediata visione d'insieme dell'offerta formativa, con le informazioni fondamentali e i riferimenti per approfondire gli aspetti di maggiore interesse.

La realizzazione dei nuovi siti dipartimentali, invece, nell'ambito di riprogettazione dell'intero ecosistema dei principali siti web di Ateneo, realizzata dall'ASI e dalla U.O. Comunicazione istituzionale e Cerimoniale, estende a queste strutture la rinnovata strategia di comunicazione applicata al portale istituzionale, attraverso l'impiego di una grafica attualizzata e maggiormente incisiva, una tecnologia più moderna e nativamente adatta alla navigazione mediante dispositivi mobili. Inoltre, si è operata una profonda riorganizzazione e revisione dei contenuti, uniformandoli in macrocategorie tra i vari dipartimenti, rispettando però le diverse esigenze degli utilizzatori, con particolare attenzione al concetto di inclusività nella navigazione, al linguaggio di genere e alla fruibilità anche in lingua inglese.

L'obiettivo principale della riorganizzazione del canale YouTube è stato quello di valorizzare e rendere maggiormente fruibili i contenuti esistenti, individuando criteri di attribuzione per ricollocarli all'interno di canali federati e playlist tematiche e portando in risalto gli eventi trasmessi in diretta streaming. La struttura della home del canale di Ateneo si articola così ora in più livelli, partendo da un livello istituzionale per arrivare a quello dipartimentale, con la creazione di canali dedicati in cui sono raccolte e valorizzate le specifiche tematiche inerenti attività di didattica, ricerca e terza missione di ogni dipartimento.

Nell'implementare le attività sottese al potenziamento della visibilità di Ateneo, la progettazione della grafica e delle interfacce ha avuto a sua volta un ruolo di centrale importanza per migliorare l'esperienza dell'utenza nel reperire le informazioni necessarie, arrivando ad ottenere una forma più completa delle azioni di comunicazione.

Così l'Università di Parma continua a potenziare la capacità di mettersi in ascolto dei diversi utenti, di progettare e attivare azioni di miglioramento delle condizioni di studio e di lavoro, di creare le condizioni per cui tutti gli stakeholder, studentesse e studenti in primis, ma anche cittadine e cittadini e territorio in generale, possano sentirsi parte viva della comunità accademica.

A questo proposito sottolineiamo l'utilizzo costante dei social media ufficiali di Ateneo, nelle loro diverse specificità, come strumento di vicinanza e ascolto dei diversi stakeholder, con l'obiettivo di creare una vera e propria comunità accademica. I contenuti veicolati attraverso i diversi social media sono personalizzati in base al canale e ai suoi diversi target (semplificando, Instagram principalmente per studentesse e studenti, Facebook per famiglie e personale, LinkedIn per alumni e mondo delle imprese, Twitter per stampa e istituzioni), ma in tutti i casi l'obiettivo è quello di essere un Ateneo vicino e attento alle esigenze di tutti coloro con cui entra in contatto.

Un altro importante filone di attività che si è sviluppato negli anni scorsi e che continua ad essere portato avanti è quella della Terza Missione e in specifico del public engagement, vale a dire del coinvolgimento del territorio, nelle sue diverse forme e componenti, attraverso attività di divulgazione e diffusione della ricerca che viene svolta in Ateneo, da quella più di base a quella applicata, in ambito sia scientifico che umanistico. In questo ambito la U.O. Comunicazione istituzionale e Cerimoniale si affianca e coordina con le attività dell'Area Terza Missione.

È proseguito anche nel 2023 l'impegno dell'Ateneo per promuovere l'equilibrio di genere, attraverso la pubblicazione di "**Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere**" che hanno lo scopo di invitare l'intera comunità accademica a un uso corretto della lingua, che rispetti le differenze e che consenta alle identità di genere di essere giustamente rappresentate e valorizzate. Promuovendo così, da soggetto attivo, l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella quotidianità accademica, in linea con l'essenza dell'Università di essere un motore del cambiamento culturale.

2. La creazione di valore pubblico e i risultati degli obiettivi di performance

Così come le aziende produttive hanno per obiettivo la crescita del valore economico, l'Ateneo, in qualità di pubblica amministrazione, persegue costantemente la creazione e la crescita del valore pubblico. Tra tutte le pubbliche amministrazioni le istituzioni universitarie, per la molteplicità delle loro funzioni istituzionali e in quanto abbracciano tutti gli ambiti del sapere, sono, inoltre, tra quelle che creano valore pubblico a tutto tondo. L'Ateneo di Parma ricopre un ruolo chiave nel contesto in cui opera e sulla creazione della società futura, dove la conoscenza rappresenta sviluppo sociale ed economico: l'evoluzione dell'attività formativa, i risultati della ricerca scientifica, i rapporti con il tessuto produttivo, il public engagement, i rapporti con il sistema sanitario sono gli elementi portanti per la crescita della società.

Il Piano Strategico individua i principali obiettivi e le azioni ritenute di maggior impatto sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (SDG dell'Agenda ONU 2030) e alle azioni e alle misure dei progetti PNRR che coinvolgono l'Ateneo.

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno 2023 sono stati definiti gli obiettivi operativi, che discendono dal Piano Strategico, e che contribuiscono alla realizzazione di una parte rilevante della strategia di Ateneo, grazie all'operatività della componente tecnico-amministrativa del personale di Ateneo.

Il legame tra obiettivi strategici e obiettivi operativi è evidenziato nell'Allegato 3 - Risultati degli obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici, in cui sono esplicitati i risultati degli obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici. I risultati degli obiettivi strategici sono approfonditi nel primo [capitolo della Relazione Unica dedicato alla rendicontazione dei risultati strategici](#) per la creazione del valore pubblico.

2.1 Principali risultati degli ambiti strategici di Ateneo

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

L'Ateneo ha compiuto negli ultimi anni notevoli sforzi in tutti gli Ambiti strategici individuati (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione). Sempre maggiore è l'attenzione posta nel potenziare l'**offerta formativa** e nel migliorare i **servizi alle studentesse e agli studenti**, registrando così un andamento positivo sia per quanto riguarda il numero delle iscrizioni, in costante crescita nell'ultimo triennio e con risultati effettivi anche rispetto all'andamento nazionale e anche in termini di attrazione di studentesse e di studenti da fuori sede. Tali risultati sono il frutto di una costante e proattiva attenzione alla progettualità di nuovi e attrattivi corsi di studio, anche con attenzione alla dimensione internazionale (obiettivo strategico D1: Riqualficazione e ampliamento dell'offerta formativa), ma anche alla capacità di costruire un sistema formativo integrato (obiettivo strategico D3: Valorizzazione del sistema di formazione post-lauream), con un approccio di qualità (obiettivo strategico D4: Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica mediante metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente), in cui la studentessa o lo studente e le sue esigenze vengono messe al centro (obiettivo strategico D2: Potenziamento dei servizi offerti agli studenti). Per un rendiconto delle attività didattiche svolte nel 2023, funzionali alla strategia di Ateneo in ambito didattico, si rimanda alla [Parte II - Relazione sui Risultati della didattica - anno 2023](#), parte integrante della Relazione Unica di Ateneo e al documento sul monitoraggio del Piano Strategico 2022-2024.

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

accademica. Gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il rafforzamento del capitale umano (obiettivo strategico R1), congiuntamente al potenziamento delle infrastrutture e attrezzature per la ricerca (obiettivo strategico R2), al potenziamento della ricerca attraverso programmi pluriennali di finanziamento (obiettivo strategico R3), alla valorizzazione del capitale umano esistente e al miglioramento dei processi amministrativi (obiettivo strategico R4), hanno rappresentato e rappresentano la base per l'incremento quali-quantitativo della produzione scientifica di Ateneo, dei progetti di ricerca finanziati su bandi competitivi, della ricerca commerciale e delle attività di trasferimento tecnologico, contribuendo a rendere l'Ateneo e il contesto istituzionale più attivo e competitivo. Per un'analisi dei principali risultati della ricerca, relativamente alla produzione scientifica, agli investimenti per la ricerca, ai progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi, ai contratti di ricerca convenzionata e alle convenzioni per collaborazioni di ricerca, ai risultati del trasferimento tecnologico (spin-off, brevetti), ai finanziamenti relativi alle attività di internazionalizzazione e ai dottorati di ricerca, si rimanda alla [Parte III - Rapporto sull'attività di ricerca, formazione e trasferimento tecnologico dell'Università di Parma](#), in ottemperanza all'art. 3-quater "pubblicità delle attività di ricerca delle università" del testo coordinato del decreto legge 10 novembre 2008, n.180, parte integrante della Relazione Unica di Ateneo e al documento sul monitoraggio del Piano Strategico 2022-2024.

Il legame con il territorio e le innumerevoli iniziative di **terza missione** hanno contribuito e contribuiranno a rafforzare la diffusione della conoscenza con precisi obiettivi, al fine di un progresso costante e di un sempre più radicato consolidamento dei rapporti con la Società. L'obiettivo delle attività di Terza Missione, è quello di contribuire allo sviluppo sociale, economico e culturale del territorio, attraverso azioni e strategie mirate, volte a rendere disponibile, a vantaggio della collettività e del sistema economico, il sapere prodotto all'interno dell'Ateneo, rispondendo quindi alla sfida a cui oggi sono chiamate le Università, vale a dire la valorizzazione economica e sociale della conoscenza (impatto sociale), partecipando pertanto alla creazione di valore pubblico. A tal fine l'Ateneo, anche nel 2023, oltre a implementare le attività di *public engagement*, cioè le attività tese alla valorizzazione del patrimonio artistico, dei poli museali e alla divulgazione scientifica (obiettivo strategico TM1: condividere la conoscenza e obiettivo strategico TM2: valorizzare il patrimonio storico), anche attraverso iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale (obiettivo strategico TM3), ha sviluppato una gestione organica e integrata delle attività di trasferimento tecnologico, di tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, incluse le attività brevettuali, le attività di accreditamento delle imprese spin-off e la collaborazione con aziende e con enti pubblici, finalizzate alla realizzazione di un contesto favorevole alla nascita di *start-up* innovative (obiettivo strategico TM4 Imprenditorialità accademica e rapporti con il tessuto produttivo). Per un'analisi dettagliata delle numerose attività di terza missione svolte nel 2023 si rinvia alla [Parte IV – Relazione sui risultati della Terza Missione – anno 2023](#), parte integrante della Relazione Unica, e al documento sul monitoraggio del Piano Strategico 2022-2024.

Per rafforzare l'ambito dell'**Internazionalizzazione**, l'Ateneo anche nel 2023 ha puntato a migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo (obiettivo strategico INT1) attraverso la progettazione di nuovi percorsi didattici a livello internazionale. L'Ateneo nel 2022 ha inoltre prestato particolare attenzione alla mobilità internazionale (obiettivo strategico INT2) attraverso l'attivazione di reti universitarie europee e internazionali. La particolare attenzione prestata dall'Ateneo al tema della sostenibilità è evidenziata dalla partecipazione dell'Ateneo, dal 2022, alla rete "EU GREEN - *European University Alliance for Sustainability, Responsible Growth, inclusive Education and Environment*" che si prefigge un migliore servizio a studenti e studentesse e ai rispettivi territori, lavorando insieme per aumentare e promuovere la sostenibilità e affrontare le principali sfide sociali individuate degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Per un approfondimento dei risultati strategici in materia di internazionalizzazione si rimanda al documento sul monitoraggio del Piano Strategico 2022-2024 di Ateneo e alla [Parte II - Relazione sui Risultati della didattica - anno 2023](#).

A sostegno degli ambiti strategici sopra descritti l'Ateneo ha inoltre focalizzato la propria attenzione sulle **aree strategiche trasversali** all'intera struttura organizzativa che, in quanto tali, consentiranno all'intera organizzazione dell'Ateneo di raggiungere benefici in termini di **assicurazione della qualità, competitività, efficienza, sostenibilità** e valore pubblico generato. L'Ateneo, in particolare, riconosce il ruolo sempre più centrale del **capitale umano**, nella duplice componente docente e PTA, riconoscendo quanto sia

determinante per raggiungere le strategie di Ateneo garantire e disporre di un'azione amministrativa sempre più efficiente ed efficace. L'Università, al tempo stesso, riconosce l'importanza delle risorse strumentali, tra cui, in particolare, gli **spazi le infrastrutture e i sistemi informativi**, per garantire uno **sviluppo sostenibile** dell'Ateneo. Nel PIAO 2023, oltre agli obiettivi operativi strettamente collegati alla creazione di valore pubblico, in quanto funzionali alla realizzazione della strategia sulla didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, hanno trovato ampio spazio anche gli obiettivi funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici trasversali, classificati sulla base di nove dimensioni di programmazione, in obiettivi di Accessibilità e salute infrastrutturale; Anticorruzione e trasparenza; Digitalizzazione; Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti; Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane; Pari opportunità ed equilibrio di genere; Qualità dei servizi; Sviluppo sostenibile; Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ).

Di seguito si riportano i risultati percentuali degli obiettivi strategici calcolati mediante media dei risultati degli indicatori strategici. I dettagli di calcolo dei singoli indicatori sono esplicitati nella [Nota metodologica](#) collegata al Piano Strategico 2022-2024.

Obiettivo strategico: D1 Riqualificare e ampliare l'offerta formativa					
Risultato 2023: 99%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ID11a Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea triennale e laurea magistrale a ciclo unico (L-LMC) [0,2]	ANS	7078	valore dell'anno precedente: 7578 [2022/2023]	7891	100%
ID11b Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea magistrale (LM) [0,2]	ANS	3268	valore dell'anno precedente: 2787 [2022/2023]	2702	97%
ID12 Numero di corsi di laurea ad orientamento professionale attivati in sinergia con il contesto territoriale e la Fondazione FUP [0,2]	Offerta didattica	1	2 [2022/2023]	2	100%
ID13 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati [0,2]	PRO3/SUA-CDS	0,948	0,954 [2022/2023]	0,953	99,9%
ID14 Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati [0,2]	PRO3/ANS	0,0014	0,0026 [2022/2023]	0,005	100%
Obiettivo strategico: D2 Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ID21 Numero di studenti che hanno sostenuto l'esame relativamente a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali [0,5]	ESSE3	60	400 [2023/2024]	1282	100%

ID22 Numero di iniziative di formazione docenti attivate nell'anno solare [0,5]	U.O. Progettazione didattica e assicurazione della qualità	1	3 [2023]	3	100%
Obiettivo strategico: D3 Valorizzare il sistema di formazione post-lauream					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ID32 rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo [1]	PRO3/U.O. Post lauream	0,162	0,171 [2023/2024 e 2023]	0,206	100%
Obiettivo strategico: D4 Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita					
Risultato 2023: 96%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ID41 Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente [0,2]	PRO3/SMA	0,591	0,595 [iscritti al II anno nel 2023/2024, esami nel a.s. 2023]	0,477	80,2%
ID42 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali [0,2]	AlmaLaurea	72,70%	>74% [2023]	80,0%	100%
ID43 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio [0,2]	AlmaLaurea/FFO	0,991	>=0,91 [2023]	90,1%	99%
ID44 Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto [0,2]	FFO	25,787	<25 [2023/2024 e 2023]	22,700	100%
ID45 Sportello di segreteria studenti presso la sede di Piacenza [0,2]	U.O. Carriere e servizi agli studenti	no	Attivazione sportello [2023]	SI	100%
Obiettivo strategico: R1 Rafforzare il capitale umano					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IR11 incremento netto personale docente (numero di RTDA e RTDB reclutati meno il numero di docenti non più in servizio) nell'anno solare di riferimento [0,5]	CSA	2	>=3 [2023]	37	100%
IR12 Numero di chiamate di docenti e ricercatori da programmi di rientro e/o reclutati all'estero [0,5]	U.O. Amministrazione del personale docente	3	3 [2023]	7	100%

Obiettivo strategico: **R2 Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca**

Risultato 2023: **75%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IR21 Numero dei progetti anche interni all'Ateneo che utilizzano il calcolo avanzato e le risorse del Servizio di Calcolo Avanzato di Ateneo [0,5]	Gdl ricercatori fruitori del calcolo avanzato	3	4 [2023]	7	100%
IR22 Messa in funzione del nuovo stabulario centralizzato nel Plesso Biotecnologico [0,5]	Dipartimento SCVSA	no	Entrata in servizio dello stabulario centralizzato [biennio 2022-2023]	50,0%	50%

Obiettivo strategico: **R3 Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IR31 Numero progetti di ricerca competitivi acquisiti [0,33]	UGOV-PJ	79	81 [2023]	306	100%
IR32 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche) [0,33]	SCOPUS	60,00%	60% [2023]	69,8%	100%
IR33 Numero prodotti della ricerca in rapporto al numero addetti (aree non bibliometriche) [0,34]	IRIS	2	2,2 [2023]	2,75	100%

Obiettivo strategico: **R4 Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca**

Risultato 2023: **80%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IR41 Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Ateneo [0,5]	U.O. Monitoraggio delle attività di ricerca	150	Incremento del 1% rispetto al valore dell'anno precedente : $507 * 1,01 = 512,07$ [2023]	312	60,9%
IR42 Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi [0,5]	PRO3/bilancio consuntivo	0,052	0,054 [2023]	0,075	100%

Obiettivo strategico: **TM1 Condividere la conoscenza**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ITM11 Numero di eventi divulgativi organizzati dall'Ateneo [0,5]	UO Comunicazione istituzionale e cerimoniale; UO rapporti con il territorio e public engagement; UO Sistema museale di Ateneo e archivio storico	266	350 [2023]	404	100%
ITM12 % di risposte positive in test di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti [0,5]	LimeSurvey	ND	65% [2023]	96,7%	100%

Obiettivo strategico: **TM2 Valorizzare il patrimonio storico**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ITM21 Numero di visitatori delle strutture museali, Orto Botanico e Ponte Romano [0,5]	UO Comunicazione istituzionale e cerimoniale; UO Sistema museale di Ateneo e archivio storico	28600	35000 [2023]	39577	100%
ITM22 Percentuale di giudizi positivi sulle strutture visitate [0,5]	Indagine locale	nd	65% [2023]	100%	100%

Obiettivo strategico: **TM3 Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia Sociale**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ITM31 Numero di ore di attività didattica erogate nel contesto del Polo Universitario Penitenziario [0,5]	U.O. Contributi e Diritto allo Studio	93	130 [2023/2024]	243	100%
ITM32 Numero di iscritti con lo status di "rifugiati" [0,5]	U.O. Carriere Studenti	14	18 [2023/2024]	27	100%

Obiettivo strategico: **TM4 Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo**

Risultato 2023: **74%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ITM41 Numero di brevetti depositati nell'anno solare [0,33]	U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione	5	7 [2023]	2	28,6%
ITM42 Numero di nuovi spinoff creati nell'anno solare [0,33]	U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione	0	2 [2023]	2	100%
ITM43 Proventi da attività per conto di terzi [0,34]	Bilancio consuntivo	3.895.000 euro	Incremento del 2% rispetto al valore anno precedente [2023]	4.526.441,85	93%

Obiettivo strategico: **INT1 Migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IINT11 Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L, LMCU, LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero [0,5]	ESSE3/SMA	0,0202	0,028 [2023/2024]	0,0305	100%
IINT12 Numero di corsi L, LM e LMCU impartiti in lingua veicolare [0,5]	U.O. Progettazione didattica e assicurazione della qualità	3	6 [2023/2024]	7	100%

Obiettivo strategico: **INT2 Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo**

Risultato 2023: **83%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IINT21 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti [0,25]	PRO3/ANS	0,0170	0,024 [a.a. 22/23, a.s. 2023]	0,016	66%
IINT22 Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero [0,25]	PRO3/SMA	10,80%	11,5% [2023]	8,79%	76,5%
IINT23 Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero [0,25]	PRO3/ANS	0,39	0,42 [2023]	0,368	87,6%
IINT24 Numero di progetti di mobilità mista Erasmus approvati [0,25]	U.O. Internazionalizzazione	0	4 [2023]	10	100%

Obiettivo strategico: SO1 Mitigare le emissioni di CO2 (UniPR Low-carbon)					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ISO11 Consumo di energia primaria [0,5]	U.O. Gestione Energia	5328	5300 TEP/anno [2023]	5270,276	100%
ISO12 Percentuale di energia elettrica prodotta da fonte solare rispetto al totale dei consumi di energia elettrica [0,5]	U.O. Gestione Energia	3,40%	4% [2023]	4,38%	100%
Obiettivo strategico: SO2 Sviluppare l'economia circolare					
Risultato 2023: 92%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ISO21 Riduzione dei consumi idrici [0,25]	Bilancio di Ateneo per l'anno di riferimento	507.950 euro	333.074 euro [2023]	480.504,58	69,3%
ISO22 Riduzione del consumo di carta [0,25]	Bilancio di Ateneo per l'anno di riferimento	43.000 euro	30.000 euro [2023]	24.936,73	100%
ISO23 Quantità di rifiuto residuo prodotto [0,25]	Area Edilizia e Infrastrutture	59.950 kg	50.000 kg [2023]	50.110,70	99,8%
ISO24 Numero beni dismessi e donati per il riuso [0,25]	U.O. Bilanci e contabilità analitica	12	20 [2023]	103	100%
Obiettivo strategico: SO3 Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
ISO31 Numero di insegnamenti attinenti la sostenibilità [0,33]	ESSE3	54	57 [2023]	1244	100%
ISO32 Numero ore di formazione al personale di competenza erogate in ambito di sviluppo sostenibile [0,33]	UO Formazione e benessere organizzativo	0	15 [2023]	80	100%
ISO33 Numero eventi di public engagement organizzati in ambito di sviluppo sostenibile [0,34]	UO rapporti con il territorio e public engagement	7	35 [2023]	36	100%
Obiettivo strategico: AQ1 Verificare la messa a sistema dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione					
Risultato 2023: 100%					
Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAQ12 Numero di report degli incontri con PQD, CPDS, GdR, Consiglio degli Studenti, Studenti rappresentanti in CD e CdS [1]	U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità	8	10 [2023]	10	100%

