



UNIVERSITÀ DI PARMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

INDICE

PREMESSA	1
Il Quadro normativo	1
Il Processo di redazione della relazione sulla performance	3
1. ANALISI DEL CONTESTO	5
1.1 Le risorse economico finanziarie	5
1.1.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2020	5
1.1.2 Bilancio preventivo autorizzatorio	7
1.2 Risorse strumentali	11
1.3 L'assetto organizzativo	12
1.3.1 La formazione del personale tecnico amministrativo	14
1.4 Altre numerosità di contesto	16
2. I RISULTATI COMPLESSIVI DI PERFORMANCE DELL'ATENEO	17
2.1 Didattica.....	18
2.2 La Ricerca nazionale, internazionale e trasferimento tecnologico.....	22
2.2.1 La produzione scientifica di Ateneo – pubblicazioni anno 2020	22
2.2.2 Gli investimenti di Ateneo per la ricerca 2020.....	23
2.2.3 I risultati della contrattualistica privata e pubblica e dell'attività istituzionale.....	24
2.2.4 I risultati della ricerca europea e dei progetti relativi ai rapporti internazionali.....	24
2.2.5 Progetti di ricerca nazionali, regionali e di altra tipologia.....	25
2.3 Terza missione	26
2.3.1 Il public engagement	27
2.3.2 Valorizzazione della Ricerca	29
2.3.3 Spin off	29
2.3.4 Brevetti	30
2.4 Internazionalizzazione	30
2.5 La sostenibilità in Ateneo	34
2.5.1 La revisione dell'assetto organizzativo di Ateneo per la sostenibilità e l'ambiente	34
2.5.2 Le azioni per il clima e la conservazione delle risorse.....	34
2.5.3 Conservazione dell'acqua e dell'energia e transizione verso le fonti rinnovabili	35
2.5.4 Uso del suolo e spazi verdi nei campus universitari	36
2.5.5 Mobilità sostenibile	36
2.5.6 Prevenzione dei rifiuti, economia circolare e raccolta differenziata.....	37
2.5.7 Comunicazione e divulgazione della sostenibilità.....	38
2.6 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking	39
2.7 I risultati economico finanziari.....	40
2.8 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi	41
2.8.1 I risultati del progetto Good Practice	41
2.8.5 La digitalizzazione	43

3. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI STRUTTURA	45
3.1 I risultati della Performance di struttura: dall'obiettivo strategico all'obiettivo operativo	46
3.1.1 Risultati dell'obiettivo strategico D1 e degli obiettivi operativi correlati	48
3.1.2 Risultati dell'obiettivo strategico D2 e degli obiettivi operativi correlati	50
3.1.3 Risultati dell'obiettivo strategico D3 e degli obiettivi operativi correlati	53
3.1.4 Risultati dell'obiettivo strategico D4 e degli obiettivi operativi correlati	55
3.1.5 Risultati dell'obiettivo strategico R2 e degli obiettivi operativi correlati	57
3.1.6 Risultati dell'obiettivo strategico R3 e degli obiettivi operativi correlati	59
3.1.7 Risultati dell'obiettivo strategico R4 e degli obiettivi operativi correlati	61
3.1.8 Risultati dell'obiettivo strategico TM1 e degli obiettivi operativi correlati	64
3.1.9 Risultati dell'obiettivo strategico TM2 e degli obiettivi operativi correlati	68
3.1.10 Risultati dell'obiettivo strategico TM3 e degli obiettivi operativi correlati	69
3.1.11 Risultati dell'obiettivo strategico INT1 e degli obiettivi operativi correlati.....	71
3.1.12 Risultati dell'obiettivo strategico INT2 e degli obiettivi operativi correlati.....	73
3.1.13 Risultati dell'obiettivo strategico SO1 e degli obiettivi operativi correlati	75
3.1.14 Risultati dell'obiettivo strategico AQ1 e degli obiettivi operativi correlati	79
3.1.15 Risultati dell'obiettivo strategico AMM1 e degli obiettivi operativi correlati	82
3.1.16 Risultati dell'obiettivo strategico AMM2 e degli obiettivi operativi correlati	87
3.1.17 Risultati dell'obiettivo strategico AMM3 e degli obiettivi operativi correlati	89
3.1.18 Risultati dell'obiettivo strategico AMM4 e degli obiettivi operativi correlati	92
3.1.19 Risultati dell'obiettivo strategico AMM5 e degli obiettivi operativi correlati	94
3.1.20 Risultati dell'obiettivo strategico AMM6 e degli obiettivi operativi correlati	97
3.1.21 Risultati dell'obiettivo strategico AMM7 e degli obiettivi operativi correlati	98
3.1.22 Risultati dell'obiettivo strategico AMM8 e degli obiettivi operativi correlati	102
3.1.23 Risultati dell'obiettivo strategico AMM9 e degli obiettivi operativi correlati	105
3.1.24 Risultati dell'obiettivo strategico RPTC1 e degli obiettivi operativi correlati	107
3.1.25 Risultati degli obiettivi di funzionamento di Dipartimenti e Centri	109
3.1.26 Calcolo dell'algoritmo per la valutazione complessiva	110
4. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	111
4.1 La performance individuale del Direttore Generale	117
4.2 La performance individuale dei Dirigenti	118
5. I RISULTATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	119
6. LE PARI OPPORTUNITÀ, IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL BILANCIO DI GENERE	120
6.1 I risultati ottenuti dal Piano Triennale Azioni Positive 2019-2021 per l'anno 2020	120
6.2 Lavoro agile 2020	121
6.3 Sintesi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo	123
6.4 Redazione del Bilancio di Genere	123
7. I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA	125
8. ALLEGATI	127

Indice delle Tabelle

Tabella 1 – Stanziamento non vincolato	6
Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO	6
Tabella 3 – confronto FFO per gli anni 2019, 2020 e il budget previsionale 2020	9
Tabella 4 -tabella con le macrovoci di costo e ricavo stanziare	10
Tabella 5 – tabella obiettivi strategici e il relativo budget assegnato	11
Tabella 6 – Personale in servizio al 31.12.2020.....	12
Tabella 7 – Personale per categoria	13
Tabella 8 – Distribuzione del personale nelle strutture organizzative apicali al 31.12.2020.....	13
Tabella 9 – Numero di attività formative per Area Tematica con relativo numero di partecipanti e ore frequentate.....	15
Tabella 10 – Numerosità del personale docente suddiviso per genere	16
Tabella 11 – Corsi di studio di nuova attivazione erogati dall’Ateneo dall’a.a. 18/19 all’a.a. 21/22	19
Tabella 12 – Brevetti depositati nell’anno 2020.....	30
Tabella 13 – Accordi interuniversitari internazionali di cooperazione didattica e scientifica attivi.....	31
Tabella 14 – Accordi bilaterali Erasmus+ attivi.....	31
Tabella 15 – Accordi di doppia titolazione	31
Tabella 16 – tassi di risposta a Customer satisfaction.....	41
Tabella 17 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi esterni - parte1	42
Tabella 18 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi esterni - parte2	42
Tabella 19 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi interni	42
Tabella 20 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2020 - anno 2019	43
Tabella 21 – percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	47
Tabella 22 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D1	48
Tabella 23 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico D1 - anno 2020	49
Tabella 24 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D2	50
Tabella 25 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	52
Tabella 26 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D3	53
Tabella 27 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	54
Tabella 28 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D4	55
Tabella 29 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	56
Tabella 30 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R2	57
Tabella 31 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico R2 - anno 2020.....	58
Tabella 32 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R3	59
Tabella 33 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	60
Tabella 34 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R4	61
Tabella 35 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	63
Tabella 36 – Indicatori strategici Obiettivo strategico TM1	64
Tabella 37 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM1 - anno 2020.....	66
Tabella 38 – Indicatori strategici Obiettivo strategico TM2	68
Tabella 39 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM2 - anno 2020.....	68
Tabella 40 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM3 - anno 2020.....	69
Tabella 41 – Indicatori strategici Obiettivo strategico INT1	71
Tabella 42 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico INT1 - anno 2020	72
Tabella 43 – Indicatori strategici Obiettivo strategico INT2	73
Tabella 44 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico INT2 - anno 2020	74
Tabella 45 – Indicatori strategici Obiettivo strategico SO1	76
Tabella 46 – Costi per obiettivo strategico SO1	76