Obiettivo strategico: **AQ2 Assicurare la Qualità delle attività di Internazionalizzazione**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAQ21 Redazione del documento linee Guida per l'AQ del riconoscimento dei crediti acquisiti all'estero [0,5]	U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità; U.O. Carriere studenti ; U.O. Internazionalizzazione	0	1 [2023]	1	100%

Obiettivo strategico: **AQ3 Assicurare la Qualità della Formazione di terzo livello**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAQ31 Redazione del documento di AQ dei Dottorati di Ricerca [1]	U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità; U.O. Formazione Post Lauream	0	1 [2023]	1	100%

Obiettivo strategico: **AQ4 Ottimizzare la Customer Satisfaction**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAQ41 Redazione del Report di monitoraggio questionari tirocini [0,25]	U.O. Tirocini	0	1 [2023]	1	100%
IAQ42 Redazione del Report monitoraggio questionari Job Placement [0,25]	U.O. Orientamento e Placement	0	1 [2023]	1	100%
IAQ43 Redazione del Report di monitoraggio questionari TM [0,25]	U.O. Monitoraggio delle Attività di Ricerca; U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione	0	1 [2023]	2	100%
IAQ44 numero di servizi coperti da CS [0,25]	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione	15	25 [2023]	26	100%

Obiettivo strategico: **AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi**

Risultato 2023: **69%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAMM11 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi [1]	Indagini del progetto Good Practice erogate al personale docente, dottorandi, assegnisti, personale TA, studenti iscritti agli anni successivi al I.	22,30%	Almeno 25% di risposte pienamente positive [2023]	17,30%	69,2%

Obiettivo strategico: **AMM3 Potenziare la visibilità di Ateneo**

Risultato 2023: **97%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAMM31 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi di comunicazione [1]	Indagini del progetto Good Practice erogate al personale DDA (docente, dottorandi, assegnisti), personale TA, studenti iscritti al 1° anno, iscritti agli anni successivi al I.	4,13	4,17 [2023]	4,040	96,9%

Obiettivo strategico: **AMM4 Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno**

Risultato 2023: **91%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAMM41 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento su spazi e infrastrutture [1]	Indagini del progetto Good Practice erogate al personale DDA (docente, dottorandi, assegnisti), personale TA, studenti iscritti al 1° anno, iscritti agli anni successivi al I.	4,2	4,23 [2023]	3,840	90,8%

Obiettivo strategico: **AMM5 Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza**

Risultato 2023: **100%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAMM51 Prestazione media di Ateneo misurata all'esito delle verifiche interne del SGSL UniPR [1]	U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza (Prevenzione e Protezione)	72,10%	77,5 [2023]	77,40%	99,9%

Obiettivo strategico: **AMM6 Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione**

Risultato 2023: **95%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IAMM61 N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati [0,5]	Carta dei servizi e Area dei Sistemi Informativi	nd	0,9 [2023]	0,839	93,2%
IAMM62 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi informatici [0,5]	Indagini del progetto Good Practice erogate al personale DDA (docente, dottorandi, assegnisti), personale TA, studenti iscritti al 1° anno, iscritti agli anni successivi al I.	4,24	4,27 [2023]	4,140	97%

Obiettivo strategico: **EG1 Rafforzare l'equilibrio di genere**

Risultato 2023: **98%**

Indicatori [peso]	Fonte	Valore iniziale	Target [annualità di riferimento]	Valore finale 2023	RISULTATO
IEG11 percentuale delle studentesse iscritte rispetto al totale degli iscritti ai corsi STEM [0,5]	Esse3	39,00%	43% [2022/2023]	41,42%	96,3%
IEG12 numero Attività formative in materia di violenza e equilibrio di genere [0,5]	U.O. Formazione e Benessere organizzativo	1	>2 [2023]	7	100%

Tabella 19 – Risultati degli obiettivi strategici

2.2 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi

Il processo di rafforzamento della capacità amministrativa, funzionale al miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza e pertanto alla produzione di valore pubblico, viene perseguito dall'Ateneo mediante l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e attraverso l'ottimizzazione, la semplificazione e la digitalizzazione dei processi organizzativi e dei servizi offerti all'utenza.

La circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, esplicita che gli indicatori proposti possono essere sicuramente utilizzati per la misurazione dell'efficacia, dell'efficienza e dello stato delle risorse della performance organizzativa. I risultati relativi all'annualità 2023 sono riportati nell'**allegato 2 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019, Funzione Pubblica, sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalla PA.**

Nel PIAO 2023 gli obiettivi operativi sono stati raggruppati in nove dimensioni oggetto di programmazione: Accessibilità e salute infrastrutturale; Anticorruzione e trasparenza; Digitalizzazione; Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti; Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane; Pari opportunità ed equilibrio di genere; Qualità dei servizi; Sviluppo sostenibile; Valore pubblico (Didattica-Ricerca-TM-Internazionalizzazione-AQ). Alcuni obiettivi operativi, in quanto attinenti a più dimensioni, sono qualificati come multidimensionali.

La dimensione "Semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti" è stata associata a ben 36 obiettivi operativi, su un totale di 88 obiettivi; ciò in quanto sono stati considerati in tale dimensione obiettivi già considerati in altre dimensioni, come ad esempio l'accessibilità, la digitalizzazione e la sostenibilità, di ausilio alla semplificazione, all'efficienza e all'economicità dell'ateneo. Per una lettura dei risultati dettagliati degli obiettivi si rimanda all'**allegato 3 – Risultati degli obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici – anno 2023** della Relazione Performance.

Per un approfondimento sul miglioramento dell'efficienza dei servizi amministrativi mediante la digitalizzazione di processi o procedure mediante utilizzo di nuovi applicativi o nuove piattaforme, si rinvia al paragrafo 2.2.1 "digitalizzazione".

Il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi amministrativi è perseguito anche attraverso gli obiettivi di valutazione partecipativa (AMM1.1.6VP), per il cui approfondimento si rimanda al paragrafo 2.2.2 "I risultati del progetto di valutazione partecipativa", attraverso il monitoraggio degli standard di qualità della Carta dei servizi di Ateneo (§2.2.3 Carta dei servizi) e attraverso la ricerca di un rapporto con l'utenza sempre più orientato al dialogo e all'ascolto mediante l'erogazione di indagini di customer satisfaction mirate e il widget "Parla con noi" accessibile dalla pagina web di Ateneo.

Tra le attività che in modo specifico hanno contribuito a migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi amministrativi ricordiamo in particolare la predisposizione la digitalizzazione dei processi amministrativi inerenti i tirocini dell'area sanitaria, le modifiche al regolamento didattico di Ateneo, necessarie anche per dare attuazione alle riforme introdotte dal PNRR, la digitalizzazione del processo acquisti, la revisione e ottimizzazione di procedure finalizzate a migliorare la gestione dei rischi e la qualità dei servizi.

2.2.1 Digitalizzazione

Le **iniziative di transizione digitale** realizzate nel 2023 hanno assicurato la copertura funzionale dei processi di Ateneo oggetto di digitalizzazione, secondo criteri di interoperabilità e in conformità alla strategia di approvvigionamento, che intende mantenere un punto di equilibrio tra soluzioni commerciali ERP, soluzioni commerciali COTS e soluzioni sviluppate internamente. Le prime sono state utilizzate per processi direttamente collegati alle missioni istituzionali di Ateneo e ai processi principali di supporto tecnico-amministrativo, attraverso la parametrizzazione di soluzioni Cineca (ad esempio: processo acquisti, gestione

tirocini, gestione *timesheet*); le altre tipologie di soluzioni sono state invece utilizzate per processi secondari (ad esempio: gestione magazzino e gestione attrezzature, rispettivamente). Tuttavia, pur nel raggiungimento degli obiettivi di digitalizzazione, per una transizione digitale efficace ed efficiente si confermano alcuni **punti di attenzione** di cui tenere conto anche nel prossimo ciclo di pianificazione, in particolare:

- necessità di una gestione coordinata delle iniziative progettuali di digitalizzazione, per assicurare lo sviluppo integrato dei sistemi informativi, nel rispetto dei principi dell'agenda digitale;
- coinvolgimento di utenti e stakeholder nei progetti di digitalizzazione, per assicurare l'adeguatezza delle funzionalità software, la gestione ordinaria del processo digitalizzato al termine dell'iniziativa progettuale e, più in generale, per rispondere alle questioni di *user adoption*.

Oltre alla digitalizzazione di processi, nel 2023 l'attività di transizione digitale si è focalizzata su **dati e sicurezza**:

- è stata avviata la realizzazione di un'architettura di *business intelligence* con l'implementazione di un *Data Lake*, con diversi processi di *ingestion* per dati provenienti da fonti diverse, relativi a traffico di rete e traffico automobilistico del Campus
- è stata realizzata un'infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza delle reti e dei dati dell'Ateneo al fine di prevenire e analizzare gli incidenti informatici e i *data breach*, coerentemente con un approccio *Zero Trust*.

Entrambe le tematiche sono incluse negli ambiti previsti dal Piano triennale ICT 2024-2026 di AgID e saranno quindi oggetto di sviluppo nel prossimo ciclo di pianificazione.

Si sintetizzano di seguito i risultati dei principali obiettivi di digitalizzazione anno 2023:

AMM1.2.6_2023 SVILUPPARE UNA PIATTAFORMA INTRANET PER MIGLIORARE LA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Nell'ottica dello sviluppo di processi sempre più digitalizzati, mirati ed efficaci, è stata valutata la possibilità di organizzare la gestione e rendicontazione della formazione su piattaforma interna. L'implementazione di un'applicazione per la gestione e rendicontazione della formazione rappresenta un passo significativo verso l'ottimizzazione dei processi aziendali e il miglioramento dell'esperienza formativa dell'utenza. Attraverso le sue funzionalità chiave, l'applicativo offre un sistema integrato ed efficiente per ridurre i tempi di gestione e rendicontazione delle attività di formazione, di personalizzazione delle funzionalità che riflettono le esigenze interne, di semplificazione e snellimento e dunque di accelerazione del processo.

AMM1.2.7_2023 DIGITALIZZARE IL PROCESSO ACQUISTI

Nel corso del 2023 è stato completato il rilascio in esercizio del processo acquisti digitalizzato presso le strutture di Ateneo con budget di beni e servizi, iterando il ciclo costituito dalle seguenti fasi:

1. Analisi del processo AS-IS
2. Definizione del processo TO-BE
3. Presentazione al personale docente
4. Configurazione dei ruoli sulle piattaforme U-BUY PA, U-BUY AA, Titulus, U-GOV
5. Formazione preliminare al personale tecnico-amministrativo
6. Go-live
7. Accompagnamento in esercizio

Il progetto ha permesso inoltre di individuare i fattori critici per la transizione alla gestione ordinaria del processo.

AMM1.2.8_2023 PROGETTARE E IMPLEMENTARE UNA PIATTAFORMA INFORMATIZZATA DI GESTIONE DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE, ORDINARIA E STRAORDINARIA, DELLE MACCHINE PRESENTI IN CAMERA DI STERILIZZAZIONE

La costruzione del software ha consentito di rendere lo svolgimento delle attività individuate nel processo di manutenzione autonome e non più vincolate dalla presenza in servizio del singolo operatore coinvolto sullo specifico tratto di filiera; la realizzazione di un punto centrale di raccolta delle informazioni accessibile in *real time* a tutti gli attori della filiera, per le proprie competenze e funzioni, ha reso possibile la riduzione del tempo impiegato dal personale nello svolgimento delle attività, abbattendo notevolmente la probabilità di errore nella individuazione dei dati necessari a monte ed a valle del servizio richiesto. Attraverso la piattaforma si è potuto, altresì, introdurre il concetto di "stato di osservazione degli errori" generati dal parco autoclavi che consente all'operatore di gestire, razionalizzandoli, gli interventi tecnici.

AMM3.2.1_2023 SVILUPPARE L'ECOSISTEMA WEB DI ATENEO

Il progetto di realizzazione dei siti web dipartimentali è stato avviato all'inizio dell'anno 2023 con la definizione dei requisiti funzionali e tecnologici a cura del gruppo di progetto, con il supporto delle redattrici e dei redattori dei siti dipartimentali. Lo sviluppo del progetto è stato affidato ad una società esterna e si è concluso con la revisione interna finale dei contenuti.

AMM6.1.1_2022 IMPLEMENTARE E METTERE IN PRODUZIONE UN NUOVO SISTEMA PER LA BUSINESS INTELLIGENCE E L'ANALISI DATI

L'approccio seguito è quello di un'architettura tecnologica orientata alla gestione dei *big data*, sempre più utilizzati e pervasivi in Ateneo. Un'architettura di *business intelligence* di questo tipo deve consentire di estrarre l'elevato potenziale valore dai dati senza schema fisso e di natura eterogenea. Nel 2023 si è deciso di implementare nel *Data Lake* diversi processi di *ingestion* per dati provenienti da fonti diverse e di standardizzare quelli relativi all'IOT. Inoltre, è stato implementato un processo completo di *business intelligence* per l'analisi di dati che potrebbero essere utili per progetti di rilievo sulle tematiche di sostenibilità, ad esempio la misurazione delle presenze al campus per gli effetti anche relativi ai consumi energetici, la misurazione del traffico automobilistico per gli effetti sulla vivibilità al campus.

AMM6.4.1_2023 IMPLEMENTARE UNA INFRASTRUTTURA DEDICATA AL MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA INFORMATICA

L'obiettivo è stato raggiunto realizzando, in un ambiente separato dal resto delle risorse informatiche di Ateneo, un'infrastruttura dedicata al monitoraggio della sicurezza delle reti e dei dati dell'Ateneo che ora è costituita dalle seguenti risorse:

- 2 Firewall;
- 2 Apparati di rete;
- 2 Server di virtualizzazione;
- 27 Macchine virtuali;
- 2 TAP;
- 1 Dispositivo esterno di backup.

SO2.3.1_2023 INDIVIDUARE E IMPLEMENTARE UN SOFTWARE PER LA TRACCIABILITÀ DEI CONSUMI DI MATERIALI DI CONSUMO QUALI CARTA, CANCELLERIA E MATERIALI PER LABORATORIO AL FINE DELLA RIDUZIONE E CONTROLLO DEGLI STESSI IN UN'OTTICA DI SALVAGUARDIA DELLE RISORSE

Dall'indagine di mercato si è arrivati a identificare il software per la tracciabilità dei consumi di carta, cancelleria e materiale di laboratorio. A seguito di approfondita valutazione è stato acquistato il gestionale denominato DEPOT. Lo stesso ha interfacce molto intuitive e si relaziona con UGOV. Sono state organizzate

riunioni di presentazione e alle strutture di Ateneo abilitate all'utilizzo è stato chiesto di far caricare i quantitativi di materiale giacente presso le stesse.

R4.1.2_2023 MIGLIORARE LE MODALITÀ DI ACCESSO DA PARTE DEI DOCENTI ALLE INFORMAZIONI RELATIVE AI BANDI ATTIVI SU PROGRAMMI NAZIONALI E INTERNAZIONALI DEDICATI ALLA RICERCA COMPETITIVA

Nel 2023 è stato progettato e realizzato un portale per il caricamento dei bandi attivi dedicati alla ricerca nazionale e internazionale. Tale portale è accessibile alla pagina dedicata del sito UNIPR denominata "Opportunità di finanziamento della ricerca" tramite credenziali di accesso UNIPR. Tramite lo stesso portale è possibile contattare direttamente via e-mail l'ufficio dell'Ateneo in grado di supportare per la presentazione della proposta progettuale.

AMM1.2.4_2023 DIGITALIZZARE LE DIAGNOSI E I CERTIFICATI STUDENTI CON DISABILITÀ E/O DSA

Dall'analisi delle esigenze delle studentesse e degli studenti con disabilità e/o DSA e dalla definizione dei requisiti tecnici per la digitalizzazione delle diagnosi e dei certificati, è stata parametrizzata una funzione apposita nel sistema di gestione delle carriere studenti.

AMM1.2.3_2022 RAFFORZARE LE COMPETENZE DIGITALI DI ATENEO

Su 938 unità di personale convocato per la formazione, 723 hanno completato l'attività di *assessment* su tutte le 11 competenze previste dal Syllabus, 659 hanno conseguito l'obiettivo formativo minimo di Ateneo e 515 unità hanno conseguito l'obiettivo formativo minimo fissato dalla Direttiva sulla Formazione del 24 marzo 2023.

AMM1.1.5_2022 MIGLIORARE LA GESTIONE ECONOMICO/AMMINISTRATIVA DEI PROGETTI MEDIANTE L'UTILIZZO DEGLI APPLICATIVI ATTUALMENTE IN USO

Per migliorare e semplificare la gestione amministrativa e contabile dei progetti sono state redatte delle linee guida condivise con i RAG di Dipartimenti e Centri. In seguito a ciascuna struttura è stato inviato l'elenco dei progetti con disponibilità di spesa per le loro analisi. L'effettivo accorpamento avverrà a seguito dell'approvazione delle Linee Guida.

AMM1.1.7_2023 REVISIONARE NEL SUO COMPLESSO LA MODULISTICA E LE DICHIARAZIONI UTILIZZATE IN FASE ASSUNZIONE (ASSUNZIONI/ TRASFERIMENTI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La modulistica è stata accorpata in un unico modulo denominato: "pta69 scheda anagrafica dichiarazioni sostitutive di certificazioni e di atto di notorietà", che contiene le informazioni indispensabili in fase di assunzione, sia dal lato per così dire carriere che per l'aspetto del trattamento economico, con eliminazione di informazioni non necessarie e/o ripetute. La modulistica sarà, inoltre, resa disponibile in modalità pdf compilabile.

AMM1.2.2_2023 ATTIVARE UNA PROCEDURA PER L'ACCESSO DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI STRANIERI AI CORSI DI LAUREA TRIENNALE E MAGISTRALE NON INTERNAZIONALI

L'accesso degli studenti internazionali ai CdL triennali e ai corsi di laurea magistrali a ciclo unico non a programmazione nazionale, erogati in lingua italiana, è stato gestito tramite un bando di pre-ammissione, al fine di rendere più agevole la gestione delle domande di visto tramite il portale Universitaly. Il bando dettaglia l'iter procedurale e le tempistiche per la presentazione della domanda e i successivi adempimenti ai quali sono tenuti gli studenti/esse risultati pre-ammessi.

AMM3.3.1_2023 RIORGANIZZARE IL CANALE YOUTUBE DI ATENEO ANCHE CON L'APERTURA DI CANALI FEDERATI TEMATICI, NELL'OTTICA DI VALORIZZARE E RENDERE MAGGIORMENTE FRUIBILI GLI EVENTI TRASMESSI IN DIRETTA STREAMING.

OTTIMIZZARE I CONTENUTI DEL CANALE YOUTUBE (VIDEO E PLAYLIST) TRAMITE CREAZIONE DI GRAFICHE AD HOC E SUDDIVISIONI TEMATICHE

Sono stati censiti e categorizzati tutti i video caricati sul canale Youtube dell'Ateneo, definendo un'organizzazione delle varie sezioni e il layout grafico da utilizzare per l'apertura dei canali Youtube di Dipartimento. Sono stati creati 6 nuovi canali per i Dipartimenti federati che ne erano sprovvisti e sono stati aggiornati i canali federati già esistenti.

AMM6.2.3_2022 IMPLEMENTARE UN SISTEMA DI DISCOVERY TOOL PER LA RICERCA E LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DOCUMENTALE DELL'ATENEO

Le risorse bibliografiche online sono state riconfigurate nella piattaforma di *discovery* per offrire all'utenza un unico punto di accesso. Nel 2023 è stata completata la configurazione delle risorse non presenti nella *knowledge base* del *discovery tool*, configurata l'interfaccia di ricerca base e avanzata e migrati i contenuti.

D3.1.1_2023 GESTIRE GLI ADEMPIMENTI CONNESSI AGLI ATTI D'OBBLIGO DI ACCETTAZIONE DEL FINANZIAMENTO MUR/PNRR DECRETO MINISTERIALE N. 351 - 352

È stata definita la codificazione contabile e informatizzata per tutte le transazioni relative al progetto per assicurare la tracciabilità dell'utilizzo delle risorse del PNRR ed eseguendo il *data entry* sul sistema informatico utilizzato dal Ministero dell'università e della ricerca finalizzato a raccogliere, registrare e archiviare in formato elettronico i dati relativi ai progetti dottorali.

AMM1.1.11_2023 PROGETTARE E ATTIVARE UNA NUOVA PIATTAFORMA ORGANI

È stata sviluppata una piattaforma che risponde alle esigenze del processo deliberativo e di conduzione delle sedute. Si sono anche individuate eventuali ulteriori sviluppi evolutivi.

AMM1.1.12_2023 UTILIZZARE IL NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE TECNICA DELLE RICHIESTE DI INTERVENTO INERENTE AL PATRIMONIO IMMOBILIARE, INFRASTRUTTURALE E IMPIANTISTICO

Per la gestione del patrimonio è stata adottata la piattaforma InfoCAD, previa configurazione e definizione della architettura. In particolare, è stata ultimata l'anagrafica dell'intero patrimonio universitario e sono state inseriti tutti gli *asset* impiantistici soggetti a manutenzione e ricadenti nel perimetro PPP. È stata, inoltre, avviata la fase di verifica dei dati inseriti da parte dell'Area Edilizia e Ufficio Efficientamento Energetico, permettendo di individuare l'esistenza di alcuni dati inesatti ed altri mancanti, e individuati alcuni ambiti di sviluppo evolutivo.