Tabella 47 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico SO1 - anno 2020	78
Tabella 48 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AQ1	79
Tabella 49 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AQ1 - anno 2020.....	81
Tabella 50 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM1	83
Tabella 51 – Costi per obiettivo strategico AMM1.....	83
Tabella 52 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM1 - anno 2020.....	86
Tabella 53 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM2 - anno 2020.....	88
Tabella 54 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM3	89
Tabella 55 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM3 - anno 2020.....	91
Tabella 56 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM4	92
Tabella 57 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM4 - anno 2020.....	93
Tabella 58 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM5	94
Tabella 59 – Costi per obiettivo strategico AMM5.....	94
Tabella 60 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM5 - anno 2020.....	96
Tabella 61 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM6	97
Tabella 62 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM6 - anno 2020.....	97
Tabella 63 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM7	98
Tabella 64 – Costi per obiettivo strategico AMM7	99
Tabella 65 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	101
Tabella 66 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM8	102
Tabella 67 – Costi per obiettivo strategico AMM8.....	102
Tabella 68 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	104
Tabella 69 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM9	105
Tabella 70 – Costi per obiettivo strategico AMM9.....	105
Tabella 71 – Risultati obiettivi operativi anno 2020.....	106
Tabella 72 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico RPTC1 - anno 2020.....	108
Tabella 73 – Percentuali di raggiungimento della performance organizzativa di Struttura apicale	110
Tabella 74 – Numerosità delle valutazioni a 100.....	112
Tabella 75 – Risultati per Strutture	116
Tabella 76 – Lavoro Agile e Telelavoro anno 2019	122
Tabella 77 – Lavoro Agile e Telelavoro anno 2020	122
Tabella 78 – risultati di benessere organizzativo	123
Tabella 79 – peso per genere all’interno categorie PTA	124
Tabella 80 – peso per genere all’interno dei ruoli docenza	124

Indice delle Figure

Figura 1 – Il ciclo performance di Ateneo – SMVP 2020	3
Figura 2 – Fasi, Soggetti e tempistiche di redazione della Relazione sulla Performance 2020	4
Figura 3 – Stanziamento complessivo FFO (i dati sono presentati in milioni di euro)	5
Figura 4 – FFO dell’Ateneo di Parma	6
Figura 5 – Distribuzione degli interventi formativi per Area Tematica	15
Figura 6 – Numerosità degli studenti iscritti per genere	16
Figura 7 – Corsi di Laurea	20
Figura 8 – Distribuzione degli immatricolati per anno accademico e trend nazionale	20
Figura 9 – Distribuzione degli iscritti per anno accademico e trend nazionale	21
Figura 10 – Distribuzione dei laureati per anno accademico e trend nazionale	22
Figura 11 – Pubblicazioni in ambito bibliometrico. Produzione scientifica Scopus	22
Figura 12 – Pubblicazioni in ambito non bibliometrico	23
Figura 13 – Contratti e convenzioni con settore pubblico e privato	24
Figura 14 – Progetti europei e contrattualistica internazionale per l’anno 2020	25
Figura 15 – Progetti ministeriali	26
Figura 16 – Progetti regionali	26
Figura 17 – Mobilità in ingresso e in uscita	32
Figura 18 – Mobilità overworld	33
Figura 19 – Esito monitoraggio consumi idrici presso il Campus Scienze e Tecnologie (periodo 2019 – 2020)	35
Figura 20 – Nuovi contenitori per la raccolta differenziata	37
Figura 21 – Risultati Ranking internazionali	40
Figura 22 – Risultati Ranking nazionali	40
Figura 23 – Grafico a dispersione con linea di tendenza delle valutazioni dei comportamenti	112
Figura 24 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance	126

PREMESSA

L'Università di Parma, con la redazione della Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b) D.lgs. 150/2009), rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare 2020, inserendoli nell'ampio contesto di Ateneo.

È doveroso evidenziare che a causa dell'evento pandemico da COVID-19, prolungato per quasi l'intero anno 2020, il contesto operativo è decisamente variato rispetto all'anno precedente: è avvenuta una mutazione sostanziale dello svolgimento delle attività istituzionali e di supporto tecnico amministrativo, passando massivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. È stato dato un forte impulso all'utilizzo di strumenti tecnologici informatici, che sono stati l'ausilio imprescindibile per il completamento della digitalizzazione e della semplificazione delle procedure. Nonostante i supporti tecnologici e la dedizione di tutto il personale, per cause oggettivamente non attribuibili a fattori interni non sempre è stato possibile mantenere gli impegni dell'Ateneo verso gli stakeholder; si pensi a titolo esemplificativo agli eventi di public engagement di terza missione.

I risultati raggiunti negli ambiti istituzionali e strategici di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione, oltre alle aree trasversali di azione amministrativa di supporto, delineati nel Piano strategico 2020 – 2022 e rendicontati nel **capitolo 2**, trasmettono gli effetti positivi dovuti anche alla collaborazione sinergica tra la componente docente e la componente tecnico amministrativa del personale di Ateneo.

Nel **capitolo 3** sono rendicontati i risultati della performance di struttura, ovvero degli obiettivi operativi di performance di struttura in correlazione con quelli strategici da cui discendono. L'intento è di rendere evidente il suddetto legame per la realizzazione della strategia dell'Ateneo attraverso le assegnazioni alle strutture organizzative degli obiettivi operativi, anche in relazione al raggiungimento dei target degli indicatori strategici. Inoltre è degno di rilievo il monitoraggio semestrale della performance strategica, svolto dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità e il monitoraggio della performance, sia organizzativa che individuale, che è costantemente svolto dai responsabili di struttura. Ciò in attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui è ammessa l'eventuale rimodulazione semestrale degli obiettivi operativi.

Un particolare riguardo è stato dedicato, sia nel **capitolo 3** con obiettivi precisi e trasversali, sia nei **capitoli 4 e 5**, ai temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e di genere, oltre che alle politiche di contrasto alla corruzione e di attenzione alla trasparenza. Sono anche evidenziati i risultati conseguiti per il sostegno alle fasce deboli, tema per cui l'Ateneo ha una particolare e consolidata attenzione, per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro e per l'adozione di misure che agevolino forme di lavoro più consone a specifiche esigenze dei lavoratori, ovvero politiche di welfare, valorizzazione e crescita delle professionalità mediante una ponderata pianificazione formativa.