AMM1.2.1_2022 DIGITALIZZARE I PROCESSI AMMINISTRATIVI INERENTI I TIROCINI DI AREA SANITARIA

Si sono tenuti una serie di incontri vertenti sulle modalità di avvio dei tirocini on line relativi alle professioni sanitarie, durante i quali è stato illustrato il processo informatizzato di gestione dei tirocini mediante la procedura implementata in ESSE3 al fine di verificarne la fattibilità di adozione per i corsi di studio "pilota" delle professioni sanitarie 3042 Fisioterapia e 3049 Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. In sintesi, non sono emerse particolari criticità o esigenze specifiche e, pertanto, il Dipartimento di Medicina e Chirurgia ha convenuto sulla possibilità di utilizzare la procedura on line in sostituzione della procedura cartacea, senza necessità di implementare nuove personalizzazioni, a parte le modifiche al testo della convenzione.

AMM1.2.5_2023 ATTIVARE UNA PROCEDURA INFORMATIZZATA PER LA DOPPIA ISCRIZIONE

È stata creata una specifica pagina sul portale di Ateneo ed è stata creata una casella di posta elettronica dedicata al quale gli interessati devono inviare la modulistica necessaria per richiedere la doppia iscrizione. Tramite l'attivazione di una cartella condivisa sul server, le segreterie studenti riescono ad essere aggiornate

in tempo reale sullo stato delle richieste e a visualizzare (ed eventualmente scaricare) la documentazione presentata dai candidati. In seguito all'immatricolazione degli studenti, vengono inserite su Esse3, nell'apposita maschera "Dichiarazioni Aggiuntive" le informazioni relative alla doppia iscrizione con i dettagli dei corsi di studio coinvolti e delle indicazioni del corso indicato come primario per i benefici del diritto allo studio. La verifica delle autocertificazioni presentate dai candidati viene eseguita mediante Esse3PA o in altri canali.

AMM4.3.1_2023 RIQUALIFICARE DAL PUNTO DI VISTA MULTIMEDIALE LE AULE SITE IN VIA GRAMSCI, VIA VOLTURNO E DELL'OLTRETORRENTE

I lavori di cui trattasi sono stati ultimati in data 18.06.2023 a meno di alcune lavorazioni di piccola entità per il completamento delle quali è stato assegnato un periodo di 60 giorni.

R4.1.3_2023 ATTIVARE IL TIMESHEET INTEGRATO, STRUMENTO PER LA REGISTRAZIONE DELLE ORE LAVORATE DAL PERSONALE IMPEGNATO SUI PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI, AI FINI DELLE RENDICONTAZIONI

La gestione del *timesheet* è stata realizzata in modalità digitale su piattaforma Cineca (U-WEB In Time) e dopo una fase pilota è stato esteso a tutti i progetti di ricerca che richiedono la rendicontazione del tempo-uomo.

SO3.4.1_2022 PROGETTARE UN SISTEMA DI REPORTING ONLINE NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ

Il cruscotto direzionale di Ateneo si è arricchito della nuova sezione "Sostenibilità". La sezione è accessibile ai soggetti abilitati alla compilazione e alla visualizzazione degli indicatori. Nella sezione sostenibilità sono compresi 27 indicatori attinenti alla sostenibilità (selezionati tra gli indicatori dei ranking UI Green Metric, THE Impact e del Rapporto sostenibilità). Al momento solo per 18 dei 27 indicatori monitorati sono stati inseriti i valori che consentono la visualizzazione degli indicatori. Sono state riscontrate criticità connesse alla scarsa conoscenza dei contenuti dei ranking e del rapporto sostenibilità, al reperimento dei dati da parte dei compilatori e alla scarsa sensibilizzazione ai temi della sostenibilità che potranno essere risolte grazie alla messa a sistema della procedura di raccolta dati con identificazione di tempistiche e ruoli e alla promozione di attività divulgative/formative in tema di sostenibilità.

AMM6.1.2_2023 RINNOVARE IL NUOVO INVENTARIO DEI BENI MOBILI DI ATENEO CON L'UTILIZZO DI TECNOLOGIE DIGITALI INNOVATIVE

È stato adottato un sistema basato su tecnologia RFID, con il quale è stato censito circa il 50% dei beni mobili di Ateneo.

2.2.2 I risultati del progetto di valutazione partecipativa

In applicazione del "[Progetto di Valutazione Partecipativa](#)" ([all.2 al SMVP anno 2022](#)), finalizzato anche ad accrescere il livello di partecipazione sinergica con i portatori di interesse, con particolare riferimento agli studenti, nel PIAO 2022 sono stati introdotti due obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa (Obiettivo AMM1.1.4VP e obiettivo AMM1.1.6VP) corrispondenti ai servizi da migliorare individuati dalla Commissione PPQ, nella seduta di 11 novembre 2021, tra i servizi della Carta dei servizi risultati meno performanti dall'analisi di efficacia dell'indagine di soddisfazione dell'utenza "Good Practice" (GP servizio "Uscita-Placement" – Gestione dei tirocini e GP servizio "Approvvigionamenti-Servizi logistici" – Utilizzo degli spazi universitari). Tali obiettivi sono stati riproposti, per il relativo completamento; di seguito si riepilogano le azioni svolte.

AMM1.1.4VP: *Migliorare il servizio "Gestione tirocini" in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa*

Il Progetto di valutazione partecipativa del servizio tirocini, avviato nel dicembre 2021, in conformità al SMVP 2022, si è inserito nel contesto più ampio di definizione degli obiettivi operativi del PIAO, non solo attraverso l'obiettivo operativo trasversale AMM1.1.4VP, realizzato dalla U.O. Tirocini in collaborazione con il Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, ma anche attraverso specifici obiettivi individuali assegnati al Leader dell'obiettivo (responsabile U.O. Tirocini) e alla dirigente dell'Area - Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti, per il coordinamento del Team costituito per la realizzazione del progetto. Il progetto, particolarmente articolato, si è sviluppato partendo dalla definizione degli attori, dei ruoli e delle tempistiche per confluire nell'analisi dei risultati della valutazione insieme agli stakeholder e alla somministrazione conclusiva del questionario. La valutazione partecipativa, svolta in collaborazione con l'utenza interna ed esterna del servizio, mediante l'utilizzo di metodologie dichiarate e controllabili, è stata volta a ridurre l'asimmetria informativa, per la formulazione di giudizi motivati sull'operato dell'amministrazione. Sono stati dunque le e gli utenti stessi a produrre informazioni rilevanti per la valutazione dei servizi, permettendo di cogliere i significati e la differente rilevanza che gli stakeholder attribuiscono ai risultati conseguiti dall'amministrazione. In sede di prima attuazione, all'interno del servizio tirocini il modello di valutazione partecipativa è stato applicato solo ad alcune attività/servizi, tenendo conto degli ambiti con minor performance o maggiore strategicità. Nell'arco del triennio il coinvolgimento degli stakeholder chiave ha riguardato tutte le attività/servizi erogati dal Servizio Tirocini. Si è puntato quindi sull'**informatizzazione per rendere il processo più snello e friendly**. Grazie al contributo degli stakeholder si è altresì proceduto alla stesura di un progetto di miglioramento del servizio, per la cui realizzazione e messa a sistema, l'Ateneo ha ritenuto opportuno riproporre l'obiettivo operativo AMM1.1.4VP nel PIAO 2023. Il progetto di valutazione partecipativa ha contemplato la somministrazione di un questionario ai seguenti stakeholder, per complessive n. 613 unità:

- Consiglio degli Studenti: n. 28
- Tirocinanti Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco: n. 367
- Tutor aziendali Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco: n. 166
- Tutor accademici Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco: n. 52

A.A. somministrazione Questionario	Periodo somministrazione	N. questionario compilati (%)	Media complessiva risposte positive (%)
2021/2022	dal 20/12/2021 al 14/01/2022	n. 155 (25,3%)	72,1%
2022/2023	dal 22/12/2022 al 16/01/2023	n. 155 (25,3%)	76,3%
2023/2024	dal 21/12/2023 al 15/01/2024	n. 225 (36,7%)	77,1%

Il Progetto di valutazione partecipativa, innovativo per la modalità di realizzazione e perché rappresenta un valido punto di partenza per iniziative analoghe che possano coinvolgere altre procedure amministrative dell'Ateneo, ha consentito di raggiungere ottimi risultati, come si evince dall'esito dei questionari somministrati. In particolare, nel corso del 2023 sono state implementate le attività di promozione dei tirocini, nell'ottica di valorizzare il metodo educativo "dell'imparare facendo" e di offrire l'opportunità alle studentesse, agli studenti, a neolaureate e neolaureati di sperimentare e confrontarsi direttamente con il mondo del lavoro. Un elemento che ha consentito di accrescere i risultati della valutazione partecipativa è legato all'attuazione del Progetto "Chatbot", che ha permesso di fronteggiare e ottimizzare le risposte alle centinaia di richieste giornaliere di informazioni avanzate dall'utenza (studentesse, studenti, aziende, enti e tutor accademici) in merito alla procedura dei tirocini curriculari. Prendendo spunto da analoghe esperienze, è stato creato un "risponditore" in grado di fronteggiare le richieste che più frequentemente vengono trasmesse, con lo scopo di identificare i quesiti di carattere generale ricorrenti. L'esame ha riguardato circa 600 e-mail, opportunamente depurate dai dati sensibili; successivamente, una volta individuati i quesiti maggiormente ricorrenti, sono state predisposte le relative risposte, originando un'alberatura finale che ha costituito la base per la fase successiva, che ha contemplato la realizzazione della sottostruttura informatica e la suddivisione della *chatbot* per aree, allo scopo di renderne la fruizione più agevole ed efficace, fino ad assumere l'attuale configurazione.

Il risultato finale, raggiunto in virtù della piena collaborazione di personale con differenti competenze, rappresenta un *unicum* per l'Università di Parma, sia per le modalità di sviluppo dello strumento, sia per la produzione in sinergia con le studentesse e gli studenti. Oggi l'Ateneo dispone, pertanto, di un *chatbot* versatile e fluido, sempre accessibile e disponibile, in grado di coadiuvare l'utenza nella ricerca di informazioni sulla procedura legata ai tirocini formativi, con il duplice effetto di agevolare studentesse, studenti, aziende e tutor accademici utenti e di rendere il servizio più efficiente ed efficace.

AMM1.1.6VP: *Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari".*

Il progetto di valutazione partecipativa, che dal 2022 ha interessato l'Area edilizia, si è inserito nel contesto più ampio di definizione degli obiettivi operativi del PIAO, non solo attraverso l'obiettivo operativo trasversale AMM1.1.6VP, ma anche attraverso specifici obiettivi individuali assegnati al leader dell'obiettivo e al dirigente dell'Area - Edilizia e Infrastrutture, per il coordinamento del Team costituito per la realizzazione del progetto. L'accordo quadro per gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sia di natura edile che impiantistica, operativo dal dicembre 2022, ha consentito una maggiore sinergia tra gli uffici addetti, permettendo di intervenire con maggiore tempestività e garantendo il completamento degli interventi in tempi rapidi. In riferimento ai servizi manutentivi degli spazi universitari, in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa, sono stati effettuati numerosi sopralluoghi segnalati dall'utenza (studentesse, studenti, personale tecnico amministrativo, personale docente) e, in funzione delle valutazioni tecniche e del budget disponibile per gli interventi di manutenzione per l'intero patrimonio universitario, sono stati realizzati numerosi interventi di manutenzione che hanno riguardato i plessi del Centro Storico, ma anche i plessi di Medicina e dell'Area Campus.

Nell'ambito del progetto di valutazione partecipativa in oggetto, coerentemente con il Piano Customer 2023, attraverso un team di lavoro interdisciplinare, che ha coinvolto il gruppo di lavoro sulle *customer satisfaction* di Ateneo, è stato inoltre predisposto un questionario per indagare la soddisfazione delle studentesse e degli studenti in riferimento ai temi manutenzione, dotazioni tecnologiche, comfort, percezione della sicurezza, igiene e rapporti con l'utenza e approfondire contestualmente le criticità emerse dalla rilevazione Good Practice. Le risposte totali pervenute sono state complessivamente 313 di cui 223 complete e 90 parziali. La scarsa adesione al questionario non ha consentito di ottenere risposte adeguatamente rappresentative del *cluster* comunità studentesca. Nel corso del 2024 le Aree coinvolte nel progetto (principalmente Area Edilizia e Direzione Generale) cercheranno pertanto di individuare più efficaci modalità di ascolto e di intercettazione delle criticità dell'utenza.

2.2.3 Carta dei servizi

L'"Aggiornamento della Carta dei servizi e l'adozione del Catalogo dei servizi interni" rappresenta un'azione strategica finalizzata allo sviluppo dell'innovazione, della digitalizzazione e per il miglioramento dei processi amministrativi (obiettivo strategico AMM1).

Attraverso la pubblicazione della [Carta dei servizi](#), l'Ateneo ha definito gli standard di qualità dei servizi che si impegna a garantire all'utenza esterna, in una logica di continuo miglioramento della performance e di soddisfazione percepita. Complessivamente la Carta dei Servizi Unipr considera **39 servizi (40 a seguito dell'aggiornamento 2024, con integrazione del servizio "progetto CORDA e IDEA") rilevanti per l'utenza esterna**, ricompresi in **31 categorie di servizio**, a loro volta accorpate in **4 macro ambiti** (o aree) omogenei (Didattica e servizi agli studenti, Terza Missione, Biblioteche, Servizi Amministrativi). La natura composita di alcuni servizi, per oggetto o anche per diversità delle e degli utenti esterni destinatari, comporta che ai 40 servizi della Carta dei servizi corrispondano circa 50 "servizi specifici" (micro-servizi) a cui dovranno essere associate specifiche indagini di soddisfazione.

La Carta dei servizi rappresenta dunque un documento dinamico ed è pertanto oggetto di costante aggiornamento, nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati. In questo processo

evolutivo l'Ateneo ritiene fondamentale il riscontro e la partecipazione dell'utenza e degli stakeholder, in modo da evitare logiche autoreferenziali. Nel mese di gennaio 2024, l'Ateneo ha avviato le fasi di aggiornamento e monitoraggio della carta dei servizi. L'aggiornamento è stato approvato dalla Commissione Pianificazione Performance e Qualità (CPPQ) in data 14 marzo 2024.

I **risultati del monitoraggio degli standard di qualità**, sintetizzati nella Tabella 20 sotto riportata, sono stati portati all'attenzione della Commissione Pianificazione Performance e Qualità (CPPQ) che ha preso atto degli scostamenti e delle criticità rilevate ai fini di future azioni correttive e di miglioramento.

CARTA DEI SERVIZI UNIPR				% RAGGIUNGIMENTO STANDARD QUALITÀ RISPETTO AL VALORE PROGRAMMATO					CUSTOMER GP 2022	CUSTOMER GP 2023		
MACRO AMBITO	N°	CATEGORIA SERVIZI	C o d	SERVIZIO	ACCESSIBILITÀ (valore raggiunto; valore programmato)	TEMPESTIVITÀ (valore raggiunto; valore programmato)	TRASPARENZA (valore raggiunto; valore programmato)	EFFICACIA quantitativa (valore raggiunto; valore programmato)			EFFICACIA qualitativa rispetto alla baseline % GP2023/GP2022 o altra rilevazione	
DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	1.	Servizi per la carriera studentesca (Lauree di I e II livello e a CU)	1.1	Gestione Carriere studenti	100% (6; ≥ 4)	100% (≤4gg; ≤4gg)	100% (≥95%; ≥90%)	-	101,27	3,95	4,00	
			1.2	Mobilità studentesca (mobilità internazionale degli studenti)	100% (4; ≥3)	100% (≤4gg; ≤4gg)	100% (≥90%; ≥90%)	-	110,50	3,43	3,79	
			1.3	Gestione dei tirocini	100% (4; ≥4)	100% (≤3gg; ≤3gg)	100% (≥95%; ≥95%)	-	100,83	3,63	3,66	
			1.4	Student Card	100% (2; ≥2)	100% (21gg; 21gg)	100% (≥90%; ≥90%)	100% (100%)				
	2.	Servizi per il Diritto allo studio	2.1	Contribuzione studentesca e borse di studio di Ateneo	100% (4; ≥3)	100% (3gg; ≤4gg)	100% (≥100%; ≥90%)	-	96,13	4,52	4,35	
			2.2	Collaborazioni a tempo parziale	100% (4; ≥3)	100% (≤3gg; ≤4gg)	100% (≥95%; ≥90%)	-	100,37	4,06	4,075	
	3.	Servizio Orientamento studenti	3	Servizio Orientamento studenti	100% (4; ≥4)	100% (≤5gg; ≤5gg)	100% (≥90%; ≥90%)	-	101,21%; 100,83%	4,13;	4,18;	
	4.	Accoglienza e inclusione	4.1	Assistenza alla ricerca alloggio	100% (4; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (si; si)	-	95,29	4,25	4,05	
			4.2	Supporto agli studenti in difficoltà	100% (4; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
	5.	Servizi per la Didattica post-laurea	5.1	Gestione carriere studenti post laurea	100% (4; ≥3)	100% (3gg; ≤4gg)	100% (100%; ≥90%)	non determinato				
			5.2	Esami di Stato	100% (4; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (≥90%; ≥90%)	100% (100%;100%)				
			5.3	Gestione Carriere studenti dei Corsi di Formazione per gli Insegnanti	100% (3; ≥3)	100% (3gg; ≤4gg)	100% (100%; ≥90%)	100% (100%;100%)				
	TERZA MISSIONE	6.	Welcome Office del Tecnopolo Parma	6	Welcome Office del Tecnopolo Parma	100% (5; 5)	100% (3gg;3gg)	100% (19; ≥ 3)	100% (100%;100%)			
		7.	Servizi di Public Engagement	7	Servizi di Public Engagement	100% (5; 5)	100% (3gg;3gg)	100% (4; ≥ 3)	100% (100%;100%)			
8.		Fundraising e crowdfunding	8	Fundraising e crowdfunding	100% (5; 5)	100% (3; 3)	100% (3; ≥ 3)	non determinabile				
9.		Erogazioni liberali	9.	Erogazioni liberali	100% (5; 5)	100% (3gg;3gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
10.		Servizi inerenti al Sistema museale di Ateneo (SMA)	10	Servizi inerenti al Sistema museale di Ateneo (SMA)	100% (4; 4)	100% (2gg; 2 gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
11.		Archivio Storico	11	Archivio Storico	100% (5; 5); 100% (24h; 24 h)	100% (2gg;2gg); 100% (2gg; 2 gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
12.		CSAC – Centro Studi e Archivio della Comunicazione	12	CSAC – Centro Studi e Archivio della Comunicazione	100% (4; ≥3)	100% (≤10gg; ≤10 gg))	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
13.		CIM – Centro di Servizi e Misure “Giuseppe Casnati”	13	CIM – Centro di Servizi e Misure “Giuseppe Casnati”	100% (3; ≥3)	100% (5gg; 5gg, 2gg; ≤3gg)	100% (100%; 90%); 100% (si, si)	100% (100%;100%)				
14.		Prestazioni sanitarie e veterinarie	14.1	Prestazioni odontoiatriche ai cittadini	100% (5; 5)	100% (2gg, ≤15gg; ≤2gg, ≤15gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				
			14.2	Ospedale Veterinario con servizio di Pronto Soccorso H24	100% (7 gg, 5 gg; 7 gg, 5 gg)	100% (≤1gg; ≤2 gg) (nd; ≥75% buono/ottimo, nd; 75% buono/ottimo)	100% (si; si)	-	100% (80% si ; ≥75% si)			

CARTA DEI SERVIZI UNIPR				% RAGGIUNGIMENTO STANDARD QUALITÀ RISPETTO AL VALORE PROGRAMMATO					CUSTOMER GP 2022	CUSTOMER GP 2023	
MACRO AMBITO	N°	CATEGORIA SERVIZI	C o d	SERVIZIO	ACCESSIBILITÀ (valore raggiunto; valore programmato)	TEMPESTIVITÀ (valore raggiunto; valore programmato)	TRASPARENZA (valore raggiunto; valore programmato)	EFFICACIA quantitativa (valore raggiunto; valore programmato)			EFFICACIA qualitativa rispetto alla baseline % GP2023/GP2022 o altra rilevazione
BIBLIOTECHE <i>(Biblioteche: MG=area Medica e Giuridica, ST=Scienze e Tecnologie, SU=Scienze Umane)</i>	15.	Accesso e consultazione	15	Accesso e consultazione	100% (56h15m MG, 41h30m ST, 47h30m SU>30 h); 100% (90,90% MG, 91,43%, 98,84%>90%)	100% (≤ 1/2 gg ; ≤ 20 m; ≤ 2 gg, ≤ 20 min MG, <2gg,<20min ST, <2gg,<20min SU); 100% (≥ 10 gg; MG ST, >10 SU; ≥10gg)	100% (<2gg MG SU, ≤2gg ST; ≤ 2 gg)	100% (0; ≤10 reclami)	103,04	4,61	4,75
	16.	Prestito esterno	16	Prestito esterno	100%(100%;≥90%); 100%(68,57% MG, 85,40% ST, 67,82%;≥60%)	100% (≤ 1gg MG ST, <2 SU; ≤ 2gg)	100% (<2 MG SU, ≤ 2 ST; ≤ 2gg);	100% (0; ≤ 10reclami)	103,04	4,61	4,75
	17.	Prestito interbibliotecario e fornitura di documenti	17	Prestito interbibliotecario e fornitura di documenti	100% (100%; ≥90%); 100% (4; ≥ 2)	100% (≤2ggMG, ≤2ggST, <2 SU; ≤ 2gg); 100% (0,8 MG, ILL 1,2 DD 0,88 ST, 0,76 SU; ≤ 2 gg)	100% (<2gg MG ST SU; ≤2gg)	100% (86,01% MG, 92,5% ST, 91,55% SU; ≥85%)	103,04	4,61	4,75
	18.	Information literacy	18	Information literacy	100% (34h 43min MG, 40h ST, 27h 15min SU; ≥ 20 h)	100% (0; ≤15min)	100% (≤2ggMG, ≤2ggST, <2 SU; ≤ 2gg)	100% (0; ≤ 10 reclami)	103,04	4,61	4,75
	19.	Informazioni bibliografiche e reference	19	Informazioni bibliografiche e reference	100% (100%; ≥90%)	100% (≤ 1,5 gg MG, ≤ 1 gg ST, 1,5 gg SU; ≤ 5gg)	100% (< 2 gg; ≤ 2 gg)	100% (100%; ≥ 90%)	103,04	4,61	4,75
SERVIZI AMMINISTRATIVI	20.	Utilizzo degli Spazi universitari	20	Utilizzo degli Spazi universitari	100% (3; almeno 3)	100% (≤3gg; ≤3gg)	100% (100%; 100%); 100% (si; si)	-	98,33	4,2	4,13
	21.	Sicurezza di Ateneo	21	Sicurezza di Ateneo	100% (3; almeno 3)	100% (1gg; ≤3gg)	100% (100%; 100%); 100% (si; si)	-	102,34	4,71	4,82
	22.	Supporto informativo per gli affidamenti di lavori, beni e servizi	22	Supporto informativo per gli affidamenti di lavori, beni e servizi	100% (5gg lav.; 5 gg lav.)	100% (7gg; ≤7gg)	100% (100%; 100%); 100% (si; si)	100% (100%; 100%)			
	23.	Rapporti con il sistema sanitario	23	Rapporti con il sistema sanitario	100% (3; ≥3)	100% (≤4gg; ≤4gg)	100% (100%; 100%)	100% (100%;100%)			
	24.	Gestione della comunicazione istituzionale con l'esterno	24	Gestione della comunicazione istituzionale con l'esterno	100% (5; ≥3)	100% (≤3gg; ≤3gg)	100% (100%; 100%)	-	99,26	4,07	4,04
	25.	Servizi informatici	25	Servizi informatici (posta elettronica, wifi)	100% (7gg; 7gg); 100% (5gg; 5gg)	100% (1 gg; ≤ 1 gg)	100% (100%; 100%)	100% (5 posta elettronica, 2 wifi; ≤300 segnalazioni)	102,33 (105,42)	4,075 (3,87)	4,17 (4,08)
	26.	Supporto al reclutamento del Personale Tecnico-Amministrativo e dei prestatori d'opera autonoma	26	Supporto al reclutamento del Personale Tecnico-Amministrativo e dei prestatori d'opera autonoma	100% (3; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)			
	27.	Supporto al reclutamento, ai trasferimenti e alla mobilità del Personale Docente, Ricercatori a Tempo Determinato, Docenti a Contratto e Assegnisti di ricerca	27	Supporto al reclutamento, ai trasferimenti e alla mobilità del Personale Docente, Ricercatori a Tempo Determinato, Docenti a Contratto e Assegnisti di ricerca	100% (4; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)			
	28.	Supporto informativo per il pagamento compensi a personale diverso dal personale dipendente	28	Supporto informativo per il pagamento compensi a personale diverso dal personale dipendente	100% (4; ≥4)	100% (≤5gg; ≤5gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)			
	29.	Servizio gestione attività del servizio civile	29	Servizio gestione attività del servizio civile*							
30.	Servizio Prevenzione e Protezione	30	Servizio Prevenzione e Protezione	100% (3; ≥3)	100% (4gg; ≤4gg)	100% (si; si)	75% (75%; 100%)				
31.	Protocollo e Gestione Documentale	31	Protocollo e Gestione Documentale	100% (4; ≥4)	100% (2gg; ≤3gg)	100% (si; si)	100% (100%;100%)				

* Il Servizio gestione attività del servizio civile non è stato attivato nel 2023

Tabella 20 – Monitoraggio standard di qualità Carta dei Servizi al 31/12/ 2023

2.2.4 La soddisfazione dell'utenza

Nell'Area di intervento strategica trasversale "Efficienza ed Efficacia dell'azione amministrativa" del Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 è presente una specifica azione strategica (**AMM1.3** Potenziamento e razionalizzazione delle indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti sui servizi tecnici e amministrativi). La valutazione dei risultati della customer satisfaction (CS) rappresenta un importante indicatore di efficacia dei servizi amministrativi e per questo motivo rappresenta una delle prerogative strategiche ripresa e rafforzata anche dagli obiettivi strategici di assicurazione della qualità (**AQ4** Ottimizzare la customer satisfaction). I risultati delle indagini di customer satisfaction concorrono, infatti, al miglioramento continuo della qualità dell'attività svolta. Il Presidio di Qualità di Ateneo ha redatto il documento "Architettura del sistema di customer satisfaction" con l'obiettivo di realizzare un sistema integrato di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza, applicato già dal 2022. Tale documento illustra i principi e i processi realizzativi, prevedendo due tipologie di rilevazioni:

- **CS di Ateneo** definite annualmente nel Piano triennale delle indagini di soddisfazione dell'utenza di Ateneo (Piano CS) approvato nell'ambito del **PIAO**. Per l'annualità 2023 il piano CS è illustrato nell'allegato 4 del PIAO;
- **CS locali**, cioè a livello di singola struttura/Dipartimento e non incluse nel Piano CS.

Si evidenzia che ai fini della verifica del raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati delle indagini di customer satisfaction erogate nell'ambito del Progetto Good Practice (GP), relativi a specifici servizi, analizzati nelle tabelle che seguono, e l'indagine sul benessere organizzativo, attualmente in fase di revisione strutturale.

L'Ateneo di Parma partecipa dal 2014 al progetto GP, coordinato dal Politecnico di Milano, il cui obiettivo è quello valutare le migliori pratiche amministrative in termini di efficienza ed efficacia. Nel quadro del progetto si inserisce anche l'analisi di customer satisfaction che si pone l'obiettivo di valutare la soddisfazione del personale tecnico amministrativo (PTA), del personale docente, delle dottorande, dei dottorandi, delle assegniste e degli assegnisti (DDA) e infine delle studentesse e degli studenti iscritti al primo anno (matricole) e iscritti agli anni successivi, relativamente ai macro-servizi erogati dalle strutture amministrative di Ateneo. Il questionario di customer satisfaction relativo all'anno 2023 è stato somministrato nel periodo febbraio-aprile 2024. I tassi di risposta di seguito riportati, nonostante l'intensa opera di sensibilizzazione, svolta anche attraverso solleciti settimanali, e fatta eccezione per la componente PTA, evidenziano un decremento del numero di rispondenti per la componente studentesca. L'analisi del dato medio dei rispondenti degli altri atenei partecipanti, attualmente non ancora disponibile, potrà fornire informazioni utili all'analisi dei risultati e all'individuazione di azioni di miglioramento.

SOGGETTI	Tassi di risposta	
	2023	2022 (media altri Atenei)
STUDENTI I ANNO	7,99%	8,20% (21,40%)
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	5,46%	7,00% (22,60%)
DOCENTI	47,84%	47,80% (33,50%)
PTA	64,81%	62,30% (52,10%)

Tabella 21 – Tassi di risposta a Customer satisfaction

I principali risultati sono riportati nelle tabelle sottostanti. La scala di valutazione si basa su punteggi ricompresi da 1 a 6 dove 6 rappresenta la soddisfazione massima. Di seguito si riportano i risultati di efficacia suddividendo i servizi in macrocategoria: rivolti verso l'utenza interna o rivolti verso l'utenza esterna.

SOGGETTI	ESTERNO							
	comunicazione		servizi generali - logistica		sistemi informatici		biblioteche	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
STUDENTI I ANNO	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	3,9	4,8	4,7
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	4,2	4,1	4,1	4,2	4,0	3,8	4,8	4,6
DOCENTI	3,9	3,9			4,2	4,3	4,7	4,6
PTA	4	4			4,3	4,3		

Tabella 22 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi esterni – parte 1

SOGGETTI	ESTERNO									
	entrata - orientamento		segreterie studenti		diritto allo studio		Internazionaliz.		uscita - placement	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
STUDENTI I ANNO	4,2	4,1	4,0	3,9	4,5	4,5				
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI			4,0	4,0	4,2	4,3	3,8	3,4	3,7	3,6
DOCENTI										
PTA										

Tabella 23 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi esterni – parte 2

SOGGETTI	INTERNO									
	personale		approvvigionamenti - servizi logistici		contabilità		supporto alla didattica		supporto alla ricerca	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
STUDENTI I ANNO										
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI										
DOCENTI	4,4	4,5	3,5	3,6			4,6	4,7	4,2	4,2
PTA	4,3	4,1	3,6	3,7	4,6	4,3				

Tabella 24 – Confronto risultati CS 2023 e 2022 servizi interni

È possibile notare come il livello di soddisfazione del PTA per l'anno 2023 sui servizi oggetto d'indagine si mantenga sostanzialmente in linea con la rilevazione per l'anno 2022: per il servizio "approvvigionamenti – servizi logistici" si registra una lievissima flessione e si hanno per i servizi "Personale" e "contabilità" segnali di crescita. Il personale docente si esprime sostanzialmente come lo scorso anno, dando dei lievissimi segnali di peggioramento per i servizi "sistemi informatici", "personale", "approvvigionamenti – servizi logistici" e "supporto alla didattica". È doveroso sottolineare che nella maggior parte dei casi si tratta di valori medi che ricadono nell'intervallo 4,2 – 4,6 su scala da 1 a 6.

Anche la soddisfazione percepita dagli studenti è stabile tra l'anno 2022 e l'anno 2023 ad eccezione dei servizi informatici e servizi bibliotecari che registrano un aumento, ottenendo un buon punteggio medio sopra il 4. Anche per il servizio "internazionalizzazione" gli studenti danno un segnale di aumento di soddisfazione rispetto all'anno precedente, comunque con un punteggio medio inferiore a 4.

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

Le rilevazioni di customer sopra riportate vengono effettuate nei primi mesi dell'anno successivo all'anno indagato. Al fine di avere informazioni *real time* viene erogato un questionario chiamato *customer spot* che indaga il livello di soddisfazione utenti in merito ai servizi di segreteria *on-line* lato applicativo e processo nel momento in cui termina l'operazione specifica, andando quindi ad eliminare gli eventuali problemi di percezione circa la soddisfazione sui servizi ricevuti che può manifestarsi quando il questionario è erogato con un differimento temporale notevole rispetto a quando si è usufruito del servizio stesso.

Nella tabella seguente si espongono quindi i risultati della *customer spot* con scala [1 – 6]:

RILEVAZIONE CUSTOMER SPOT rilevazione <i>real time</i> sulla soddisfazione dell'utenza nel momento in cui utilizzano i servizi web di segreteria per le pratiche inerenti:		2022		2023		2024*		DAL 2018 AL 2024	
		Valore medio	N. Risposte	Valore medio	N. Risposte	Valore medio	N. Risposte	Valore medio	N. Risposte
APPLICATIVO	conseguimento titolo	4,91	6549	4,91	6861	4,90	2435	4,92	36436
	immatricolazione	4,84	13150	4,72	12661	4,74	572	4,83	75938
	presentazione piano di studio	4,87	20667	4,77	21021	4,77	4319	4,82	121050
PROCESSO	conseguimento titolo	4,84	6549	4,85	6861	4,85	2435	4,88	36436
	immatricolazione	4,84	13150	4,70	12661	4,73	572	4,83	75938
	presentazione piano di studio	4,80	20667	4,70	21021	4,73	4319	4,77	121050

(*) Dato calcolato il 16/04/2024

L'analisi di efficienza per il 2023 è in corso di elaborazione dato che verrà ultimata a ottobre 2024. Nella tabella seguente si mettono quindi in confronto i dati di efficacia ed efficienza inerenti al 2022. Da qui si può osservare che la macroarea dei servizi inerenti alla ricerca è quella che presenta a livello di efficienza lo scostamento maggiore rispetto al *benchmark* calcolato rispetto agli atenei partecipanti al progetto Good Practice.

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (% rispetto a benchmark)
AMMINISTRAZIONE	CS	[1-6]	4,29	4,28	0%
	Costo unitario	€/mgf€	22,62	22,90	-1%
DIDATTICA	CS	[1-6]	4,20	4,25	-1%
	Costo unitario	€/studente	372,31	326,97	14%
INFRASTRUTTURE	CS	[1-6]	3,93	3,96	-1%
	Costo unitario	€/mq	155,56	110,67	41%
RICERCA	CS	[1-6]	4,18	4,29	-2%
	Costo unitario	€/mgf€	453,81	211,90	114%
SBA/SMA	CS	[1-6]	4,61	4,58	1%
	Costo unitario	€/utente potenziale	95,45	93,50	2%

Tabella 25 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2023- anno 2022

PIANO DELLE CUSTOMER SATISFACTION DI ATENEO – ANNO 2023

Nell'allegato 4 del PIAO 2023 (Piano delle Customer Satisfaction- anno 2023) è stato illustrato il progetto di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, gestito dal Gruppo di lavoro per il "Sistema integrato delle Customer satisfaction di Ateneo, nominato con D.R. 1892/2021, con il compito di promuovere, sviluppare e monitorare le azioni previste nel Piano Strategico 2022-2024, al fine di un miglioramento della strutturazione del processo e di uno sviluppo della sistematica rilevazione e valutazione della soddisfazione dell'utenza relativamente ai vari servizi individuati.

Il progetto customer dell' Ateneo mira a indagare l'efficacia dei servizi erogati, vale a dire la capacità di garantire i livelli di servizio, rispondendo ai bisogni e alle attese degli stakeholder, in quegli ambiti non ancora coperti da approfondimenti mirati e/o dettagliati, soprattutto laddove sono dimostrate o percepite mancanze evidenti, coerentemente con "[Architettura del sistema di customer satisfaction](#)". Nella individuazione e progettazione di nuovi processi di rilevazione o indagine è chiaro quindi il collegamento con la Carta dei Servizi, nella quale, per ciascun servizio, è prevista la misurazione degli standard relativi all'efficacia, che avviene prevalentemente mediante questionari erogati all'utenza nell'ambito del progetto Good Practice (GP).

Nell'ambito del progetto customer è stato definito il Piano delle rilevazioni di Customer Satisfaction (CS) da attivare nel triennio 2022-2024, con il quale ci si propone di integrare il Sistema CS già attivo.

Il Piano customer 2023, collegato e funzionale allo sviluppo della Carta dei Servizi con riferimento ai servizi/sottoservizi non coperti da rilevazioni di efficacia, prevedeva l'attivazione delle seguenti cinque indagini:

- a) Servizi Bibliotecari (obiettivo operativo AMM1.3.1_2023)
- b) Indagine di soddisfazione degli studenti in merito alla logistica (aule, laboratori, spazi studio e biblioteche, aule informatiche ...) (obiettivo operativo AMM1.1.6VP)
- c) Supporto informativo per gli affidamenti di lavori, beni e servizi
- d) Job Placement (obiettivo operativo AQ4.1.1_2023)
- e) Servizi inerenti al Sistema Museale di Ateneo (SMA) e Archivio Storico

A causa di evoluzioni organizzative successive all'approvazione del Piano Customer è stato necessario posticipare l'attivazione dell'indagine c) ed e).

Attraverso l'obiettivo operativo [AMM1.3.1_2023 "Attivare un'indagine ad hoc sulla soddisfazione dell'utente rispetto ai servizi bibliotecari compresi nella carta dei servizi di Ateneo"](#) è stata attivata un'indagine di gradimento sui servizi di Prestito e di prestito interbibliotecario, mediante la somministrazione di due questionari online agli utenti che ne hanno usufruito, nel periodo compreso tra il 13 novembre e il 1° dicembre 2023. Dai risultati è emersa una valutazione molto positiva dei servizi, anche se, dai commenti liberi ricevuti, non sono mancati spunti utili a realizzare ulteriori miglioramenti.

Mediante l'obiettivo operativo [AQ4.1.1_2023 "Progettare e somministrare un questionario nella giornata di Job Placement"](#), in occasione del JOB DAY di Ateneo, realizzato nella giornata del 2 settembre 2023, in presenza, sono stati somministrati due questionari: uno indirizzato alle studentesse, agli studenti, laureate e laureati e uno rivolto alle aziende ed enti partecipanti, per i quali si riportano di seguito i risultati.

1.QUESTIONARIO STUDENTI/LAUREATI.

Il questionario è stato inviato via mail; sono state raccolte 204 risposte. Dalla somministrazione del questionario è emerso che circa il 27.9% delle e dei partecipanti all'evento si è dichiarato laureando/a prossimo alla laurea, il 26.5% è ancora studente/ssa e una percentuale minore (12.3%) corrisponde a chi ha già conseguito la laurea. Il 16,7% dei e delle rispondenti ha risposto altro, ovvero iscritte e iscritti ad un percorso *post lauream* (master e dottorato) oppure frequenta un percorso di laurea triennale nella maggior parte dei casi.

Circa un terzo dei partecipanti ha lasciato alle aziende 2 Curricula Vitae, il 26,5% ha lasciato fino a 4 CV, 21,1% più di 7 CV, un 16% fino a 7 CV.

Se si prende in considerazione la soddisfazione rispetto ai singoli aspetti legati ai percorsi di preparazione all'evento e rispetto alla giornata stessa, tutti i valori superano la mediana della scala. La location del Job Day è l'aspetto con punteggio più elevato (M=3.85), seguita dalla soddisfazione per i seminari che sono stati realizzati in preparazione del Job Day (M=3.37) e dalla tipologia di azienda (3.32). La soddisfazione relativa alla sessione organizzata nel pomeriggio e per i settori aziendali ha ottenuto punteggi più bassi (rispettivamente M=3.09 e M=3.16).

2. QUESTIONARIO AZIENDE/ENTI.

Il questionario è stato proposto a conclusione dell'evento a 140 aziende/enti partecipanti. Sono stati 124 i questionari completati e restituiti, dai quali è emerso un buon grado di soddisfazione.

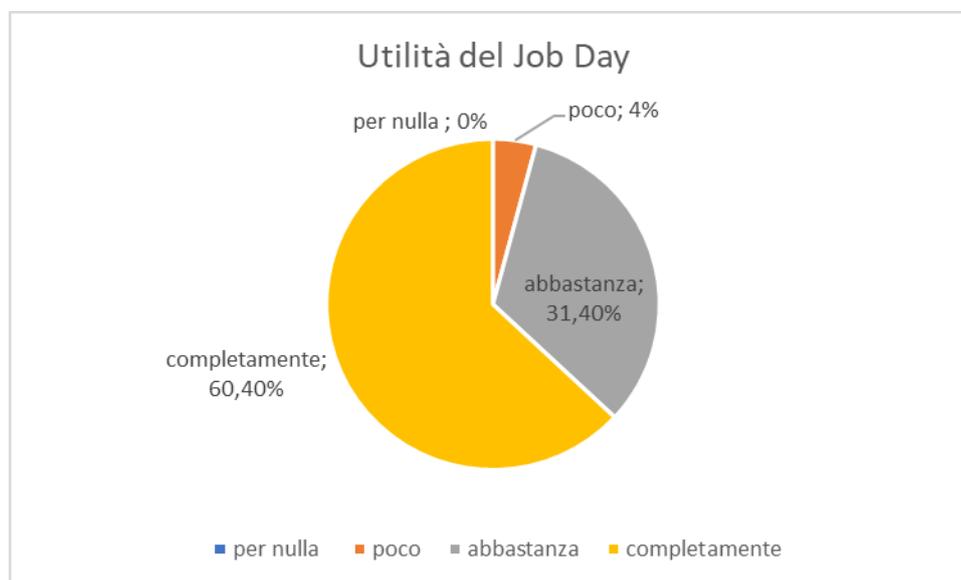


Tabella 26 – questionario Aziende/enti - Utilità del Job Day

Dalla somministrazione di entrambi i questionari si ricava il seguente dato complessivo: durante la giornata sono stati raccolti n. 5.386 CV.

Nell'ambito dell'obiettivo operativo AMM1.1.6VP "Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa" è stata realizzata un'indagine di soddisfazione delle studentesse e degli studenti in merito alla logistica (aule, laboratori, spazi studio e biblioteche, aule informatiche) per analizzare nel dettaglio le criticità già emerse in occasione della rilevazione Good Practice.

2.2.5 Report "Parla con noi": reclami, segnalazioni, suggerimenti e apprezzamenti

L'Ateneo di Parma, attraverso il banner giallo "Parla con noi", presente nella homepage del sito web dell'Università, offre all'utente, interno ed esterno all'Ateneo, attraverso il [modulo on line "Unipr ti ascolta"](#) la possibilità di chiedere informazioni, inviare reclami, esprimere apprezzamenti e suggerimenti. La gestione dei reclami è in capo all'URP dell'Ateneo ed è disciplinata da un apposito regolamento che definisce procedura e tempistiche.

Complessivamente nel 2023 sono pervenuti, nella casella di posta di URP, **n. 205** moduli compilati per segnalazioni/suggerimenti, apprezzamenti e reclami, suddivisi come segue:

Anno 2023 (2022)		
Apprezziamenti	Segnalazioni/suggerimenti	Reclami
7 (0)	135 (31)	63 (19)

Tabella 27 – Unipr ti ascolta - anno 2023

Dal totale dei moduli compilati sopra riportati sono state escluse n. 622 richieste di informazioni. Tra queste istanze presentate tramite il modulo on line figurano 7 apprezzamenti, prevalentemente da parte di studenti internazionali, per l'operato di una/un dipendente o di un ufficio specifico dell'Ateneo oppure una lode generica all'Università nel suo complesso.

Sono stati, invece, inoltrati **63 reclami**, atti ad esternare un disagio o un disservizio riscontrato all'interno dell'Ateneo. Il reclamo può consistere in una segnalazione di un problema oppure in una vera e propria richiesta d'azione da parte dell'Università. allo scopo di ottenere una risoluzione tempestiva del problema stesso. In entrambi i casi il reclamo innesca un **procedimento amministrativo** con conseguente individuazione della/del RPA.

La grande differenza dei numeri registrati rispetto agli stessi dati riferiti al 2022 (205 moduli compilati nel 2023 contro gli appena 50 del 2022) può essere attribuita alla maggiore evidenza della pagina web dedicata, ottenuta con il passaggio al nuovo sito di Ateneo.