La Relazione si conclude con un'analisi delle criticità e riflessioni per il miglioramento delle azioni che l'Ateneo intende adottare, in ottica di continuo miglioramento.

Il Quadro normativo

Il presente documento è redatto tenendo conto delle **Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali** (ANVUR, delibera n. 103 del 20 luglio 2015) la cui vigenza è confermata anche nella più recente **Nota di indirizzo per la gestione del Ciclo della performance 2018-2020**, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017.

In sintonia con quanto previsto dalle **Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane**, approvate dal Consiglio direttivo di ANVUR il 23 gennaio 2019, in una visione unitaria dell'organizzazione, la Relazione sulla Performance 2020 si propone di mettere in concreta evidenza il legame dei risultati di performance con il documento di Bilancio unico di Ateneo d'esercizio 2020.

È doveroso citare le **Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018**, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), redatte ai sensi del **d.lgs. 150/2009**, così come novellato dal **d.lgs. 74/2017**. In tali Linee guida l'Ateneo ha trovato la conferma della metodologia già seguita negli anni precedenti e un significativo indirizzo per il miglioramento della stesura della Relazione sulla Performance.

Si è tenuto conto, inoltre, delle **Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (Linee guida n. 5/2019)** adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per fornire alle amministrazioni pubbliche ulteriori indirizzi metodologici in ordine alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale come strumento di gestione strategica delle risorse umane, fornendo indicazioni di maggior dettaglio rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida del Dipartimento e, in particolare, nelle linee guida n. 2/2017.

Con le **Linee guida n. 4/2019** il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito chiarimenti e indicazioni in merito a una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 74/2017, che ha modificato la normativa sulla valutazione della performance (d.lgs. 150/09), in merito alla **valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche**.

Inoltre, **la Circolare n. 2 sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni**, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuno rendicontare i risultati annuali degli indicatori ministeriali, già pubblicati in Allegato 4 "Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica" al Piano Integrato 2020-2022 anno 2020.

Si è tenuto conto del documento Anvur di risultanza relativamente alla verifica del Piano integrato 2019: **Feedback al Piano Integrato 2019-2021 (anno 2019) dell'Università di Parma**, ricevuto da ANVUR in data 2 maggio 2019.

Per la gestione del ciclo della performance si è rivelata proficua la collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo che, contraddistinto dai preziosi suggerimenti formulati in fase di validazione e verifica dei documenti redatti dall'Amministrazione, è puntualmente propositore di uno stimolo costante al miglioramento del ciclo di performance di Ateneo e in particolare dei processi di misurazione e valutazione della performance. Le raccomandazioni espresse dal Nucleo in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), cui si è fatto specifico riferimento nella fase di stesura del presente documento, sono formulate nei seguenti documenti:

- **Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019**, del 12 giugno 2020;
- **Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2020**, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, espresso in data 20 novembre 2019;
- **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**, del 22 luglio 2020;
- **Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna** (d.lgs.19/2012, art. 12 e art. 14), del 13 ottobre 2020.

I documenti relativi alla gestione del ciclo della performance per il 2020, approvati dagli Organi di Governo, sono consultabili nel sito istituzionale di Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente:

- **Piano Strategico 2020-2022**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 1 del 30 gennaio 2020;

- **Piano Strategico 2020-2022 aggiornamento 2020**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 379 del 29 ottobre 2020;
- **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Anno 2020**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 5 del 30 gennaio 2020, previo parere vincolante espresso dal Nucleo di Valutazione il 20 novembre 2019;
- **Piano Integrato per la gestione del ciclo della performance 2020-2022 – Anno 2020**, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA n. 4 del 30 gennaio 2020.

Il motivo della presenza di due Piani strategici di riferimento è relativo all’aggiornamento del Piano strategico 2020-2022, avvenuto nel corso dell’anno 2020, che ha apportato variazioni rispetto all’adeguamento di alcuni target di indicatori strategici. Le variazioni introdotte sono legate alla situazione pandemica avvenuta nel corso dell’anno 2020. **Il Piano strategico di riferimento per gli obiettivi di Piano Integrato è stato il Piano Strategico 2020-2022, mentre il Piano Strategico di riferimento per la misurazione degli indicatori strategici per il presente documento è il Piano Strategico 2020-2022 aggiornamento 2020.**

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

Il Processo di redazione della relazione sulla performance

La Relazione sulla performance conclude il ciclo integrato di gestione della performance specificato nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** anno 2020 dell’Ateneo approvato con delibera del CdA n. 475 del 28 novembre 2019.

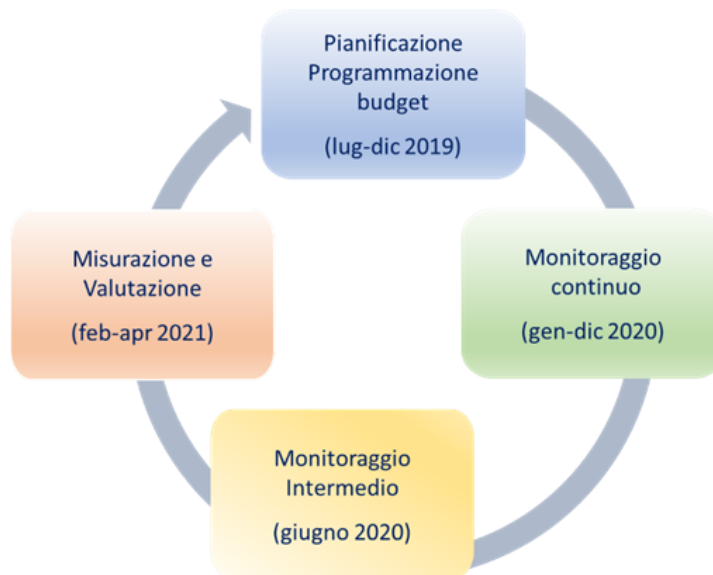


Figura 1 – Il ciclo performance di Ateneo – SMVP 2020

Il processo di definizione, redazione e adozione della Relazione sulla performance anno 2020, in conformità alle metodologie definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2020, coinvolge diversi attori e si sviluppa in conformità alla modifica all’art. 10 del D.lgs. n.150/2019 operata dal D.lgs. 74/2017. Le attività di redazione, coordinate dal Direttore Generale, coinvolge come parte attiva la Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo, tutte le Strutture Apicali di

Ateneo, la U.O. Programmazione e Controllo di Gestione e la U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance.

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

FASI DEL PROCESSO	SOGETTI COINVOLTI	Giugno 2020	Luglio 2020	Agosto 2020	Settembre 2020	Ottobre 2020	Novembre 2020	Dicembre 2020	Gennaio 2021	Febbraio 2021	Marzo 2021	Aprile 2021	Maggio 2021	Giugno 2021
		Monitoraggio degli obiettivi strategici	CdA, Direzione Generale, Prorettori, UO Programmazione e controllo di gestione											
Monitoraggio obiettivi operativi di struttura e performance individuale	Responsabili di struttura, Responsabili apicali													
Rimodulazione obiettivi	CdA, Direzione Generale, U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance													
Raccolta dati e informazioni	UO Programmazione e controllo di gestione													
Analisi e redazione del documento	UO Programmazione e controllo di gestione, CPPQ													
Presentazione agli organi di governo e approvazione	DG, CdA, Rettore													
Validazione da parte dell'OiV	Nucleo di Valutazione di Ateneo													
Pubblicazione sul sito istituzionale e sul Portale della performance	UO Programmazione e controllo di gestione													

Figura 2 – Fasi, Soggetti e tempistiche di redazione della Relazione sulla Performance 2020

1. ANALISI DEL CONTESTO

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

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

Conformemente alle misure dettate dal Governo per il contenimento e la gestione della pandemia, l'Ateneo ha applicato la modalità del Lavoro Agile a quasi la totalità del personale Tecnico Amministrativo.