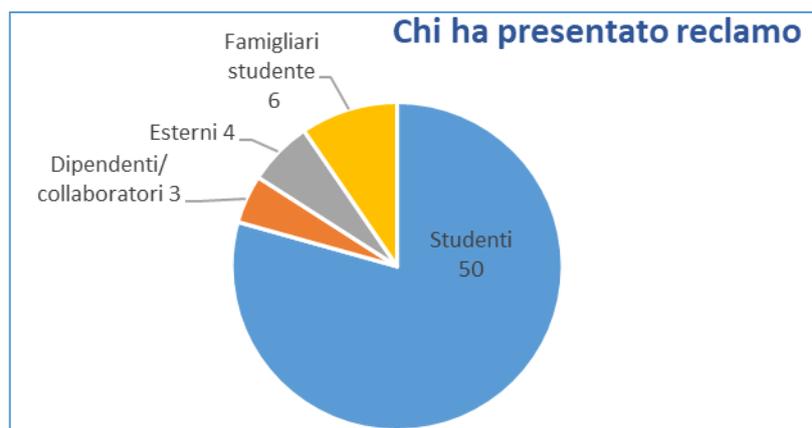


Figura 6 – Utente che ha presentato reclami

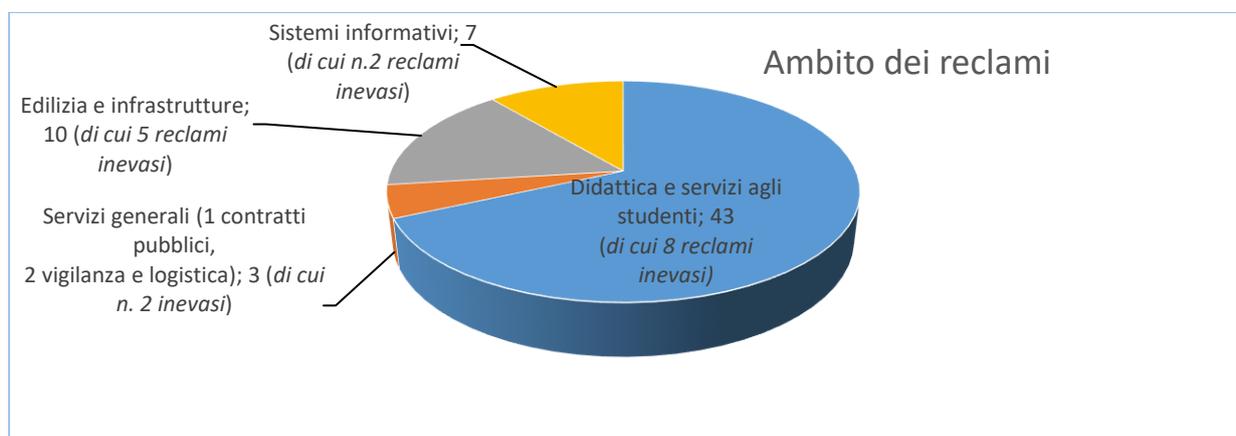


Figura 7 – Ambiti oggetto dei reclami

Per n. 17 reclami pervenuti il procedimento amministrativo non risulta ancora concluso.

Il report annuale “Unipr ti Ascolta” prodotto dall’Urp, ai sensi dell’art. 7 del Regolamento di Ateneo sui reclami, è trasmesso ai vertici dell’Ateneo per le opportune analisi e azioni conseguenti.

Infine, le **segnalazioni/suggerimenti** pervenuti sono **135** e includono prevalentemente segnalazioni di malfunzionamenti e problematiche connesse alla fruizione di servizi (es. wi-fi, riscaldamento, macchinette caffè ecc..) suggerimenti per la fruibilità e implementazione dei servizi (es. miglioramenti nella cartellonistica, estensione orari biblioteche, convenzioni, eventi ecc..) ma anche lamentele varie (difficoltà a contattare determinati servizi, *student card* ecc..)

2.3 Obiettivi di organizzazione e valorizzazione delle risorse umane

Gli obiettivi operativi del PIAO 2023 riconducibili alla dimensione “Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane”, strumentali quindi al potenziamento del capitale umano, inteso come sviluppo delle competenze, delle professionalità e dell’efficienza amministrativa, sono molteplici e collegati a quasi tutti gli ambiti strategici di Ateneo. Il capitale umano, infatti, rappresenta la condizione abilitante per il successo delle strategie di Ateneo e per accrescere il valore pubblico.

Nelle Università, a differenza delle altre amministrazioni pubbliche, le risorse umane includono due componenti che operano in modo sinergico: la componente docente, legata allo svolgimento delle funzioni istituzionali delle università, che opera in regime d’impiego non contrattualizzato e la componente tecnico-amministrativa, su cui si è focalizzato il PIAO 2023, di supporto alle funzioni istituzionali dell’Ateneo che, in quanto contrattualizzata, risponde alla disciplina di cui al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Nel PIAO 2023 è stata illustrata la **strategia di gestione del capitale umano**, rendicontata nel rapporto sul capitale umano della Relazione Unica e centrata sulla cura della salute, organizzativa e professionale, delle risorse umane (parte VII della RUA). Salute organizzativa e salute professionale rappresentano, infatti, due aspetti complementari e imprescindibili per la creazione del valore pubblico. Adeguando l’organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di lavoro agile (**salute organizzativa**) e attraverso il reclutamento di profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate (**salute professionale**), l’Ateneo punta infatti a raggiungere uno sviluppo organizzativo favorevole al processo di cambiamento in atto.

Nella tabella che segue sono sintetizzati i risultati dei principali obiettivi di organizzazione e valorizzazione delle risorse umane del PIAO 2023.

Obiettivo operativo	Descrizione del risultato	Salute Organizzativa	Salute professionale
AMM1.1.1_2023 Elaborare una proposta dammi accordo per l'inserimento in attività assistenziale dei Ricercatori universitari a tempo determinato, alla luce del DL 36/2022	La proposta di accordo ridefinisce il processo amministrativo per l'inserimento in attività assistenziale dei Ricercatori universitari a tempo determinato migliorandolo e semplificandolo. In particolare, si è inserito nella bozza di Accordo, all'art.5, relativo al trattamento economico, la previsione dell'attribuzione di un incarico dirigenziale adeguato al profilo didattico-scientifico ed assistenziale e si è quindi riusciti a superare la precedente previsione che si riferiva a un incarico assistenziale di base. Di conseguenza alle e agli RTD sarà quindi possibile conferire incarichi assistenziali differenziati e adeguati al profilo scientifico e assistenziale maturato.		
AMM1.1.8_2023 Definire nell'ambito dell'Ufficio per la Gestione Integrata delle Relazioni (UGIR) le procedure per l'aggiornamento biennale dell'elenco del personale T.A. e S.S. universitario che svolge funzioni di supporto, anche organizzativo alle attività assistenziali ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Attuativo Locale	La procedura relativa all'aggiornamento biennale dell'elenco del personale T.A. e S.S. universitario che svolge funzioni di supporto, anche organizzativo, alle attività assistenziali ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo Attuativo Locale, semplificata, resa più agile ed efficace, è stata condivisa e validata all'UGIR. Quanto sopra consentirà quindi di procedere con la ricognizione del personale universitario tecnico amministrativo "in convenzione" di cui al vigente Accordo Attuativo Locale.		
AMM1.2.3_2022 Rafforzare le competenze digitali di Ateneo	L'Ateneo, al fine di rafforzare le competenze digitali delle proprie dipendenti e dei propri dipendenti e rendere l'amministrazione sempre più digitale ed efficiente, dal 2022 aderisce al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica. Su 938 unità di personale convocato per la formazione, 723 hanno completato l'attività di assessment su tutte le 11 competenze previste dal Syllabus, 659 hanno conseguito l'obiettivo formativo minimo di Ateneo e 515 unità hanno conseguito l'obiettivo formativo minimo fissato dalla Direttiva sulla Formazione del 24 marzo 2023.		
AMM1.2.6_2023 Sviluppare una piattaforma intranet per migliorare la gestione delle attività di formazione	L'implementazione di un'applicazione per la gestione e rendicontazione della formazione rappresenta un passo significativo verso l'ottimizzazione dei processi aziendali e il miglioramento dell'esperienza formativa dell'utenza. L'applicativo offre un sistema integrato ed efficiente per ridurre i tempi di gestione e rendicontazione delle attività di formazione, di personalizzazione delle funzionalità che riflettono le esigenze interne, di semplificazione e snellimento e dunque di accelerazione del processo.		
AMM2.2.1_2022 Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance	È stato erogato un percorso in e-learning al PTA su nozioni di base del ciclo della performance dal 13/02/23 al 30/06/23 a cui hanno partecipato 491 unità di personale (poco oltre il 50%). È stato organizzato e gestito il percorso di leadership dal titolo "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane" rivolto a Dirigenti e Responsabili UO per n.		

Obiettivo operativo	Descrizione del risultato	Salute Organizzativa	Salute professionale
mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio	4 cicli di workshop della durata complessiva di 48 ore di formazione e un totale complessivo di ore svolte pari a 591.		
AMM5.2.2_2023 Predisporre un protocollo operativo vaccinale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli studenti iscritti ai Corsi di Laurea di Area Medica	È stato predisposto e implementato un protocollo operativo vaccinale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli studenti in tirocinio, iscritti ai Corsi di Laurea di Area Medica, sottoposti a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs 81/08.		
R1.1.1_2023 Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell'ambito del PNRR	È stato predisposto il regolamento che ha consentito l'attivazione delle procedure per RTT. Sono state predisposte anche i fac-simile dei verbali di cui si avvalgono le commissioni e la modulistica necessaria sia per le commissioni che per i vincitori delle procedure. Numerose procedure si sono concluse con la presa di servizio dei vincitori già nell'anno 2023. Per la figura dei contrattisti di ricerca non si è potuto procedere in quanto allo stato è possibile bandire ancora assegni di ricerca e si resta in attesa di conoscere il trattamento economico da conferire ai futuri contrattisti di ricerca.		
FUNZ01_2023 Redigere Contratto Collettivo Integrativo sul base del nuovo CCNL di comparto	Non è stato possibile redigere un contratto integrativo 2023 sulla base del nuovo CCNL di comparto in quanto quest'ultimo è stato siglato nel gennaio 2024. Si è comunque riusciti a preparare una preintesa di contratto valida per l'anno 2023 riportante, fra l'altro, l'impiego dei fondi previsti dalla citata Legge 234 e assegnati (tabella n. 10 – FFO 2023) all'Ateneo solo nel mese di dicembre 2023. Nonostante il ritardo ministeriale il trattamento accessorio del PTA è stato erogato nelle corrette tempistiche.		
FUNZ04_2023 portare a regime l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro 2022 anche dal punto di vista del gestionale di riferimento	Nel corso del 2023 sono state risolte varie criticità insite nel gestionale in uso. Ove possibile sono state inserite migliorie e adeguamenti in termini di automazione. Quanto sopra si è reso possibile anche grazie ad un cambio di ruoli nella UO che portato una più elevata competenza tecnica e soprattutto ha consentito una maggiore collaborazione e lavoro di gruppo tra colleghi e colleghe		

2.4 Le Pari Opportunità e l'Equilibrio di Genere

I principali strumenti di *gender mainstreaming* che, coerentemente con la propria pianificazione strategica 2022-2024, l'Ateneo ha utilizzato nel corso del 2023 al fine di potenziare la prospettiva di genere nelle diverse azioni programmate dall'Ateneo, favorire la creazione di un contesto lavorativo/universitario più trasparente e improntato all'equilibrio di genere ed infine per programmare le più idonee azioni per realizzare l'effettiva parità di genere sono rappresentati dal:

- [Bilancio di Genere](#) (BdG);
- Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan ([GEP](#));
- Piano Triennale delle Azioni Positive -PAP (§ 2.2.6 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare "Piano delle Azioni Positive – PAP" del PIAO 2023).

Bilancio di genere, GEP e PAP si sviluppano coerentemente con la Pianificazione strategica di Ateneo. Gli obiettivi operativi che declinano dagli obiettivi strategici di Ateneo **PO1 sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa *work-life balance*** ed **EG1 rafforzare l'equilibrio di genere** danno, infatti, evidenza dell'integrazione e del continuo dialogo tra Strategia – Performance – PAP e GEP che si traduce in azioni e risultati concreti evidenziati impattano sul Bilancio di Genere.

Il Bilancio di Genere viene predisposto dal "Gruppo di coordinamento per il bilancio di genere", la cui composizione è stata rinnovata nel maggio 2023. Il Bilancio di Genere dell'Università di Parma fornisce un'analisi di contesto relativa alle componenti di genere e funzionale a individuare le misure da adottare al fine di rendere l'Ateneo sempre rispettoso della parità di genere. Il Bilancio di genere viene predisposto con **periodicità almeno biennale** al fine di rendere più significativa la verifica e il monitoraggio degli esiti delle azioni messe in atto e aggiornare, in ragione dei mutamenti del contesto universitario di volta in volta registrati, le singole azioni.

Nel corso del 2023 è iniziato il processo di predisposizione dell'aggiornamento del Bilancio di genere, procedendo con le prime analisi dei dati, grazie anche al supporto del nuovo cruscotto che espone alcuni dei più interessanti indicatori di monitoraggio dell'andamento di equilibrio di genere nelle aree strategiche di Ateneo: didattica, ricerca e risorse umane.

I RISULTATI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) ANNO 2023

Il Piano triennale delle azioni positive dell'Università di Parma 2023 - 2025- proposto dal CUG, confluito nella sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26 gennaio 2023. Per l'attuazione del PAP l'Amministrazione, nel 2023, ha stanziato 25.000,00 euro. Per una rendicontazione dettagliata delle azioni promosse dal CUG nell'ambito del PAP 2023 si rimanda all'Allegato 4- I risultati del Piano delle Azioni Positive (PAP) anno 2023. Tra le principali attività, per le quali è stato sostenuto un onere complessivo pari a €23.384,44, si segnalano:

Attività didattica e seminariale sui temi legati alle pari opportunità e al contrasto alla violenza di genere

Anche nell'anno 2023 è proseguita l'attività didattica promossa dal CUG per sensibilizzare le studentesse e gli studenti dell'Ateneo sui temi legati alle pari opportunità. Nello specifico sono stati attivati e rinnovati gli insegnamenti in [Sociologia delle discriminazioni di genere](#), [Pedagogia delle Differenze](#), [Storia delle donne nel pensiero politico](#) e [Diritto delle Pari Opportunità](#) fruibili da tutte le studentesse e da tutti gli studenti dell'Ateneo di Parma. Il "[Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere](#)" per l'a.a. 2023/2024 è stato attivato come insegnamento a carattere trasversale (soft skill), nell'ambito del CdI in Servizio Sociale. Nel corso del 2023 sono stati avviati inoltre gli incontri itineranti con il CUG e la Consiglieria finalizzati a fornire strumenti di riconoscimento e tutela delle principali forme di discriminazione in occasione dell'accesso al mondo del lavoro.

RASSEGNA DI INIZIATIVE “NON SOLO 25 NOVEMBRE”

Nel corso dell’anno 2023 è stato realizzato il progetto “Non solo 25 novembre” a cui hanno aderito diversi docenti dell’Ateneo. I progetti finanziati nell’ambito dell’iniziativa sono stati:

- **Cara Desdemona** il cui titolo si ispira alla sposa di Otello uccisa per mano di lui, è un progetto di ricerca-azione volto a creare sensibilizzazione verso il dramma della violenza contro le donne con innovative metodologie teatrali e performative. I ragazzi e le ragazze del CUT- Centro Universitario Teatrale dell’Università di Parma saranno i protagonisti di azioni performative nello spazio urbano e nei luoghi di aggregazione sociale di Parma, coinvolgendo la cittadinanza attraverso modalità immersive e poetiche di sensibilizzazione.
- **Minorities and Philosophy**: Il gruppo “MAP Minorities and Philosophy - Parma, nato nel 2019 da una stretta collaborazione tra studentesse, studenti e docenti dell’Unità di Filosofia dell’Università di Parma, propone una serie di incontri di ricerca e divulgazione su vari temi legati alla discriminazione delle minoranze di potere – in particolare delle autrici di genere femminile ed esponenti di tradizioni minoritarie – all’interno della ricerca filosofica contemporanea e della storia del canone filosofico.
- **Architettura e Design al femminile**: Il progetto è strutturato in un ciclo di cineforum dedicati a progettiste donne attive nel campo dell’architettura e del design, con implicazioni nei settori dell’ingegneria, della comunicazione, della moda, del costume. In ogni incontro una lezione introduttiva, un documentario e uno spazio finale per il dibattito. L’iniziativa è indirizzata a studentesse, studenti e docenti di diversi corsi di studio insieme a professioniste/i, grazie anche al supporto dell’Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Parma.
- **Così fan tutte? Riflessioni e dialoghi sul divario di genere**: Il progetto intende promuovere momenti di dialogo, riflessione e condivisione su stereotipi e disparità di genere, che accompagnano le donne dall’infanzia alla carriera lavorativa. Si articola in sei iniziative che mirano a declinare queste tematiche in modo trasversale, con attività dedicate a diverse fasce di età, per aiutare non solo le donne ma l’intera comunità a riflettere sul problema del divario di genere e sulle possibili soluzioni per superarlo.
- **La violenza legata al genere: costruire base di conoscenza e strumenti operativi per rendere sicure le università**: La violenza di genere è una violazione dei diritti umani, ed è, sia causa, sia conseguenza, delle disuguaglianze di genere. Il problema della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, riguarda purtroppo anche gli ambienti universitari. Esistono numerose segnalazioni di molestie sessuali nelle Università e negli istituti di ricerca con effetti dannosi sul benessere fisico e mentale, nonché sulle carriere e sui programmi di ricerca. Il seminario tratterà la violenza legata al genere e il rischio psicosociale nei luoghi di lavoro.
- **Alle radici degli stereotipi, dei pregiudizi e delle disuguaglianze di genere: testimonianze scritte nel tempo e nello spazio**. Il progetto si propone di affrontare il tema degli stereotipi, dei pregiudizi e delle disuguaglianze di genere da una prospettiva diacronica (con testimonianze scritte dall’antichità mediterranea classica, dal Medioevo europeo e dall’epoca moderna), nella certezza che le problematiche socio-culturali oggi più attuali si possano affrontare con maggiore consapevolezza se comprese nelle loro dimensioni e dinamiche storiche e non come fenomeni unicamente radicati nella nostra contemporaneità.
- **Parma by Night: un workshop e una performance su donne e diritto alla città**. Essere verbalmente molestate per strada quando si cammina da sole o con amiche, essere abbordate se si è sole in un locale, non rientrare a casa la sera da sole per paura di aggressioni e molestie sono esperienze ordinarie per le donne a quasi tutte le latitudini e sono la rappresentazione plastica di un diritto diseguale alla città che impedisce alle donne di vivere lo spazio urbano in maniera libera e sicura. “Parma by Night” si compone di un workshop

partecipativo e di una performance condotti dell'artista Valentina Medda per esplorare con un gruppo di studentesse dell'Ateneo la propria percezione del disagio e del pericolo, riflettere sugli stereotipi che contribuiscono a costruire il senso di sicurezza/insicurezza in uno spazio urbano ed elaborare strategie di resistenza.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Il Corso “Violenza di genere e molestie di genere – edizione 2023” continua ad essere erogato online, il corso rientra nella formazione obbligatoria sulla violenza di genere rivolta a tutto il personale dell'Ateneo. Tale attività formativa, iniziata nel 2021, è stata realizzata in modalità *elearning* dall'Avvocata Arianna Enrichens, Consigliera di fiducia dell'Università di Parma, attraverso due video “pillole” realizzati in collaborazione con la UO Formazione e benessere e il Centro Selma, sul tema della discriminazione di genere, delle molestie (sessuali e non) sul posto di lavoro nonché sulla violenza di genere.

2.5 Il Benessere Organizzativo

Nell'anno 2023, con riferimento al benessere organizzativo, anche a seguito delle criticità emerse negli anni precedenti dall'*Indagine sul Benessere Organizzativo*, la Governance di Ateneo ha ritenuto di avviare un percorso di riflessione, di approfondimento e di valutazioni concentrato, in particolar modo, su come il benessere organizzativo influenzi il miglioramento della performance dell'Ateneo.

In questa prospettiva, nel 2023, parallelamente all'avvio di un percorso formativo rivolto alle e ai Dirigenti ed alle e ai Responsabili Apicali, esplicitato nel paragrafo 1.5.1, è stato costituito un Tavolo di lavoro con il compito di supportare il processo di ridefinizione del sistema di misurazione e valorizzazione delle risorse umane di Ateneo, per l'attuazione del progetto dal titolo “Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane”. Tale percorso ha portato alla definizione del “Nuovo SMVP 2024” i cui contenuti sono stati condivisi nei primi mesi del 2024 con tutto il Personale tecnico amministrativo in specifici incontri in presenza e in streaming.

2.6 Anticorruzione e trasparenza

Per una più completa ricostruzione dei risultati raggiunti con riferimento alle misure adottate per contrastare i fenomeni corruttivi e attuare gli obblighi di trasparenza, si rinvia alla [Relazione unica di Ateneo – sottosezione anticorruzione e trasparenza](#).

In tale sede ci si sofferma sui risultati ottenuti in termini di performance concernenti sia gli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione, sia gli adempimenti connessi (monitoraggio, aggiornamento ecc.) agli obblighi di trasparenza.

Nel 2023 in attuazione dell'obiettivo operativo **RPTC1.1.1 Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy**, la UO Anticorruzione e Trasparenza, in collaborazione con la UO legale e Compliance di Ateneo, ha organizzato un corso di formazione, rivolto al personale interno, in materia di *accesso documentale e accesso civico, semplice e generalizzato* in cui, oltre a illustrare la normativa vigente in materia e le procedure adottate dall'Ateneo per gestire le istanze di accesso, si è affrontato il tema inerente agli obblighi di pubblicazione, strettamente correlati all'accesso civico semplice. Il corso è stato molto apprezzato dalle e dai colleghi che vi hanno partecipato, in quanto si sono fornite indicazioni pratiche e concrete sulle modalità di trattazione degli accessi.