1.1 Le risorse economico finanziarie

1.1.1 Fondo di Finanziamento Ordinario 2020

In data 8 settembre 2020 è stato pubblicato sul sito del MIUR il D.M. 442/2020 con il quale vengono ripartite le disponibilità stanziato sul capitolo 1694 relative al Fondo di Finanziamento Ordinario 2020.

Nello specifico le risorse stanziato a livello di sistema universitario sono pari a 7.875.371.950 euro e registrano un incremento pari a 440.601.000 euro rispetto allo stanziato 2019. È importante sottolineare come le risorse non finalizzate abbiano registrato un incremento pari al 4,96% rispetto al 2019. Nel grafico sotto riportato si mostra l'andamento dello stanziamento complessivo e della quota non finalizzata del FFO dal 2015 ad oggi:

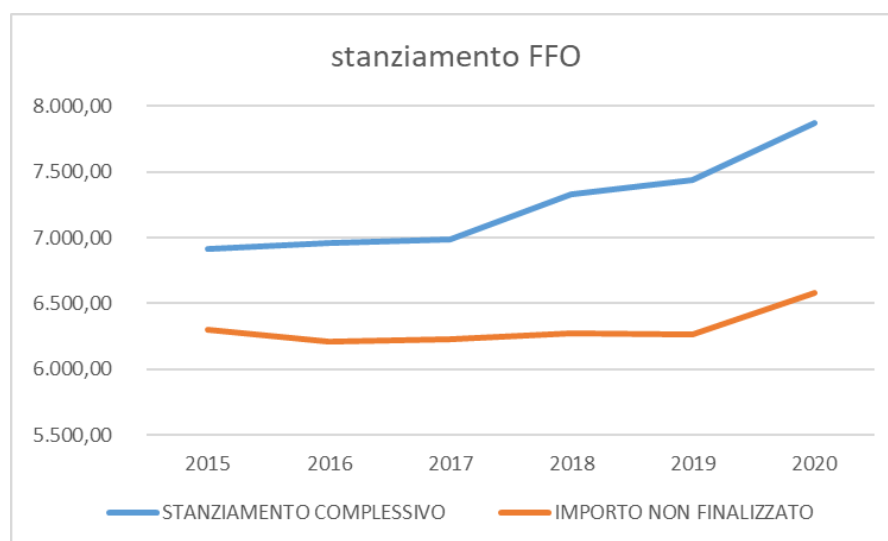


Figura 3 – Stanziamento complessivo FFO (i dati sono presentati in milioni di euro)

Passando all'assegnazione ricevuta dall'Università di Parma, preme sottolineare che nell'anno 2020 l'assegnazione non finalizzata ricevuta è aumentata grazie alla buona performance avuta relativamente al costo standard e alla quota premiale. Si ricorda che la valutazione della ricerca è ancora ferma alla VQR 2011-2014.

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

A livello di sistema universitario per l'anno 2020 non sono state considerate le risorse non vincolate stanziare per contrastare l'emergenza Corona Virus.

dati in milioni di euro	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FFO UniPR	114	112	111	110	109	109
Stanziamiento MIUR non vincolato	6.297	6.208	6.230	6.273	6.268	6.339

Tabella 1 – Stanziamiento non vincolato

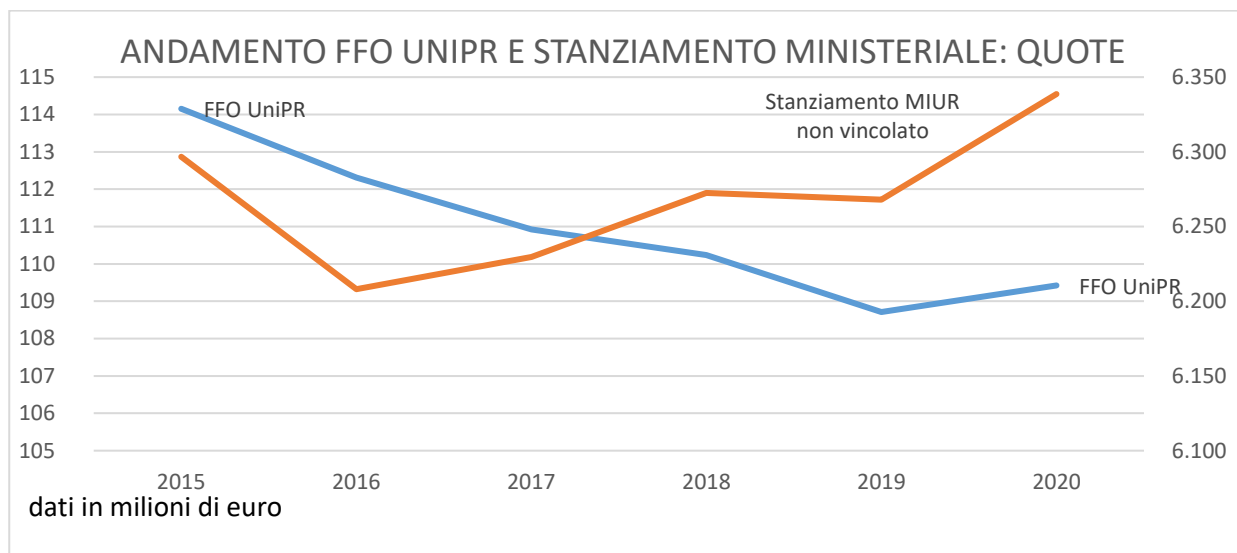


Figura 4 – FFO dell'Ateneo di Parma

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

FFO	RIDISTRIBUZIONE FFO NAZIONALE SENZA ISTITUZIONI SPECIALI			RIDISTRIBUZIONE FFO PARMA		
	2019	2020	var %	2019	2020	var %
Quota Base	4.203.398.236	4.114.656.855	-2,11%	76.692.365	75.523.364	-1,52%
Quota Premiale	1.757.156.574	1.914.582.992	8,96%	28.496.237	31.475.399	10,45%
Perequativo	174.903.402	175.000.000	0,06%	1.998.216	688.028	-65,57%
Una Tantum	234.814	177.644		37.691	37.050	-1,70%
Piano straordinario Docenti	329.724.522	396.848.060	20,36%	6.295.389	7.394.642	17,46%
TOTALE	6.465.417.548	6.601.265.551	2,10%	113.519.898	115.118.483	1,41%
No Tax Area (no covid)	104.887.338	104.873.961	-0,01%	1.524.789	1.737.368	13,94%
PRO3	6.306.396	63.829.559	912,14%	115.062	1.108.029	862,98%
Recuperi f.do giovani	-11.896.893	-477.560	-95,99%	-26.853	0	-100,00%
Dipartimenti di eccellenza	260.592.274	260.592.274	0,00%	1.866.006	1.866.006	0,00%
Compensazioni blocco stipendiale	39.671.600	79.291.159	99,87%	705.720	1.139.334	61,44%
TOTALE	6.864.978.263	7.109.374.944	3,56%	117.704.622	120.969.220	2,77%

Tabella 2 – Quadro complessivo distribuzione FFO

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

- un forte incremento relativo alla componente costo standard (incremento più alto rispetto a quello nazionale derivante dall'aumento degli studenti entro il 1° anno fuori corso);

- una maggiore riduzione relativa alla componente quota storica (peso calcolato rispetto a quota base, premiale e perequativa anno precedente) rispetto alla riduzione a livello nazionale.

Complessivamente tuttavia la quota base si riduce a seguito della volontà ministeriale di destinare sempre più risorse al costo standard e alla quota premiale.

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

- una performance costante relativamente alla componente Ricerca (si basa tuttora sulla VQR 11-14 quindi per forza di cose segue l'andamento nazionale di stanziamento risorse);
- una performance fortemente positiva per quanto riguarda la componente reclutamento. Si registra infatti un incremento pari al 33,89% mentre a livello nazionale le risorse a disposizione sono aumentate del 8,96%;
- una performance negativa a livello di autonomia responsabile. La riduzione è stata del -0,49% nonostante a livello nazionale l'aumento delle risorse a disposizione sia pari a + 8,96%.

La somma delle 3 variabili porta ad un incremento della quota premiale superiore all'incremento nazionale ovvero Parma registra un +10,45% contro un +8,96% 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 positivi al +3% e quelli negativi a -2% rispetto all'anno precedente (rispetto all'FFO 2019 il limite di salvaguardia ha subito una modifica da -2%/+3% a 0%/+4%). Per l'anno 2020 la quota perequativa a livello nazionale è rimasta stabile e pari a 175.000.000 ma l'importo ricevuto da Parma si è ridotto di 1.310.188 euro. Nonostante sia da valutare positivamente una riduzione di quota perequativa (sinonimo che l'Ateneo ha performato meglio rispetto all'anno precedente e che quindi necessita di minori risorse) le risorse disponibili per Parma, per la quota perequativa, si sono ridotte del 65,57%.

Infine, per quanto riguarda la componente NO TAX area, si osserva l'invarianza di risorse stanziata a livello nazionale e l'incremento di assegnazione per l'Ateneo di Parma dovuto ad un maggior peso percentuale di studenti esonerati rispetto al totale degli studenti esonerati a livello nazionale.

Si segnala inoltre che a seguito dell'articolo 236 comma 3 del D.L. 34/2020 sono stati stanziati, a livello nazionale, ulteriori 165.000.000 euro ai fini di incrementare l'esonero totale o parziale degli studenti durante il periodo COVID, una parte di tale risorse sono state ripartite con DM 234/2020.

1.1.2 Bilancio preventivo autorizzatorio

Nella tabella che segue si mette a confronto l'assegnazione complessiva delle voci che compongono il FFO per gli anni 2019, 2020 e il budget previsionale 2020.

Decreto	Descrizione	FFO - 2019	FFO - 2020	BUDGET 2020	Diff Budget 2020 - Consuntivo 2020
Art. 2	Interventi quota base FFO	76.692.365	75.523.364	108.837.671	-1.113.830
Art. 3	Quota premiale FFO	28.496.237	31.475.399		
Art. 4	Intervento perequativo FFO	1.998.216	688.028		
	IMPORTO UNA TANTUM	37.691	37.050		
	base+premile+perequativo	107.224.509	107.723.841	108.837.671	-1.113.830

Decreto	Descrizione	FFO - 2019	FFO - 2020	BUDGET 2020	Diff Budget 2020 - Consuntivo 2020
Art. 9 - e)	No tax-Area	1.623.665	1.737.368	1.623.665	113.703
	Risorse 2018 da recuperare/riattribuire su riparto no TAX area FFO 2019	-98.876		0	0
Art. 9 - f)	Ulteriori risorse no tax-area DM 234/2020		1.154.344		1.154.344
	No tax-Area inclusi recuperi	1.524.789	2.891.712	1.623.665	1.268.047
Art. 10 a)	Piano straordinario per la chiamata di Professori di I fascia secondo le modalità definite dal decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 8 aprile 2016, prot. n. 242	161.958	161.958	161.958	0
Art. 10 b)	Piano straordinario per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240 del 2010, secondo le modalità definite dal decreto ministeriale 18 febbraio 2016, prot. n. 78	821.158	821.158	821.158	0
Art. 10 c)	Acconto Piani Straordinari Professori II Fascia L.240/2010	3.526.258	3.526.258	3.526.258	0
Art. 10 - g)	Assunzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, e per il conseguente eventuale consolidamento nella posizione di professore di seconda fascia, secondo le modalità definite con il decreto ministeriale 28 febbraio 2018, prot. n. 168	1.289.655	1.289.655	1.289.655	0
Art. 10 - n)	Acconto Piani Straordinari Ricercatori DM 204/2019	496.360	1.466.413	1.466.413	0
Art. 10 - o)	Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a TI in possesso di abilitazione scientifica nazionale DM 364/2019		129.200	129.200	0
	Piani straordinari docenti e ricercatori	6.295.389	7.394.642	7.394.642	0
Art. 10 - p)	Parziale compensazione del blocco degli scatti stipendiali - Art. 1 comma 629 l. 205/2017	705.720	1.139.334	529.290	610.044
	UNA TANTUM - blocco scatti stipendiali	705.720	1.139.334	529.290	610.044
Art. 10 d)	Programmazione triennale delle Università	115.062	1.108.029	0	1.108.029
	Recupero tirocini curriculari Programmazione 2016-2018	-26.854	0	0	0
	Recuperi anni precedenti	88.208	1.108.029	0	1.108.029
					0
	TOTALE FFO	115.838.615	120.257.558	118.385.268	1.872.290

Decreto	Descrizione	FFO - 2019	FFO - 2020	BUDGET 2020	Diff Budget 2020 - Consuntivo 2020
	Altri importi FFO anni precedenti non nel decreto	136.536	0	0	
	TOTALE FFO	115.975.151	120.257.558	118.385.268	1.872.290
Art. 7	Consorzi interuniversitari e gestione rete GARR	101.560	103.012	0	103.012
Art. 9 - a)	Borse post lauream	2.945.759	2.906.068	2.581.000	325.068
	Interventi a favore degli studenti universitari - DM 1047/2017				
Art. 9 - b)	Proroga 2 mensilità dottorandi XXXIII ciclo	0	170.828	0	170.828
Art. 9 - b) 1)	Interventi a favore degli studenti universitari - Mobilità	828.875	792.288	700.000	92.228
Art. 9 - b) 2)	Interventi a favore degli studenti universitari - Tutorato e attività didattiche integrative	168.270	177.220	101.051	76.169
Art. 9 - b) 2)	Interventi a favore degli studenti universitari - - Classi di laurea di area scientifico - tecnologica	100.851	105.493	100.000	5.493
	PLS-POT - DM 435/2020 art. 2	0	158.752	0	158.752
Art. 9 + b) 2)	Tirocini curriculari	117.748	0	0	0
Art. 9 - c)	Interventi di sostegno agli studenti con disabilità, studenti con grado di invalidità uguale o superiore al 66% e ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n.170, agli studenti con disturbi specifici dell'apprendimento	136.434	147.402	0	147.402
Art. 10 -e)	Annualità del quinquennio 2018-2022 dei dipartimenti di eccellenza	1.866.006	1.866.006	0	1.866.006
Art. 10 - k)l)	Integrazione indennità maternità assegniste di ricerca e ricercatrici	48.698	47.530	0	47.530
Art. 11	Ulteriori interventi		290.000	0	290.000
	TOTALE	122.289.352	127.022.157	121.867.319	5.154.838

Tabella 3 – confronto FFO per gli anni 2019, 2020 e il budget previsionale 2020

Come si può osservare, l'assegnazione ricevuta è stata superiore al valore stanziato nel bilancio previsionale questo in conseguenza anche delle risorse aggiuntive messe a disposizione per fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19.