Nell'ambito delle iniziative rivolte a sensibilizzare la comunità accademica sui temi della legalità e della trasparenza, è stata erogata al [Team Anticorruzione e Trasparenza](#), la visione del docufilm “*La Bufera*,

Cronache di ordinaria corruzione”; nel corso del 2024 si sta valutando la fattibilità di estensione della visione alla comunità.

Sono state, altresì, riconfermate le forme di collaborazione con le Autorità operanti a livello locale e regionale, tramite la stipula di Protocolli d'intesa e l'adesione a reti istituite sul tema.

Infine, sono inoltre stati organizzati diversi **corsi di formazione**, a carattere specifico, tra i quali, si citano quelli organizzati per l'area maggiormente esposta a rischi corruttivi (Contratti pubblici):

1. L'affidamento dei contratti pubblici sottosoglia comunitaria;
2. Il nuovo codice dei contratti pubblici, come trattazione specifica nell'ambito del corso ISO IVA;
3. Legalità e trasparenza nel sistema del *procurement* pubblico ai tempi del PNRR, unitamente al Comune di Parma;
4. L'attuazione del PNRR: controllo, monitoraggio e ammissibilità dei costi sostenuti.

Nell'ambito dell'attività formativa permanente, si rappresenta che il personale afferente alla U.O. Anticorruzione e Trasparenza partecipa, dal 2022, alla “Comunità di pratica dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)” ideata e curata dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Si è continuato l'**attività di aggiornamento e riesame della mappatura dei processi e dei rischi corruttivi**, avviata già nel 2020, secondo la logica dell'approccio graduale suggerito da A.N.A.C., che per l'anno 2023 ha coinvolto i seguenti processi:

- **conferimento incarichi a soggetti esterni** (nello specifico gli affidamenti delle docenze a contratto);
- **sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici** (con particolare riferimento a borse di dottorato, borse di ricerca, premi di studio e di laurea).

Dall'analisi effettuata non sono stati rilevati particolari rischi corruttivi trattandosi di processi fortemente normati.

Sono proseguite le attività in materia di **trasparenza**, con la finalità di garantire l'accessibilità totale delle informazioni circa l'organizzazione e le attività dell'Ateneo, secondo quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i. e dalle linee guida emanate dall'A.N.A.C.

Ai fini del raggiungimento del target di cui all'obiettivo operativo **RPCT1.2.1 Svolgere attività di supporto negli adempimenti legati alla trasparenza** collegato all'azione strategica RPCT1.2 Consolidamento delle misure dettate dal D. Lgs n. 33/2013, avuto riguardo agli obblighi di pubblicazione on line e al diritto di accesso civico semplice e generalizzato), le principali azioni di monitoraggio hanno interessato il rispetto dei seguenti adempimenti in materia di trasparenza:

- Pubblicazione dati Bandi di concorso;
- Pubblicazione Regolamenti d'Ateneo, nel formato accessibile;
- Pubblicazione atti fase esecutiva degli appalti;
- Aggiornamento modulistica di dichiarazione inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione in vista del controllo da parte degli OIV ai fini dell'attestazione annuale e della successiva attività di monitoraggio.

Come esperienza ormai consolidata, si è tenuta la Giornata della trasparenza che, da qualche anno, può contare sulla partecipazione anche di rappresentanti delle altre realtà territoriali, nello specifico l'Azienda Ospedaliera universitaria, nell'ottica di intensificare la collaborazione tra le istituzioni territoriali nella lotta alla corruzione e nella promozione della cultura della trasparenza e della legalità. L'edizione 2023 ha avuto come tema “Il Sistema Trasparenza e Prevenzione della Corruzione per gli Strumenti di Programmazione e Governance”.

Si rinvia, comunque, come detto, alla relazione compilata dalla Responsabile anticorruzione e trasparenza, secondo uno schema predisposto da ANAC, nella quale sono indicati i risultati dell'attività svolta e delle attività intraprese nel corso del 2023; tale relazione, come prescritto dalla normativa, viene annualmente trasmessa all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione, oltre che pubblicata nel sito web dell'amministrazione. Per l'anno 2023, la relazione è consultabile al seguente indirizzo: <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

2.7 Obiettivi di Assicurazione della Qualità

Il Presidio della Qualità di Ateneo, nel corso del 2023, tenendo conto dello stato di implementazione del sistema di Gestione dell'Assicurazione della Qualità, ha proseguito le attività prevedendo azioni in tutti gli obiettivi strategici del Piano Strategico 2022-2024 e successivi aggiornamenti.

Nello specifico, con la partecipazione non solo tutti gli attori coinvolti nel sistema di Assicurazione della Qualità, ma anche diverse Aree Dirigenziali e Dipartimenti dell'Ateneo, le attività svolte hanno riguardato le seguenti azioni strategiche:

- Azione AQ1.1: Verificare la messa a sistema dei processi di progettazione, gestione e miglioramento delle attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione;
- Azione AQ2.1: AQ del processo di riconoscimento dei crediti ottenuti all'estero;
- Azione AQ3.1: AQ Dottorati di Ricerca;
- Azione AQ4.1: Monitoraggio delle rilevazioni soddisfazione interna ed esterna.

Si rinvia alla relazione sui risultati degli obiettivi strategici per approfondimenti in merito ai risultati degli obiettivi di AQ del Presidio della Qualità di Ateneo.

Le attività svolte nel corso del 2023, attinenti all'assicurazione della qualità della Didattica, della Ricerca, dell'Internazionalizzazione e della Terza Missione/Impatto Sociale, con una particolare attenzione alla soddisfazione dell'utenza dei servizi, hanno compreso:

- incontri con gli attori del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione/Impatto Sociale;
- aggiornamento Sistema AQ - AVA3;
- assicurare il corretto riconoscimento dei crediti ottenuti all'estero;
- implementazione della documentazione AQ per gli studenti stranieri;
- Assicurazione della Qualità dei Dottorati di Ricerca;
- processo di gestione delle attività di *customer satisfaction*;
- monitoraggio report dei tirocini;
- monitoraggio delle attività di *customer satisfaction*;
- monitoraggio dei questionari di *Job Placement*;
- monitoraggio delle rilevazioni relative alla carta dei servizi.

Relativamente agli obiettivi di performance organizzativa, declinati dagli obiettivi strategici di Ateneo e assegnati alle strutture di Ateneo nel PIAO 2023 (Allegato 1, 1bis e allegato2) si illustrano sinteticamente nella tabella che segue i risultati raggiunti:

OBIETTIVO OPERATIVO 2023	RISULTATO
AQ1.1.1_2023 Organizzare incontri con gli attori del sistema di Assicurazione della Qualità della Didattica,	Il PQA, ai fini di verificare lo stato di maturazione e la messa a sistema dei processi di AQ, ha proseguito ad organizzare incontri periodici; in particolare:

<p>della Ricerca e della Terza Missione, per verificare lo stato di maturazione e la messa a sistema dei processi di AQ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • incontri periodici con tutti i componenti delle Commissioni CPDS (13 aprile 2023 e 24 ottobre 2023); • incontro con tutti i componenti dei Gruppi di Riesame (21 aprile 2023 e 25 ottobre 2022); • incontri con tutti i componenti dei PQD (23 marzo 2023, 15 giugno 2023 e 24 ottobre 2023) • incontri con il Consiglio degli Studenti (15 marzo 2023) • incontri con i Presidenti dei CdS per la presentazione del portale “Analisi Carriere Studenti” (17 maggio 2023 e 19 luglio 2023)
<p>AQ2.1.1_2023 Redigere e applicare le Linee Guida relative alle procedure di riconoscimento crediti acquisiti all'estero</p>	<p>Al fine di verificare e implementare le procedure e le modalità di riconoscimento dei crediti acquisiti all'estero, il Presidio della Qualità di Ateneo ha proseguito l'iter già iniziato nel 2022, e completato il monitoraggio. In particolare, è stato effettuato un controllo sulla rendicontazione dei CFU in mobilità per l'anno 2019 inserita nella banca dati ministeriale dalla U.O. Internazionalizzazione, al fine di verificare alcune difformità (differenza sia in eccesso che in difetto) tra i CFU riportati nel <i>Transcript of Record</i> e i CFU riconosciuti agli studenti. I risultati di tale controllo sono stati presentati nella seduta del PQA del 30/10/2023. Le Linee Guida relative alle procedure di riconoscimento crediti acquisiti all'estero, anche in considerazione della partecipazione dell'Ateneo all'Alleanza Eu-Green, saranno disponibili entro breve tempo.</p>
<p>AQ2.2.1_2023 Verificare e implementare la documentazione di Assicurazione della Qualità in lingua inglese</p>	<p>Il PQA nel 2023 ha iniziato a verificare ed implementare la documentazione relativa all'Assicurazione della Qualità in lingua inglese. L'iter per la realizzazione ha visto varie fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • scelta dei documenti da tradurre (Architettura del Sistema di AQ di Ateneo e Politiche per la qualità di Ateneo; Verbale PQA 31.01.2023); • traduzione dei documenti (in collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo – Verbale PQA 06.04.2023); • pubblicazione sul sito web dei documenti tradotti.
<p>AQ3.1.1_2023 Predisporre il documento "Linee Guida sull'Assicurazione della Qualità dei Dottorati di ricerca"</p>	<p>La competente U.O. ha fornito il necessario supporto al Presidio della Qualità di Ateneo nella predisposizione delle linee guida di AQ per i corsi di dottorato, aventi lo scopo di assicurare che ciascun Dottorato di Ricerca rispetti i requisiti di qualità definiti per la valutazione dei corsi, coerentemente con quanto richiesto da ENQA in sede di accreditamento di ANVUR e con riferimento al D.M. 226/2021, nonché con i principi contenuti nel Modello AVA 3. Le linee guida sono state inoltrate nel mese di novembre 2023 ai Coordinatori dei corsi di Dottorato e pubblicate sul sito web al link https://www.unipr.it/sites/default/files/2023-11/Linee%20guida%20AQ%20dei%20dottorati%20di%20ricerca.pdf</p>
<p>AQ4.1.1_2023 Progettare e somministrare un questionario nella giornata di Job Placement</p>	<p>In occasione del Job Day di Ateneo, realizzato in presenza in data 22 settembre 2023, sono stati somministrati due questionari: uno rivolto agli studenti/laureati e l'altro indirizzato ad aziende ed enti partecipanti. Il primo questionario ha raccolto 204 risposte e dalla sua somministrazione è emerso che il 27,9% dei partecipanti all'evento si è dichiarato laureando prossimo alla laurea, il 26,5% è ancora studente/ssa e una percentuale minore (12,3%) corrisponde a chi ha già conseguito la laurea. Il 16,7% dei rispondenti ha risposto “altro”, ovvero si tratta di iscritti ad un percorso post-laurea (master e dottorato) oppure frequenta un percorso di laurea triennale nella maggior parte dei casi. Circa un terzo dei partecipanti ha consegnato alle aziende 2 Curricula Vitae, il 26,5% ha lasciato fino a 4 CV, 21,1% più di 7 CV, un 16% fino a 7 CV. Se si prende in considerazione la</p>

	<p>soddisfazione rispetto ai singoli aspetti legati ai percorsi di preparazione all'evento e rispetto alla giornata stessa, tutti i valori superano la mediana della scala. La location del Job Day è l'aspetto con punteggio più elevato (M=3,85), seguita dalla soddisfazione per i seminari che sono stati realizzati in preparazione del Job Day (M=3,37) e dalla tipologia di azienda (3,32). La soddisfazione relativa alla sessione organizzata nel pomeriggio e per i settori aziendali ha ottenuto punteggi più bassi (rispettivamente M=3.09 e M=3.16). Il questionario relativo ad enti e aziende è stato proposto a conclusione dell'evento a 140 aziende/enti partecipanti. Sono stati 124 i questionari completati e restituiti 124 questionari, dai quali è emerso un buon grado di soddisfazione.</p>
--	---

2.8 La sostenibilità in Ateneo

Nel corso dell'anno 2023 l'Ateneo ha proseguito le attività individuate in fase di programmazione strategica 2022-2024 nei diversi ambiti della sostenibilità ambientale, sviluppando in particolare la progettazione degli interventi in campo di riqualificazione energetica.

EDILIZIA SOSTENIBILE

Nel corso dell'anno 2023 si è registrato un progresso delle azioni dell'Università di Parma verso la sostenibilità in ambito di edilizia universitaria. Presso il Campus Scienze e Tecnologie di Via Langhirano, durante l'anno 2023, sono state concluse le opere di realizzazione del **Food Business Incubator**, edificio progettato secondo i principi del tipo *nearly zero energy building* (NZEB) e nel rispetto dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) stabiliti dagli atti normativi nazionali. Nello stesso anno si sono inoltre conclusi i lavori di costruzione del nuovo edificio dedicato alla **Chirurgia Veterinaria**, sempre progettato con orizzonte di edificio NZEB e nel rispetto dei CAM, quindi caratterizzato da forte riduzione del fabbisogno di energia primaria. L'edificio della nuova Chirurgia Veterinaria, in particolare, rappresenta un valore aggiunto per la transizione dell'Università di Parma verso un'edilizia sostenibile, realizzata con preciso riferimento alla mitigazione dei cambiamenti climatici e con attenzione alla conservazione dell'energia e delle risorse. Risultano tuttora in fase di ultimazione i lavori di realizzazione del nuovo **Edificio 1 della Food Project Area**.



Figura 8 – Inaugurazione del nuovo edificio NZEB della Chirurgia Veterinaria

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

Sono diversi i risultati conseguiti dall'Ateneo anche nell'anno 2023 per consolidare i principi della sostenibilità nella gestione e nella riqualificazione degli edifici e degli impianti tecnologici esistenti (obiettivo operativo SO1.2.1 Potenziare la transizione verso fonti energetiche rinnovabili).

Nel corso dell'anno 2023 l'Ateneo ha in particolare proseguito le attività previste dall'**accordo di Partenariato Pubblico Privato (PPP)** per l'affidamento dei "Servizi energetici e multiservizio tecnologico presso gli edifici di pertinenza dell'Università di Parma mediante "EPC" secondo la Direttiva 2012/27/CE e il D.lgs. n. 102/2014" (art. 183 c. 15, D.lgs. 50/2016). Le attività previste dall'accordo hanno fatto registrare un ritardo rispetto ai cronoprogrammi stabiliti in fase di affidamento; tuttavia, nel corso del 2023 si sono concretizzati alcuni interventi per la riqualificazione impiantistica ed energetica degli insediamenti e degli edifici universitari. In particolare, con il contratto di concessione di Partenariato Pubblico Privato, risultano conclusi nell'anno 2023 gli interventi così identificati:

- Sostituzione dei serramenti presso il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie all'interno di tre edifici principali (Anatomia Normale, Clinica Medica Veterinaria, Padiglione Ispettivo, Biblioteca);
- Installazione impianto di illuminazione a led presso gli edifici di Bioscienze e Scienze della terra;

Sempre nell'ambito di attuazione del PPP, nell'anno 2023, sono stati inoltre avviati i seguenti interventi:

- Riqualificazione dell'impianto di climatizzazione presso l'edificio di Scienze della Terra, finalizzato a migliorare il comfort microclimatico ed il rendimento dell'impianto (tubazioni con migliore coibentazione, ecc.);
- Realizzazione nuova centrale termica del campus Scienze e Tecnologie con impianto trigenerazione e nuova centrale frigorifera;
- Rifacimento delle reti di distribuzione dell'acqua refrigerata e dell'acqua calda a servizio degli impianti di climatizzazione del campus Scienze e Tecnologie.



Figura 9 – Immagine render della nuova centrale termica di trigenerazione del campus Scienze e Tecnologie

Nel corso del 2023, considerando la progettazione dei nuovi interventi di efficientamento energetico, si è registrato l'avvio della progettazione dei nuovi impianti di climatizzazione della sede di Anatomia Umana e Medicina Legale, presso il Dipartimento di Medicina e Chirurgia (comprensorio ospedaliero di via Gramsci 14).

Sul fronte della riduzione dei consumi idrici si registrano i seguenti interventi:

- Sostituzione scarico acqua servizi igienici, in diversi edifici dell'Ateneo, con installazione di nuovi sistemi dotati di selezionatore della portata;
- Rifacimento della centrale idrica antincendio del campus Scienze e Tecnologie, in passato fonte di perdite idriche per vetustà di alcuni elementi. Nel prossimo periodo si considera inoltre di poter proseguire nelle opere di riqualificazione sostituendo anche l'anello di distribuzione dell'acqua all'interno del campus, anch'esso fonte di perdite idriche.

In alcuni Dipartimenti, su indirizzo dettato dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, si sono poi proseguite le azioni di sostituzione di pompe ad acqua con pompe a membrana (impiegate nei laboratori scientifici per operazioni di filtrazione sottovuoto o applicazioni a bassa pressione).

MOBILITÀ SOSTENIBILE

Il tema della mobilità sostenibile ha mantenuto interesse per l'Università di Parma nel corso dell'anno 2023; la mobilità costituisce infatti un aspetto di particolare rilievo per l'Ateneo, in considerazione della relativa estensione nel territorio e della presenza di diversi insediamenti decentrati che, in assenza di adeguate iniziative, vincolano personale e studenti ad un estensivo uso del veicolo privato. Nel corso del 2023 sono stati realizzati diversi avanzamenti delle iniziative per l'incentivazione della mobilità sostenibile. Fra i risultati conseguiti occorre ricordare:

- Prosecuzione del programma **bike to work** – edizione 2023, con cui sono stati assegnati incentivi economici per gli spostamenti casa-lavoro in bicicletta nelle misure massime di 20 centesimi/km e 50 € mensili per ogni dipendente nel periodo aprile-settembre 2023;
- Stipulato accordo con Trenitalia per spostamenti di servizio e personali;
- rinnovo della convenzione con Infomobility per **bike sharing** e deposito custodito in stazione;
- rinnovo di due convenzioni con TEP (per il bacino di Parma) e Seta (per il bacino di Piacenza) intese a garantire un regime di tariffazione agevolata per gli studenti iscritti ai corsi di studio dell'Ateneo.

In ultimo rimane importante ricordare che nel corso del 2023 l'Ateneo sono entrati in funzione i sistemi ad alto rendimento per il monitoraggio dei flussi di traffico in entrata e uscita dal campus universitario di Via Langhirano. Con questa azione l'Ateneo si è dotato di uno strumento per il rilievo in tempo reale dei dati di transito, utile per la formulazione di piani di miglioramento e per la valutazione dell'efficacia degli interventi di mitigazione del traffico posti in atto.

PREVENZIONE DEI RIFIUTI, ECONOMIA CIRCOLARE E RACCOLTA DIFFERENZIATA

I risultati conseguiti nel corso 2023 in tema di prevenzione dei rifiuti ed economia circolare riguardano principalmente l'avanzamento del progetto complessivo di miglioramento della **raccolta differenziata**, già avviato negli anni precedenti con la riorganizzazione dei contenitori esterni ed interni agli edifici. Nell'ambito di questa azione, nel corso del 2023, l'Ateneo ha gettato le basi per un nuovo dialogo con IREN orientato a ridurre la quota di rifiuto residuo ed indifferenziato a favore dell'incremento delle frazioni riciclabili. In questa iniziativa è inoltre prevista la possibilità di pervenire ad un primo monitoraggio della produzione di rifiuti, in grado di fornire una stima dei quantitativi di rifiuti prodotti dall'Ateneo per ognuna delle frazioni di raccolta differenziata.

Nel corso del 2023 si sono inoltre svolte diverse valutazioni interne orientate alla prima attivazione di un **portale del riuso**, ovvero di un portale web attraverso cui l'Ateneo può cedere a scuole e associazioni no profit i beni dismessi e ancora utilizzabili (es. materiali informatici, arredi, ecc.).

COMUNICAZIONE E DIVULGAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

Nel corso dell'anno 2023, sono stati realizzati eventi e seminari che hanno focalizzato l'attenzione su tematiche di sviluppo sostenibile (Agenda 2030). Tra i principali eventi per la divulgazione della sostenibilità si segnalano "Gli aperitivi della Conoscenza – edizione 2023" condotti da docenti dell'Università di Parma, in un programma costruito con l'apporto di tutte le aree disciplinari dell'Ateneo ([Aperitivi della Conoscenza 2023 | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](#)). Nel corso dell'anno si sono inoltre registrati alcuni sostanziali avanzamenti in relazione alla progettazione di un sistema di reporting online nell'ambito della sostenibilità. In particolare, in questo ambito, è stata conclusa la realizzazione di un primo "*cruscotto direzionale*", popolato con diverse serie di dati utili al monitoraggio interno e alla divulgazione dei risultati ottenuti per lo sviluppo sostenibile. Nell'anno 2023 sono risultati ancora in fase di crescita anche gli insegnamenti e corsi di studio erogati dall'Ateneo e direttamente correlati alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

3. Le componenti della valutazione complessiva del personale

Con riferimento a tutto il personale tecnico amministrativo e dirigenziale, la misurazione della performance complessiva, come da [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023](#), risulta dall'aggregazione di due o più delle seguenti componenti:

- Performance strategica e organizzativa (per D.G. e dirigenti);
- Performance organizzativa (per EP, D, C e B);
- Performance individuale che include il risultato degli obiettivi individuali (per D.G., dirigenti ed EP) e la valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale.

Con riferimento al D.G. e ai dirigenti la misurazione della performance complessiva è ottenuta aggregando le misurazioni secondo i pesi riportati nello schema seguente:

	Performance strategica e organizzativa	Performance individuale			TOTALE
		Obiettivi individuali	Comportamenti		
			Organizzativi	Bottom-up	
DIRETTORE GENERALE	60%	20%	10%	10%	100%
DIRIGENTI	50%	25%	20%	5%	100%

Tabella 28 – Pesi per la valutazione complessiva D.G. e Dirigenti

Con riferimento al Personale Tecnico Amministrativo e ai Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) la misurazione della performance complessiva è ottenuta aggregando le misurazioni secondo i pesi riportati nello schema seguente:

	Performance organizzativa (*)	Performance individuale		TOTALE
		Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	
PERSONALE EP RESPONSABILE U.O.	50%	20%	30%	100%
PERSONALE EP NON RESPONSABILE U.O.	40%	30%	30%	100%
PERSONALE B, C E D	30%	-	70%	100%
CEL			100%	100%

Tabella 29 – Pesi per la valutazione complessiva del personale tecnico amministrativo e CEL

(*) il valore è calcolato come media ponderata dei risultati degli obiettivi operativi assegnati alla struttura di appartenenza con i rispettivi pesi. I Pesi percentuali sono definiti e pubblicati nel PIAO.