Il bilancio preventivo è stato elaborato in ottica di pareggio di bilancio nonostante per l'anno 2020 sia stato necessario utilizzare parte delle riserve di Ateneo.

BILANCIO PREVENTIVO AUTORIZZATORIO 2020	
A) PROVENTI OPERATIVI	
I. PROVENTI PROPRIO	52.160.859
II. CONTRIBUTI	144.036.476
V. ALTRI PROVENTI E RICAVI DIVERSI	5.126.930
TOTALE PROVENTI (A)	201.324.265
B) COSTI OPERATIVI	
VIII. COSTI DEL PERSONALE	123.500.756
IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	73.240.661
X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	6.394.774
XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE	1.320.681
TOTALE COSTI (B)	204.456.872
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	- 114.889
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	-
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	-
F) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO CORRENTI, DIFFERITE, ANTICIPATE	7.237.763
UTILIZZO DI RISERVE DI PATRIMONIO NETTO DERIVANTI DALLA CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE	10.485.259
TOTALE A PAREGGIO	-

Tabella 4 -tabella con le macrovoci di costo e ricavo stanziato

Si riporta infine di seguito la tabella con gli obiettivi strategici e il relativo budget assegnato per il perseguimento dell'obiettivo stesso.

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Budget obiettivo operativo
AMM1 miglioramento e innovazione dei processi amministrativi	17.632,00	ECO001	Assistenza Informatica	17.632,00
AMM5 - Potenziamento della visibilità istituzionale di Ateneo: sviluppo della comunicazione per il miglioramento dell'attrattività, accoglienza, ascolto e dialogo con i diversi stakeholder e con il territorio	29.000,00	AMM5.3.3	Assistenza informatica	29.000,00
AMM7 - Integrare le tecnologie digitali nei processi di Ateneo	359.613,27	AMM7.1.1	Attrezzature informatiche	50.000,00
		AMM7.1.2	Attrezzature informatiche	50.000,00
			Attrezzature didattiche	
		AMM7.1.3	Attrezzature informatiche	117.829,13
		AMM7.2.1	Assistenza informatica	32.377,14
AMM7.2.3	Assistenza informatica	11.407,00		

Obiettivo strategico	Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Budget obiettivo operativo
		ASI002	Assistenza informatica	4.000,00
		ASI006	Assistenza informatica	9.000,00
		ASI011	Assistenza informatica	71.000,00
			Licenze software	
		ECO004	Assistenza informatica	14.000,00
			Licenze software	
AMM8 - Migliorare l'esperienza utente di servizi digitali	200.000,00	AMM8.1.1	Assistenza informatica	40.000,00
		AMM8.2.1	Impianti	100.000,00
		AMM8.2.2	Assistenza informatica	60.000,00
			Attrezzature informatiche	
AMM9 - Assicurare la sicurezza di informazioni, infrastruttura e applicazioni	121.384,79	AMM9.1.1	Attrezzature Informatiche	6.697,32
		AMM9.1.2	Assistenza informatica	33.000,00
			Licenze Software	
			Assistenza informatica	50.000,00
		AMM9.2.1	Assistenza informatica	31.687,47
			Licenze software	

Tabella 5 – tabella obiettivi strategici e il relativo budget assegnato

1.2 Risorse strumentali

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

Fino all'annualità 2020, per gestire la raccolta degli obiettivi operativi è stato utilizzato un prodotto *make in house*, non altamente raffinato, ma rispondente all'esigenza del censimento delle informazioni indispensabili alla corretta definizione e misurazione delle attività individuate e finalizzate al raggiungimento di quanto pianificato. Per gestire la valutazione della performance dei dipendenti, l'Ateneo ha utilizzato, inoltre, l'applicativo UGOV Risorse umane – Valutazione prestazioni, usufruendo delle principali caratteristiche utili per l'assegnazione degli obiettivi di performance di struttura e individuale, la valutazione e la condivisione dei risultati.

Non essendo presente l'interoperabilità tra applicativi sopra menzionati, per l'annualità 2021 l'intero ciclo della performance sarà gestito con applicazioni CINECA. Il progetto di informatizzazione del Ciclo di gestione della performance riveste un'importanza strategica, per tale motivo si è deciso di dotarsi di un applicativo decisamente più evoluto che si adatti alle esigenze organizzative specifiche degli atenei. Tra le varie funzionalità sono degni di nota la possibilità di attuare il *workflow* di condivisione degli obiettivi,

in particolare quelli con connotazione trasversale, e la presenza di un unico strumento di definizione e gestione degli indicatori utili alla misurazione.

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.

1.3 L'assetto organizzativo

È importante descrivere l'impianto organizzativo il volume e le caratteristiche del personale tecnico amministrativo che opera nell'ambito dell'Ateneo di Parma e che maggiormente è coinvolto nel ciclo della Performance. Quello dell'Ateneo di Parma è un Sistema che da sempre contempla la valutazione della totalità del personale tecnico e amministrativo e che negli ultimi anni ha introdotto con convinzione la performance di struttura. L'**organizzazione** dell'Ateneo ha visto, nel corso del 2020, l'avvio del processo di rinnovamento dell'assetto organizzativo con particolare focus sull'Amministrazione centrale che si è concretizzato definitivamente nel 2021. Le caratteristiche generali dell'assetto organizzativo 2020 prevedono l'Amministrazione centrale strutturata in aree dirigenziali sotto articolate in unità organizzative, il Rettorato con una segreteria di staff e unità organizzative e la Direzione generale anch'essa sotto articolata con segreteria di staff e unità organizzative. Compongono l'Ateneo, oltre all'amministrazione centrale, nove dipartimenti e otto 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 centri non hanno un'articolazione in unità organizzative.

In attuazione delle linee strategiche di Ateneo, a fine anno è stato istituito **il Centro Linguistico di Ateneo**. Per approfondimenti sulla struttura organizzativa di Ateneo e per una visione aggiornata è possibile consultare il sito istituzionale, inoltre nelle tabelle sottostanti è esposta la situazione numerica alla data del 31 dicembre 2020.

	Fascia di età - Genere																		
	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69
Ruolo giuridico	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	1	0	-	0	-	0
Dirigenti a contratto	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-	-
PTA in comando	-	-	-	-	-	0	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PTA	1	4	2	15	8	38	14	63	20	99	64	114	75	124	65	73	36	12	3
PTA - addetti stampa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-
PTA - t.d.	-	-	-	0	1	3	-	0	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Totale 848	1	4	2	15	9	41	14	64	21	102	64	117	76	125	66	74	38	12	3

Tabella 6 – Personale in servizio al 31.12.2020

Nella tabella 6 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddiviso per fasce di età e per genere. La percentuale della presenza femminile in Ateneo è del 65,3% rispetto alla totalità.