Qualora siano stati attribuiti due o più obiettivi della stessa tipologia (ad esempio, due obiettivi individuali) il grado di raggiungimento è stato misurato per ciascun obiettivo e successivamente ponderato in base al rispettivo peso; la valutazione complessiva per ciascuna tipologia di obiettivo (individuale e di struttura) è dunque la somma ponderata di tali valutazioni singole.

3.1 La performance strategico - organizzativa

La **Performance strategica** ha un impatto diretto e incisivo nella determinazione della performance del D.G. e delle e dei dirigenti per i quali si evolve in “**performance strategica e organizzativa**”. La o il dirigente, come già fatto in passato, prende in carico gli obiettivi strategici in cui è coinvolto e li declina in obiettivi operativi specifici da assegnare alle strutture organizzative. L’individuazione di obiettivi operativi ben definiti e articolati, unitamente ad indicatori e target sfidanti (effetto organizzativo), contribuisce alla realizzazione degli obiettivi strategici (effetto strategico). Il valore complessivo della performance strategica di Ateneo, strettamente connessa al raggiungimento degli obiettivi strategici, finalizzati alla creazione di valore pubblico, viene misurata attraverso il monitoraggio degli indicatori strategici ad essi collegati e alla valutazione del conseguimento dei relativi target. Per poter stabilire il valore complessivo della **performance strategica e organizzativa** si procede con due metodi di calcolo differenti:

- per il Direttore Generale viene calcolata mediante *l’algoritmo per il risultato complessivo strategico di Ateneo* (pag. 24 del SMVP anno 2023), secondo i seguenti passaggi:
 1. vengono considerati i risultati percentuali di tutti gli obiettivi strategici, si veda tabella 19 a pag. 26;
 2. viene calcolato il risultato della performance organizzativa-strategica per il Direttore Generale mediante media matematica dei risultati degli obiettivi strategici;
- per le e i dirigenti viene calcolata mediante *l’algoritmo per il risultato complessivo strategico di struttura apicale*, specificato a pag. 25 del SMVP anno 2023, secondo i seguenti passaggi:
 1. per ogni obiettivo strategico sono stati definiti nel PIAO gli effort (peso del contributo) dei dirigenti coinvolti ([Allegato 3 – Distribuzione effort tra dirigenti per ciascun obiettivo strategico](#));
 2. vengono considerati i risultati percentuali di tutti gli obiettivi strategici, si veda tabella 19 a pag. 26;
 3. sulla base degli effort fissati, si calcola per ciascun dirigente la media ponderata dei risultati degli obiettivi strategici in cui ognuno è coinvolto; tale valore corrisponde alla componente di performance strategica e organizzativa di ciascun dirigente.

Il **risultato complessivo strategico di Ateneo** per l’anno 2023, utile per il calcolo della performance strategico organizzativa del Direttore generale, è pari al: 94,41%

Nella tabella, che segue, è definito il **risultato complessivo strategico di struttura apicale**.

Strutture apicali	Risultato complessivo strategico
Area Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	97%
Area Economico Finanziaria	94%
Area Edilizia e Infrastrutture	92%
Area Personale e Organizzazione	97%
Area Ricerca	92%
Area Sistemi Informativi	88%
Area Terza Missione	93%
Ufficio di Management	93%
Ufficio di coordinamento per l’efficientamento energetico	100%

Tabella 30 – Risultato complessivo strategico di struttura apicale

3.2 La performance organizzativa

La performance organizzativa delle strutture è progettata a partire dal Piano Strategico di Ateneo; dagli obiettivi strategici declinano gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa, individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con i rispettivi indicatori e target e assegnati alle varie strutture dell'Ateneo. Taluni obiettivi operativi assumono una dimensione trasversale che si esplicita nel coinvolgimento di strutture organizzative afferenti a diverse strutture apicali e nella presenza di un leader di obiettivo con il compito di gestire la realizzazione mediante un approccio di *project management*.

Sulla base del SMVP 2023, che individua le fasi e i tempi della performance, la rimodulazione degli obiettivi operativi è avanzata al Consiglio di Amministrazione solo se dovuta a fattori esterni non prevedibili che ne hanno compromesso il raggiungimento entro i target assegnati, previa valutazione del Direttore Generale. Il SMVP 2023 ha inoltre previsto la necessità di sottoporre all'approvazione del CdA solo le richieste di modifica di natura sostanziale, attribuendo pertanto al Direttore Generale la possibilità di approvare con proprio atto tutte le altre modifiche riconducibili a errori di forma e refusi. Si segnala in proposito che nel corso del 2023 il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 285 del 30 giugno 2023, ha approvato le seguenti [rimodulazioni degli obiettivi organizzativi 2023](#):

Obiettivo operativo	Situazione iniziale (PIAO 2023)	Rimodulazione
AMM6.1.1_2022 Implementare e mettere in produzione un nuovo sistema per la Business Intelligence e l'Analisi Dati	Indicatore/attività: Implementazione processo di analisi predittiva e cruscotto analitico direzionale sui dati della sostenibilità	Indicatore/attività: Progettazione del processo di Business Intelligence inerente alcuni dati relativi alla sostenibilità
R2.3.1_2023 Redigere il progetto definitivo relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali	Descrizione obiettivo: Redigere il progetto definitivo relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali Data fine obiettivo: 31/10/2023 Indicatore/attività: Redazione del progetto definitivo relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali	Descrizione obiettivo: Redigere il progetto di fattibilità tecnico-economica relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari per la sperimentazione animale e mantenimento delle condizioni di benessere degli animali ai fini sperimentali. Data fine obiettivo: 31/12/2023 Indicatore/attività: Redazione del progetto di fattibilità tecnico-economica relativo ai lavori di realizzazione delle sezioni di stabulari
FUNZ03_2023 Unificare e ricollocare in ordine alfabetico le raccolte bibliografiche periodiche delle biblioteche delle scienze e tecnologie trasferite presso la nuova sede	Descrizione obiettivo: Unificare e ricollocare in ordine alfabetico le raccolte bibliografiche periodiche delle biblioteche delle scienze e tecnologie trasferite presso la nuova sede	Descrizione obiettivo: riclassificare e ricollocare le raccolte bibliografiche monografiche delle collezioni di Farmacia e Scienze delle Alimenti trasferite presso la nuova sede della Biblioteca Centrale di Scienze e tecnologie
AMM6.1.2_2023 Rinnovare il nuovo inventario dei beni mobili di Ateneo con l'utilizzo di tecnologie digitali innovative	Target dell'indicatore: 50%	Target dell'indicatore: 50%dei beni dell'amministrazione centrale.

Tabella 31 – Rimodulazioni anno 2023

La performance organizzativa è utile per la valutazione del personale di categoria EP, D, C, B e CEL ed è calcolata come media ponderata dei risultati degli obiettivi operativi assegnati alla struttura di appartenenza con i rispettivi pesi percentuali definiti nell'Allegato 2 del PIAO anno 2023.

Per offrire al lettore una sintesi della performance organizzativa si rimanda alla lettura **Allegato 3 – Risultati degli obiettivi operativi raggruppati per ambito strategico**.

La struttura dell'allegato evidenzia con immediatezza il collegamento Ambito strategico – obiettivo strategico -obiettivo operativo. Per ogni obiettivo operativo sono riportate le seguenti informazioni:

- Codice obiettivo e la descrizione dell'operativo;
- valutazione complessiva percentuale al 31/12/2023;
- descrizione del risultato dell'obiettivo operativo;
- informazioni di dettaglio dell'obiettivo operativo: data fine, leader/responsabile, strutture coinvolte e relativo effort %, importo speso e il budget previsto nel PIAO;
- le informazioni di dettaglio di ogni indicatore/attività: descrizione indicatore e peso%, target, risultato raggiunto, scostamento in %, fonte dati, raggiungimento al 30 giugno e al 31 dicembre.

Con particolare attenzione agli indicatori di performance di struttura è doveroso specificare che i risultati esposti sono frutto della misurazione che si è basata prevalentemente su fonti interne non autodichiarate (UGOV, ESSE3, IRIS, sito web di Ateneo etc). In alcuni casi, soprattutto relativamente ai risultati della Didattica, sono state utilizzate fonti esterne certificate, quali ad esempio l'Anagrafe Nazionale degli Studenti. Nei casi in cui la natura degli obiettivi operativi abbia richiesto una misurazione basata su attività da svolgersi entro una data scadenza, la fonte dati è prevalentemente interna. Si precisa tuttavia che la o il referente dell'obiettivo operativo è tenuto a trasmettere al valutatore/trice una relazione delle attività svolte e dei risultati conseguiti, o non conseguiti, approfondendo eventuali criticità riscontrate: ciò consente al valutatore/trice di disporre di tutti gli elementi utili ai fini della valutazione.

Con riferimento alla misurazione degli indicatori/attività, il calcolo della percentuale di scostamento è stato effettuato con riferimento ai soli indicatori numerici.

Si specifica, tuttavia, che operativamente, sia per il monitoraggio intermedio che per il monitoraggio finale, le e i responsabili/leader di obiettivo operativo hanno motivato, in uno specifico campo dell'applicativo IDEM, l'eventuale mancato raggiungimento del target.

Il valutatore/trice ha la possibilità di esprimere una valutazione qualitativa delle attività svolte per realizzare l'obiettivo. Gli scostamenti eventualmente riscontrati tra raggiungimento finale degli indicatori/attività e valutazione complessiva dell'obiettivo, debitamente motivati nell'applicativo IDEM e nella relazione prodotta dal referente dell'obiettivo operativo, sono pertanto in generale da attribuirsi a una valutazione qualitativa delle attività svolte per realizzare l'obiettivo.

Nella tabella sottostante sono riportate le percentuali degli obiettivi raggiunti al 100%. È evidente la predominanza del risultato finale al 100% su un totale di 87 obiettivi.

Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	94,25%
Percentuale di obiettivi non raggiunti al 100%	5,74%

Tabella 32 – Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%

La performance organizzativa di ciascuna struttura dell'Ateneo, calcolata con media pesata sul risultato dei singoli obiettivi, come da allegato 2 del PIAO 2023, è riportata nelle tabelle 34, 35, 36 del paragrafo 3.4 – *I risultati medi di performance per struttura*.

3.3 La performance individuale del personale

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

Per il ciclo performance 2023 gli obiettivi individuali sono stati assegnati al Direttore Generale, al personale dirigente e al personale di categoria EP. Al restante personale di categoria B, C e D e CEL non sono stati assegnati obiettivi individuali.

Tutto il personale è stato valutato sul comportamento organizzativo, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 150/2009 all'art. 9, comma 1, lettera c), utilizzando le schede di valutazione differenziate per categoria lavorativa di appartenenza e/o per incarico ricoperto riportate in allegato al Sistema (cfr. Allegato 2 SMVP 2023).

Dopo la sperimentazione avvenuta nel ciclo performance 2022, la valutazione comportamentale di tipo "bottom up" sul Direttore Generale e sui dirigenti è diventata effettiva, con un'incidenza diretta sulla loro valutazione complessiva.

Per la prima volta si è invece sperimentata la valutazione "bottom up" del personale di categoria EP responsabile di U.O., valutato dal personale di categoria B, C, D della propria struttura. Dato il carattere sperimentale in prima applicazione, le valutazioni bottom up espresse non hanno riflesso alcuno sulla valutazione di performance complessiva del personale di categoria EP, ma serviranno unicamente come strumento volto al miglioramento personale del valutato e come simulazione per apportare eventuali correttivi sui prossimi aggiornamenti al SMVP. La valutazione è avvenuta attraverso un apposito applicativo interno che ha garantito l'anonimato delle valutazioni e ha fornito ai valutati solamente un risultato aggregato delle valutazioni riportate.

È importante rilevare che nel corso del 2023 è stato avviato un intenso percorso di formazione e confronto con tutti i responsabili valutatori coordinati da consulenti interni ed esterni, al fine di approfondire anche le tematiche legate alla valutazione e, in senso lato, di cultura della performance. Il percorso ha portato, tra le altre azioni, alla definizione condivisa di nuove schede comportamentali che sono state recepite nel SMVP 2024 e che si auspica porteranno a una maggiore efficacia del sistema di performance nel suo complesso. Nel corso del 2024 il percorso di confronto continuerà e toccherà anche altre tematiche specifiche, tra cui le avvenute sperimentazioni di valutazione bottom up, di modo da verificarne gli ambiti di miglioramento.

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

Il **valore medio** complessivo delle valutazioni dei comportamenti è pari a **96,47**, il **valore mediano** è pari a **98,8** e la **moda** è 100.

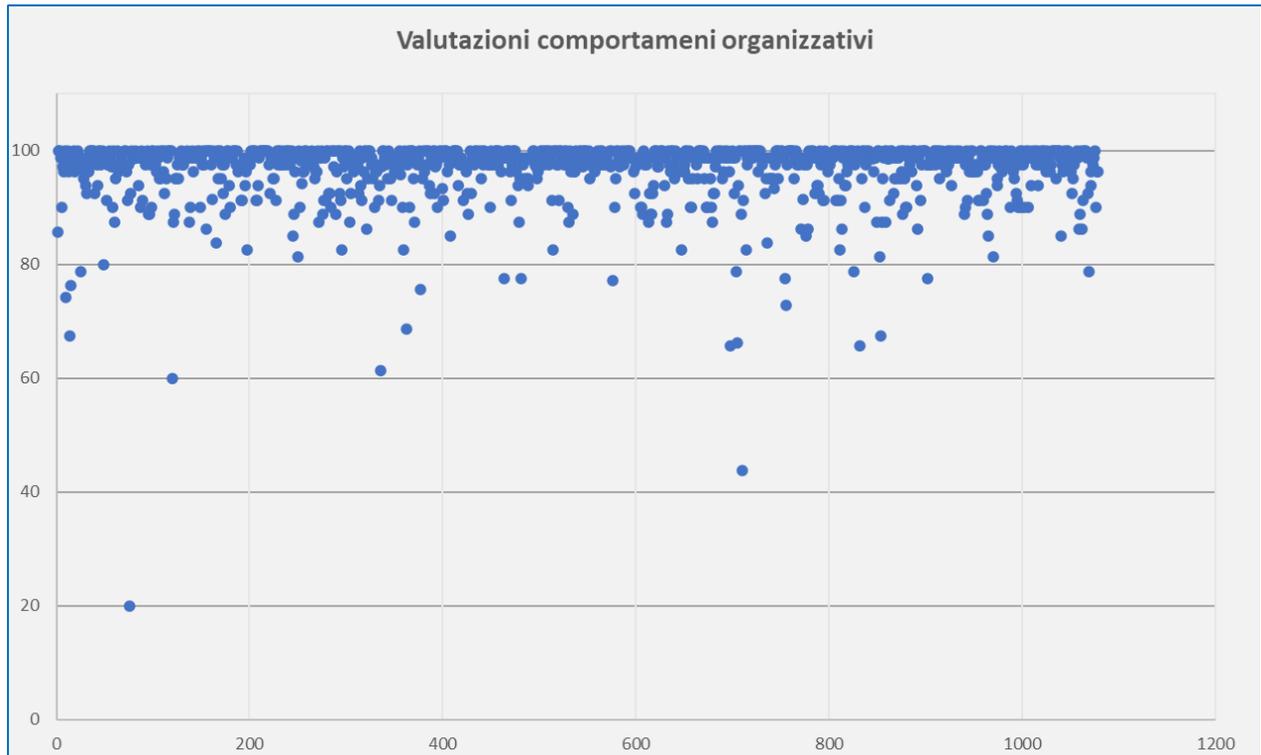


Figura 10 – Distribuzione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi

Nella tabella che segue sono riportati, per gli anni 2021, 2022 e 2023, i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione pari a 100 suddivisi per categoria.

Cat.	anno 2021			anno 2022			anno 2023		
	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%
B	86	10	11,63	93	14	15,05	76	10	13,16
C	393	83	21,12	420	110	26,19	461	92	19,96
D	296	104	35,14	310	119	38,39	334	133	39,82
EP	75	21	28	77	32	41,56	82	34	41,46
tot	850	218	25,65	900	275	30,56	953	269	28,23
CEL	28	18	75	25	11	44	32	4	12,50

Tabella 33 – Numerosità delle valutazioni a 100 per categoria PTA

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

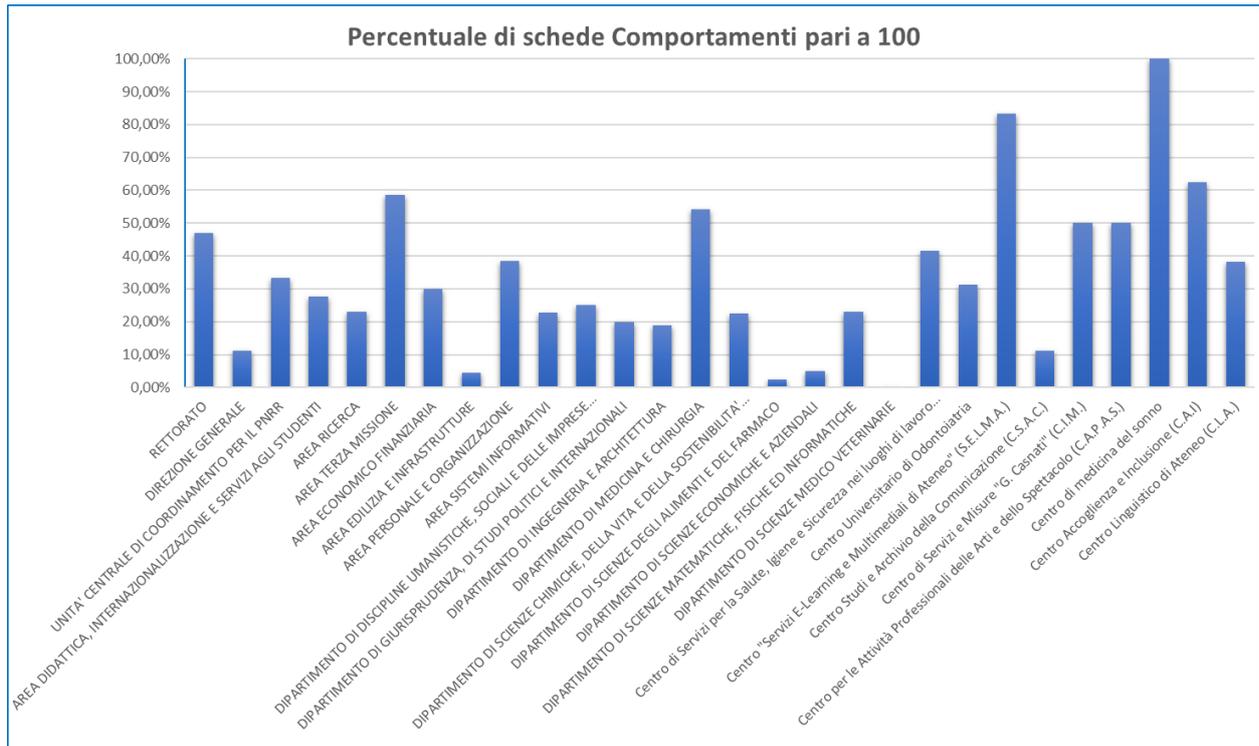


Figura 11 – Percentuale di schede sul comportamento con valutazione massima per struttura apicale

Nel ciclo performance 2023 sono stati confermati gli strumenti atti a incentivare la differenziazione (cfr. paragrafo 4.3.5 del SMVP 2023), tra cui l'obbligo di motivare i giudizi comportamentali pari a 100, questo per valorizzare i comportamenti eccellenti che per loro natura non dovrebbero riguardare la maggior parte del personale. La capacità di differenziare le valutazioni è anche un aspetto che viene tenuto in considerazione nella scheda del comportamento ai fini della valutazione del personale dirigente.

3.4 I risultati medi di performance per struttura

Nella tabella che segue è riportata la valutazione della performance di ciascuna struttura nelle sue componenti di performance organizzativa (v. paragrafo 3.2) e performance individuale (obiettivi individuali e comportamenti attesi del personale tecnico amministrativo di Ateneo).

Per ogni struttura il dato di valutazione degli obiettivi individuali e quello del comportamento organizzativo sono **il risultato della media aritmetica** di tutte le valutazioni ottenute dal personale afferente alla struttura.

Amministrazione Centrale	Valutazione		
	Performance organizzativa	Performance individuale	
	Obiettivi operativi	Comportamento organizzativo	obiettivi individuali
RETTORATO			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff del Rettore	99,5	98,92	100
U.O. Audit interno	100		
U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale	100		
DIREZIONE GENERALE			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff del Direttore Generale	97,5	95,16	98,75
U.O. Affari Istituzionali e Organi di Governo	100		
U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza (Prevenzione e Protezione)	100		
U.O. Anticorruzione e Trasparenza	100		
U.O. Contratti Pubblici	100		
U.O. Coordinamento delle Attività Amministrative dei Dipartimenti e dei Centri	100		
U.O. Legale e Compliance	100		
U.O. Programmazione e Controllo di Gestione	100		
U.O. Vigilanza e Logistica	86,7		
AREA DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Staff d'Area (Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti)	97,5	95,56	100
U.O. Carriere Studenti	100		
U.O. Contributi e Diritto allo Studio	100		
U.O. Formazione Post Lauream	100		
U.O. Internazionalizzazione	100		
U.O. Orientamento e job placement	100		
U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità	100		
U.O. Tirocini	100		
AREA RICERCA			
Staff d'Area (Ricerca)	99,75	95,37	100
U.O. Biblioteche delle Scienze e Tecnologie	100		
U.O. Biblioteche delle Scienze Umane	100		
U.O. Biblioteche di Area Medica e Giuridica	100		
U.O. Monitoraggio delle Attività di Ricerca	100		
U.O. Supporto alla Ricerca Europea e Internazionale	100		
U.O. Supporto alla Ricerca Nazionale e Industriale	100		
AREA TERZA MISSIONE			
Staff d'Area (Terza Missione)	98,75	96,88	100
U.O. Convenzioni e Forme Associative	100		
U.O. Rapporti con il Territorio e Public Engagement	100		
U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico	100		
U.O. Valorizzazione della Ricerca e Promozione dell'Innovazione	100		

AREA ECONOMICO FINANZIARIA			
U.O. Bilanci e Contabilità Analitica	100	98,68	100
U.O. Contabilità Dipartimenti e Centri	100		
U.O. Ragioneria Generale ed Economato	100		
U.O. Stipendi e Compensi	100		
AREA EDILIZIA E INFRASTRUTTURE			
Staff d'Area (Edilizia e Infrastrutture)	99,75	94,49	95,67
U.O. Gestione edifici	92		
U.O. Gestione Energia	100		
U.O. Gestione Impianti	98		
U.O. Servizi Generali e Monitoraggio	99,75		
U.O. Sviluppo Edilizio e Infrastrutture	99,50		
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE			
Staff d'Area (Organizzazione e Personale)	99,5	96,96	100
U.O. Amministrazione Personale Docente	100		
U.O. Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo e Organizzazione	100		
U.O. Formazione e Benessere Organizzativo	100		
U.O. Rapporti con il Sistema Sanitario	100		
U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance	100		
AREA SISTEMI INFORMATIVI			
Staff d'Area (Sistemi Informativi)	97,5	98,03	100
U.O. Analisi e Sviluppo Servizi	100		
U.O. Pianificazione e Gestione della Domanda	100		
U.O. Sicurezza IT	100		
U.O. Sistemi Applicativi	100		
U.O. Sistemi tecnologici e infrastrutture	100		
U.O. Supporto Utenti	100		
UFFICIO DI COORDINAMENTO PER L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO			
U.O.T. Mobilità	100	84,63	-
U.O.T. Monitoraggio Energia	100		
U.O.T. Monitoraggio Prestazioni	100		
UFFICIO DI MANAGEMENT			
U.O.T. Management	100	98,00	100
U.O.T. Monitoraggio e Rendicontazione	100		
U.O.T. Progettazione e Programmazione	100		

Tabella 34 – Risultati per strutture – amministrazione centrale

Dipartimenti	Valutazione		
	Performance organizzativa	Performance individuale	
		Obiettivi operativi	comportamento organizzativo
DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	97,70	100
Ambito Tecnico	99	(97,49 inclusi i CEL)	

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, DI STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	96,69	100
Ambito Tecnico	97,50		
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	97,35	100
Ambito Tecnico	93,50		
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	98,18	100
Ambito Tecnico	99,50		
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	98,16	100
Ambito Tecnico	99,75		
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	94,27	100
Ambito Tecnico	99		
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	95,97	100
Ambito Tecnico	100		
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE ED INFORMATICHE			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	96,05	100
Ambito Tecnico	98,50		
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO VETERINARIE			
U.O. Amministrazione Dipartimentale	100	96,30	100
Ambito Tecnico	99,50		

Tabella 35 – Risultati per strutture – dipartimenti

Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo	Valutazione		
	Performance organizzativa	Performance individuale	
	Obiettivi operativi	comportamento organizzativo	Obiettivi individuali
CENTRO DI SERVIZI PER LA SALUTE, IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO			
Servizio Amministrativo contabile	100	97,31	100
Servizio di Fisica Sanitaria	100		
Servizio Formazione per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro	100		
Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori	100		
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	95		
CENTRO UNIVERSITARIO DI ODONTOIATRIA			
Ambito amministrativo	100	98,51	-
Ambito tecnico	98,50		
CENTRO STUDI E ARCHIVIO DELLA COMUNICAZIONE			
U.O. Amministrativa - Contabile	100	86,52	100
U.O. Archivistico - Museale	100		
Ambito tecnico (CSAC)	95		
CENTRO DI SERVIZI E MISURE "G. CASNATI"			
Ambito tecnico (CIM)	99	95,80	100

CENTRO ACCOGLIENZA E INCLUSIONE (C.A.I)			
U.O. Coordinamento del Centro Accoglienza e Inclusione (C.A.I.)	99,50	99,55	100
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO (C.L.A.)			
U.O. Progettazione Linguistica e Amministrazione	99,50	100 (89,77 inclusi i CEL)	100
CENTRO PER LE ATTIVITA' E LE PROFESSIONI DELLE ARTI E DELLO SPETTACOLO			
	99,50	99,40	-
CENTRO DI MEDICINA DEL SONNO			
	99,50	100	-
CENTRO "SERVIZI E-LEARNING E MULTIMEDIALI DI ATENEO"			
	99,50	100	-
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE PER LA SICUREZZA, TECNOLOGIE E INNOVAZIONE AGROALIMENTARE - SITEIA.PARMA			
Senza personale tecnico-amministrativo in servizio attivo nel 2023			

Tabella 36 – Risultati per strutture – centri

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

- la % di raggiungimento dell'indicatore di performance strategica- organizzativa (prevista solo per D.G. e dirigenti);
- la % di raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance organizzativa assegnati;
- la % di raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance individuale eventualmente assegnati;
- la % di valutazione del comportamento organizzativo.

Alla luce di tali misurazioni/valutazioni espresse, viene calcolata per ciascuna unità di personale la % di risultato di performance complessiva, la quale tiene conto di tutte le tipologie di obiettivi eventualmente assegnati e delle risultanze del comportamento organizzativo.

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

- 95% < valore ≤ 100%**
- 90% < valore ≤ 95%**
- 70% < valore ≤ 90%**
- 40% < valore ≤ 70%**
- valore ≤ 40%**

Al Direttore Generale non si applicano tali fasce di valutazione, perché ha una valutazione di performance complessiva cosiddetta "lineare". I risultati della performance complessiva del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP sono ricondotti dagli uffici competenti nelle seguenti fasce di valutazione:

- 85% < valore ≤ 100%**
- 75% < valore ≤ 85%**
- 65% < valore ≤ 75%**
- 40% < valore ≤ 65%**
- valore ≤ 40%**

La performance complessiva rileva agli effetti del salario accessorio di risultato e degli altri eventuali istituti premiali di natura economica del Personale Tecnico Amministrativo e dei Dirigenti in conformità di quanto definito in sede di contrattazione locale. La performance è da considerarsi negativa quando la performance complessiva (cfr. paragrafo 4.3.5 SMVP 2023) è inferiore al valore del 40%. In tale caso il valutato si colloca nell'ultima fascia E) e tale risultato comporta la mancata corresponsione della parte di indennità di salario accessorio legato alla valutazione.

3.5 La performance individuale del Direttore Generale

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

- una **componente strategica e organizzativa** (peso 60%) che si esplicita mediante il raggiungimento di un indicatore specifico legato alla strategia il cui calcolo è definito nel SMVP 2023 a pagina 24;
- una **componente individuale** legata:
 - al raggiungimento degli obiettivi individuali (peso 20%) definiti a pag. 43 del PIAO 2023-2025, anno 2023;
 - alla valutazione del Rettore, ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi (peso 10%);
 - alla valutazione comportamentale di tipo bottom up (peso 10%) espressa dai Dirigenti e personale EP responsabile di U.O. afferenti alla Direzione generale.

La valutazione della componente strategica e organizzativa, così come esplicitata al paragrafo 3.1, sulla base del risultato complessivo strategico di Ateneo, è pari al 94,4%.

Nel PIAO 2023-2025, al paragrafo 2.2.4, sono stati assegnati al Direttore Generale n. 4 obiettivi individuali che si collegano alla realizzazione della strategia di Ateneo, focalizzandosi su ricerca, didattica, PNRR, welfare e Pari opportunità. I risultati degli obiettivi sono stati illustrati e approfonditi dal Direttore Generale nella relazione Performance del Direttore Generale, presentata al Magnifico Rettore e al Nucleo di Valutazione in data 07 maggio 2024. Il risultato finale degli obiettivi individuali, calcolato mediante media pesata, considerando i risultati degli indicatori riportati nella tabella 37 sotto riportata, è pari al 98,6%.

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

Nella valutazione comportamentale di tipo bottom up espressa dai dirigenti, che incide al 10%, il D.G. ha riportato una percentuale complessiva pari a 94,83%.

Considerata l'opportunità di snellire e ottimizzare l'iter di approvazione della performance del Direttore Generale, tale valutazione ha seguito l'iter di seguito descritto, già sperimentato per l'anno 2022:

- Il Rettore ha valutato il Direttore Generale in relazione al comportamento organizzativo tramite la scheda allegata al SMVP anno 2023;
- Il Direttore Generale ha redatto la relazione relativa al raggiungimento dei propri obiettivi nella quale ha argomentato dettagliatamente i risultati raggiunti per ogni componente di performance;
- La relazione del Direttore unitamente alla valutazione del Rettore sono state trasmesse al Nucleo di Valutazione (Prot. n. 115629/2024) al quale compete la formulazione della proposta di valutazione, ai sensi dell'art.14 del d.lgs. 150/2009. In data 7 maggio 2024 il Nucleo di Valutazione, alla presenza del Magnifico Rettore, ha audito il Direttore generale per acquisire ulteriori elementi utili ai fini di detta proposta. Il 21 maggio 2024 il Nucleo di Valutazione ha perfezionato la proposta di valutazione trasmessa con prot. n. 123419/2024 in pari data;
- Il Consiglio di Amministrazione si esprimerà in merito alla performance del Direttore generale a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Performance 2023.

	Descrizione	Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	peso	Risultato
1	Coordinare il supporto amministrativo per l'attuazione dei progetti PNRR approvati entro dicembre 2022	1.01.2023	31.12.2023	Avvio dei cantieri di edilizia	30.06.2023	0,25	100
				Ottenimento della certificazione EAEVE per il Dipartimento di Scienze-Medico Veterinarie	31.12.2023	0,25	98

	Descrizione	Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	peso	Risultato
2	Coordinare, lato Ateneo, il progetto di realizzazione dell'asilo nido	1.01.2023	30.09.2023	Apertura al pubblico	30.09.2023	0,25	98
3	Coordinare tutte le attività per Efficientare i processi inerenti alle attività di ricerca, didattica e consulenza eseguite dall'Ateneo a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni	1.01.2023	31.12.2023	Proposta al CDA di revisione dei processi e del regolamento in materia	31.12.2023	0,125	100
4	Coordinare la redazione delle Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere	1.01.2023	30.09.2023	Adozione e pubblicazione delle Linee Guida	30.09.2023	0,125	97

Tabella 37 – I risultati degli obiettivi individuali del Direttore Generale

3.6 La performance individuale delle e dei Dirigenti

La valutazione complessiva della performance dei Dirigenti è costituita da:

- una **componente strategica e organizzativa** (peso 50%) che si esplicita mediante il raggiungimento di un indicatore specifico legato alla strategia il cui calcolo è definito nel SMVP 2023 a pagina 25;
- una **componente individuale** legata al raggiungimento degli obiettivi individuali (peso 25%), alla valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi (20%) e alla valutazione comportamentale bottom up (peso 5%).

Il valore medio delle valutazioni comportamentali espresse dal Direttore Generale e riportate dalle e dai Dirigenti è pari a: 97,87.

Il valore medio invece delle valutazioni comportamentali di tipo bottom up riportate dalle e dai Dirigenti ed espresse in forma anonima dal loro personale di categoria EP responsabile di U.O. è: 93,53.

Alle e ai dirigenti, in linea con il SMVP 2023, sono stati assegnati e valutati dal D.G., obiettivi individuali rispondenti alle singole funzioni e aree. Tali obiettivi sono dettagliati nella tab.10 del paragrafo 2.2.5 del PIAO 2023-2025. Tra gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono stati ricompresi quelli relativi al progetto di valutazione partecipativa.

4. I punti di forza e di debolezza

I punti di forza e di debolezza costituiscono un processo fondamentale di analisi e autovalutazione, che in continuità rispetto al ciclo precedente, si pone a conclusione del ciclo della performance 2023 e di ausilio all'avvio del ciclo 2025 (PIAO 2025-2027). Tale processo è svolto con correttezza, senso critico e grande responsabilità nella consapevolezza di creare valore anche nel sistema socioeconomico di riferimento. Il continuo miglioramento del ciclo della performance rappresenta infatti per l'Ateneo un'importante opportunità di crescita e di cambiamento, nell'ottica di favorire lo sviluppo continuo dell'azione amministrativa e la promozione di comportamenti organizzativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati anche attraverso la valorizzazione del merito individuale e di struttura.

In linea con quanto indicato da ANVUR nelle "Linee guida per la gestione del ciclo della performance", sono stati individuati i punti di forza e le criticità emerse durante la gestione del ciclo della performance relativo al 2023, tenuto conto anche delle autovalutazioni scaturite dall'analisi dei documenti relativi al ciclo antecedente.

Un ruolo fondamentale, per il processo di autovalutazione e per ottenere di conseguenza il miglioramento del ciclo della performance, è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo. Con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente il Nucleo di Valutazione, nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza ed Integrità dei Controlli Interni (ottobre 2023) e nel documento di Validazione della Relazione Performance 2022, ha espresso alcune considerazioni critiche che sono state prese in considerazione in fase di autoanalisi.

1. QUALITÀ DEGLI OBIETTIVI, DEGLI INDICATORI E DEI TARGET

- a) *"Gli indicatori utilizzati per identificare i target-obiettivo sono di vario tipo, con un significativo miglioramento rispetto al passato. Tuttavia, sono prevalenti quelli di tipo realizzativo (SI/NO) e relativi ai tempi di conclusione." (Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni- ottobre 2023, pag. 6);*
- b) *"si rileva certamente uno sforzo sia verso la riduzione della numerosità degli obiettivi operativi [...], tuttavia, permangono ancora alcune criticità e buoni margini per un ulteriore e progressivo miglioramento" (Documento di Validazione della Relazione Performance 2022- pag. 10);*
- c) *"dall'esame dell'allegato 5 [ndr: Allegato 5 – Obiettivi operativi per ambito strategico anno 2022 della Relazione sulla Performance anno 2022], in assenza di un peso assegnato a ciascuno degli indicatori associato a un dato obiettivo, è da intendersi che tutti gli indicatori contribuiscono in egual misura alla determinazione del livello finale del raggiungimento dell'obiettivo" (Documento di Validazione della Relazione Performance 2022- pag. 11).*

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">a) Nel PIAO 2023 su un totale di n. 109 indicatori/attività utilizzati per misurare gli 87 obiettivi operativi, si contano n. 49 indicatori di tipo "attività" e n. 60 indicatori numerici;b) Il numero di obiettivi operativi del PIAO 2023 è ulteriormente diminuito rispetto al 2022 passando a 87 (nel 2022 erano 103);c) Nell'allegato 3 della presente Relazione sulla performance anno 2023 a ciascuno degli indicatori associato a un dato obiettivo è stato specificato il relativo peso. |
|--|

2. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI DIVERSI LIVELLI DI PERFORMANCE

- a) Nel documento di validazione della *Relazione sulla performance 2022 a pag.7* “[...] si rileva, per i comportamenti organizzativi, un grado di differenziazione ancora poco significativo [...]”;
- b) L’elevato indice di performance organizzativa dell’Ateneo raggiunto per l’anno 2022, pari al 99,3%, nonostante la riduzione di obiettivi operativi raggiunti al 100% (93,20% nel 2022 contro il 97,06% del 2021), porta il Nucleo di Valutazione ad affermare che nonostante lo “sforzo [...] verso la definizione di obiettivi realmente sfidanti (S.M.A.R.T), tuttavia, permangono ancora alcune criticità e buoni margini per un ulteriore progressivo miglioramento” (pag. 10 Documento di validazione delle Relazione sulla Performance 2022).

- a) La valutazione dei comportamenti organizzativi 2023 si mantiene allo stesso livello dell’anno precedente, non registrando pertanto miglioramenti dal punto di vista delle differenziazioni. Tale risultato potrebbe essere collegato al fatto che il SMVP 2023 non ha apportato sostanziali modifiche alle schede di valutazione rispetto al 2022. Nel SMVP 2024 l’Ateneo ha modificato pesantemente i contenuti delle schede, pertanto per la valutazione dei comportamenti 2024 ci si attende una maggiore differenziazione dei risultati.
- b) Nel 2023 pur essendo diminuito il numero totale di obiettivi operativi la percentuale di obiettivi raggiunti al 100% è aumentata rispetto al 2022 (dal 93,20% del 2022 si passa al 94,25%).

3. MOTIVAZIONE SCOSTAMENTI

Nel documento di validazione della *Relazione sulla performance 2022 a pag 11* si rileva che “principalmente per quegli obiettivi rispetto ai quali lo scostamento fra risultati programmati e risultati conseguiti si è rilevato più significativo soprattutto in termini negativi, ma anche in termini positivi, non si rilevano nella Relazione, se non in alcuni casi, le motivazioni addotte. [...] L’Analisi degli scostamenti, sia in fase di monitoraggio intermedio, ai fini di calibrare le azioni in itinere al fine del raggiungimento del target, sia in fase di rendicontazione conclusiva, oltre alla definizione numerica o percentuale diviene utile ed efficace se si traduce in una verifica delle motivazioni che hanno comportato un mancato raggiungimento dell’obiettivo o anche un raggiungimento superiore a quanto atteso in fase di programmazione”.

Nell’allegato 3 Risultati obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici è stata data evidenza dello scostamento percentuale tra target e risultato dell’indicatore. Nel paragrafo 3.2 della presente Relazione si è specificato che “Con riferimento alla misurazione degli indicatori/attività, il calcolo della percentuale di scostamento è stato effettuato con riferimento ai soli indicatori numerici.

Si specifica, tuttavia, che operativamente, sia per il monitoraggio intermedio che per il monitoraggio finale, i responsabili/leader di obiettivo operativo hanno motivato, in uno specifico campo dell’applicativo IDEM, l’eventuale mancato raggiungimento del target.

Il valutatore ha la possibilità di esprimere una valutazione qualitativa delle attività svolte per realizzare l’obiettivo. Gli scostamenti eventualmente riscontrati tra raggiungimento finale degli indicatori/attività e valutazione complessiva dell’obiettivo, debitamente motivati nell’applicativo IDEM e nella relazione prodotta dal referente dell’obiettivo operativo, sono pertanto in generale da attribuirsi a una valutazione qualitativa delle attività svolte per realizzare l’obiettivo.”

S	FORZA
1	Integrazione tra le componenti politiche e gestionali nel Ciclo di Performance
2	Riconferma e potenziamento del Team direttivo e del Team operativo PIAO
3	Collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi
4	Obiettivi trasversali che coinvolgono più strutture;
5	Scambio di competenza e crescita professionale nella realizzazione di obiettivi operativi, soprattutto trasversali
6	Integrazione economico finanziaria nel Ciclo della Performance
7	Cruscotto direzionale per la rappresentazione dei risultati degli indicatori strategici
8	Miglioramento dell'applicativo per la gestione della performance organizzativa e individuale

W	DEBOLEZZA
1	Scarsa cultura del Ciclo della Performance nel personale docente e tecnico amministrativo intesa ancora come mero adempimento.
2	Carenza di personale con formazione di Project Management per la gestione degli obiettivi trasversali
3	Scarsa cultura della valutazione ed eccessiva soggettività nelle valutazioni
4	Indicatori e target ancora poco sfidanti e limitatamente oggettivi
5	Troppi obiettivi operativi raggiunti al 100%
6	Scarso utilizzo di indicatori misurabili con conseguente preferenza di attività come metodo di misurazione.
7	Ridotto numero di obiettivi operativi con budge
8	Scarsa attenzione al monitoraggio del budget assegnato agli obiettivi operativi

O	OPPORTUNITÀ
1	Particolare attenzione al valore pubblico creato dalla pubblica amministrazione
2	Semplificazione degli adempimenti promossa dal PIAO
3	Interazione con il territorio per accrescere l'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo
4	Forte spinta alla digitalizzazione e innovazione della PA
5	Forte spinta alla valorizzazione del capitale umano

T	MINACCE
1	Instabilità e incertezza economico-finanziaria dovuta ai conflitti bellici e a eventi imprevedibili impattanti sull'economia globale
2	Tendenza alla burocratizzazione del Ciclo della Performance
3	Tempistica rigida dettata dalle norme vigenti
4	Mancanza di linee guida per la redazione e il monitoraggio del PIAO

Tabella 38 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance

5. Allegati

Allegato 1 – Bilancio preventivo autorizzatorio 2023 e bilancio consuntivo 2023

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

Allegato 3 – Risultati obiettivi operativi raggruppati per ambiti strategici

Allegato 4 – I risultati del Piano delle Azioni Positive (PAP) anno 2023

La Relazione sulla Performance, annualità 2023, è stata predisposta con il supporto del Team operativo PIAO e della Commissione Pianificazione, Performance e Qualità, istituita con D.R. 291/2021 del 9 febbraio 2021 con funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio e proposta in tema di performance, trasparenza e anticorruzione. La Commissione è costituita dal Rettore o suo delegato, dai Pro Rettori, dal Direttore Generale o suo delegato, dai Dirigenti, dai coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo, dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), da due Direttori di Dipartimento e due rappresentanti degli studenti. La Commissione opera avvalendosi del supporto tecnico-amministrativo fornito dalla U.O. Performance e Controllo di Gestione, dalla U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance e dalla U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità e vede la proficua partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione.

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

Il presente documento è stato presentato, discusso, valutato e licenziato nella seduta della **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo** in data 8 maggio 2024.