Categoria	Anno 2020		Totali
	FEMMINA	MASCHIO	
Dirigente	4	1	5
Dirigente a contratto	1	1	2
CATEGORIA B	42	35	77
CATEGORIA C	268	138	406
CATEGORIA D	189	90	279
CATEGORIA EP	48	27	75
CATEGORIA 00	2	2	4
Totale	554	294	848
<i>% di genere</i>	<i>65,3%</i>	<i>34,7%</i>	

Tabella 7 – Personale per categoria

Strutture apicali	N. Dipendenti
Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"	3
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	13
Centro Interdipartimentale di Ricerca di Oncologia Molecolare Translazionale	2
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"	3
CENTRO PER LE ATTIVITA' E LE PROFESSIONI DELLE ARTI E DELLO SPETTACOLO - CAPAS	1
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	9
Centro Universitario di Odontoiatria	9
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare	2
dipendenti afferenti ai Centri	42
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	25
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali	9
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	29
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	96
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	56
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	27
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	13
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	39
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	22
dipendenti afferenti ai Dipartimenti	316
Rettorato	24
dipendenti afferenti al Rettorato	24
Direzione Generale	12
Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale	28
Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	95
Area Dirigenziale - Economico Finanziaria	71
Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture	51
Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione	46
Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione, Biblioteche e Musei	107
Area Dirigenziale - Sistemi Informativi	56
dipendenti afferenti all'Amministrazione Centrale	466
TOTALE COMPLESSIVO	848

Tabella 8 – Distribuzione del personale nelle strutture organizzative apicali al 31.12.2020

Nella tabella 8 sono rappresentate le numerosità del personale tecnico amministrativo suddivise per struttura apicale di afferenza. Il personale afferente all'Amministrazione centrale è il 54,95% del totale. A livello dipartimentale ci sono delle numerosità in alcuni casi molto divergenti, questo è dovuto alla presenza di personale di profilo tecnico che presta il proprio operato nei laboratori didattici e di ricerca.

A completamento del quadro organizzativo è fondamentale ricordare che, al fine di prevenire e contrastare la possibilità di contagio da virus COVID-19, a partire dal 02 marzo 2020, si è passati da un totale di n. 66 lavoratori già coinvolti nello svolgimento delle proprie mansioni in **modalità agile e telelavoro** (di cui n. 32 in Telelavoro e n. 34 in *Smart Working*) all'estensione dello *smart working* al Personale Tecnico Amministrativo, con il coinvolgimento di n. 804 lavoratori (dato al 31.12.2020).

1.3.1 La formazione del personale tecnico amministrativo

L'Ateneo nel corso del 2020 ha organizzato n. 20 corsi di formazione interna (convocando 3619 dipendenti), alcuni dei quali articolati in più edizioni per consentire la massima partecipazione del personale. I corsi interni sono stati organizzati e tenuti per lo più da personale strutturato (PTA) in possesso di specifiche competenze. Nel corso dell'anno causa emergenza sanitaria da COVID-19, la maggior parte degli interventi formativi sono stati erogati in modalità e-learning o diretta streaming che ha consentito all'Amministrazione di continuare ad erogare eventi formativi realizzando nel contempo un'economia di costi a fronte di un'offerta capillare (es. i corsi in materia di Privacy e Anticorruzione a tutto il personale dell'Ateneo Docente e Tecnico Amministrativo).

Di rilievo, il completamento del progetto sul Curriculum Formativo svolto dal Servizio Formazione della UO Formazione e Benessere Organizzativo in collaborazione con i Collegi del Gruppo di lavoro per lo sviluppo di micro-servizi per l'efficientamento dei processi di Ateneo, volto ad elaborare un programma on line di iscrizione ai corsi di formazione interni che all'inizio dell'anno 2021 ha consentito la pubblicazione del Curriculum Formativo del dipendente con un importantissimo risultato in materia di dematerializzazione e di efficienza organizzativa e gestionale, stante l'erogazione degli attestati attraverso un programma appositamente creato che interagisce con la Banca Dati di U-GOV Formazione.

Per quanto riguarda i corsi di formazione esterna, l'Ateneo ha aderito a n. 80 eventi formativi organizzati da Enti di formazione, con una erogazione prevalentemente in modalità on line (sempre causa emergenza sanitaria da COVID-19) che hanno visto il coinvolgimento di n. 141 unità di personale.

L'Università, inoltre, ha partecipato al Progetto "INPS ValorePA 2019" dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), che organizza - a titolo gratuito - corsi per dipendenti pubblici della durata di 40, 50 o 60 ore. Nello specifico, sulla base del bando pubblico dell'INPS, l'Università di Parma, nell'anno solare 2020, ha iscritto 16 unità di personale a corsi in 4 diverse Aree Tematiche (personale e organizzazione, economico finanziario, comunicazione e normativo), di cui 7 di primo livello e 9 di secondo livello. L'Ateneo, nell'anno 2020, ha anche aderito a due progetti nazionali in ambito universitario, di seguito specificati:

- Co.In.Fo. – ISOIVA;
- PROCEDAMUS.

Di seguito, si riporta la tabella riassuntiva relativa alle attività formative erogate nel corso del 2020, suddivise per Aree Tematiche, per ciascuna delle quali è stato riportato: il numero delle attività formative svolte, la durata in ore e il numero dei partecipanti per cui sono stati considerati quelli effettivamente presenti. L'aggregazione degli eventi formativi nelle varie Aree tematiche è stata effettuata per tipologia, sulla base di grado di specializzazione o trasversalità, connotazione tecnico specialistica e/o di attività operativa. Pertanto, nell'ambito dell'Area Tematica Organizzazione e Personale sono stati inseriti anche interventi formativi relativi alla sotto Area Tematica "Pari Opportunità"; nell'Area Tematica "Manageriale" sono contenuti, anche corsi relativi alla "Ricerca"; nell'Area Tematica "Economico-Finanziaria" sono contenuti, oltre ai corsi in materia economica, anche quelli relativi agli "Appalti"; nell'Area Tematica

“Giuridico-Normativa” rientrano anche i corsi in materia di “Anticorruzione” e “Privacy”; nell’Area “Tecnico-Specialistica” rientrano anche corsi relativi alla “Didattica” e “Biblioteche”.

AREE TEMATICHE	Numero Corsi Interni ed Esterni	Frequenza in ore	Partecipanti effettivi
organizzazione e personale	9	220	75
manageriale	8	43	10
comunicazione	2	194	4
economico-finanziaria	25	3.442	362
controllo di gestione	2	56	4
informatico telematica	13	712	109
lingue straniere	2	648	11
giuridico-normativa	16	5.510	1.653
tecnico-specialistica	23	672	91
TOTALE	100	11.497	2.319

Tabella 9 – Numero di attività formative per Area Tematica con relativo numero di partecipanti e ore frequentate

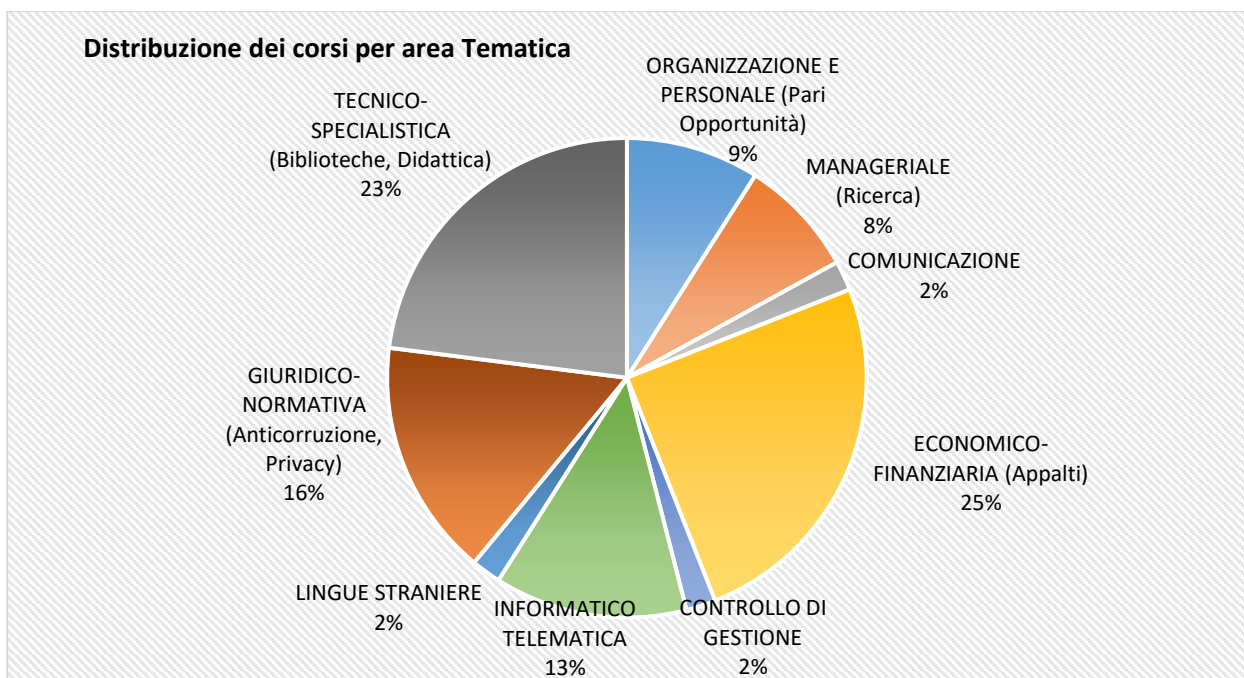


Figura 5 – Distribuzione degli interventi formativi per Area Tematica

Si specifica, infine, che nel corso dell’anno 2020 è stata attivata la partecipazione di 5 unità di personale ai Corsi di Master di II livello denominati "Contrattualistica Pubblica" ed “Executive Master in Gestione dell’innovazione in Sanità”.

1.4 Altre numerosità di contesto

A completamento del quadro di contesto si riportano la numerosità del personale docente 2020 al 31 dicembre 2020 e la numerosità degli studenti per gli anni accademici 19/20 e 20/21.

ANNO 2020			
Tipo Ruolo giuridico	FEMMINA	MASCHIO	Totali
Docenti di ruolo di Ia fascia	53	167	220
Docenti di ruolo di IIa fascia	159	238	397
Ricercatori	53	59	112
Ricercatori a tempo determinato	65	81	146
Grand Totale	330	545	875
<i>Totale docenti e ricercatori</i>	<i>38%</i>	<i>62%</i>	

Tabella 10 – Numerosità del personale docente suddiviso per genere

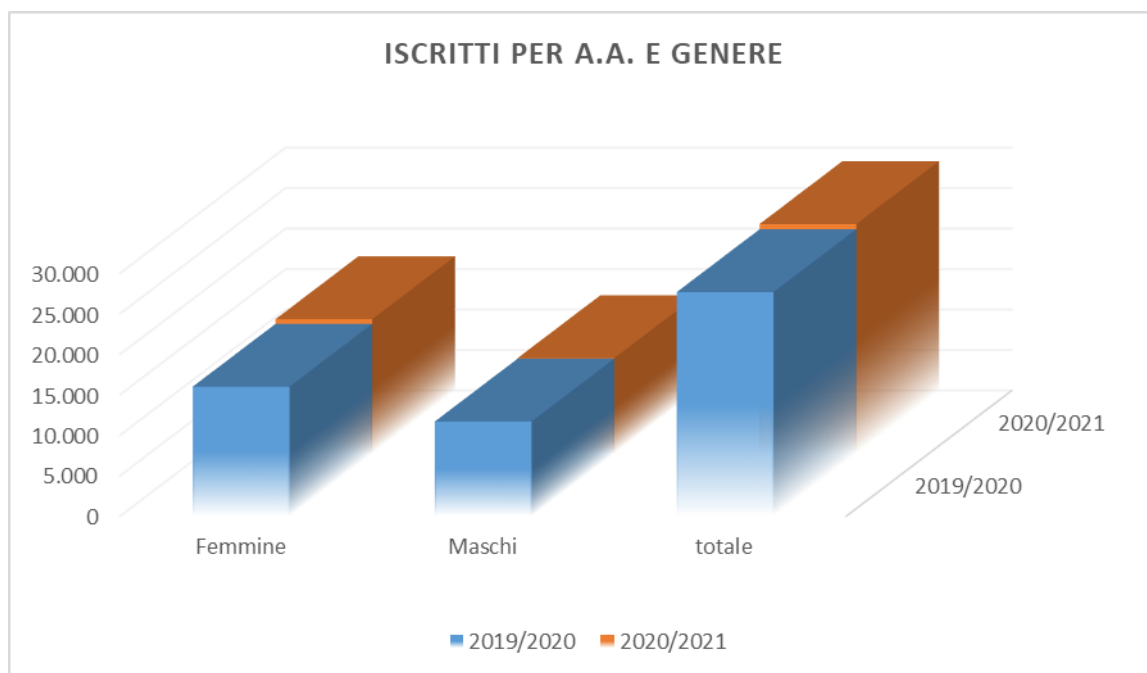


Figura 6 – Numerosità degli studenti iscritti per genere

2. I RISULTATI COMPLESSIVI DI PERFORMANCE DELL'ATENEO

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

Il riconoscimento dell'ANVUR, ottenuto nel 2019 a conclusione del processo di valutazione per l'accreditamento iniziale della sede e dei corsi di studio con il posizionamento in fascia A, la più elevata tra le quattro previste e corrispondente a un giudizio “Molto positivo”, costituisce motivo di impulso per proseguire sulla strada del miglioramento che l'Ateneo ha pianificato, per il prossimo triennio, con forte senso di responsabilità, maggiore stimolo e conseguente doveroso impegno. L'ottima valutazione formulata da ANVUR ha riguardato, in particolare, la stesura dei documenti, per la chiarezza espositiva utilizzata, e il sistema di Assicurazione della Qualità, sia per la coerenza delle azioni strategiche dell'Ateneo rispetto agli assetti organizzativi che orientano i processi formativi, della ricerca, della terza missione e dell'internazionalizzazione, sia per il coinvolgimento degli studenti nei processi decisionali e per l'adeguatezza dei servizi loro dedicati. Particolarmente apprezzato anche il processo di pianificazione, ritenuto funzionale a declinare azioni coerenti con gli obiettivi strategici, in modo maturo e competente.

I Piani di programmazione dell'Ateneo, dalla visione strategica a quella funzionale, si collocano in un modello di pianificazione integrata con cui ci si propone di gestire le fasi della programmazione di Ateneo all'interno di un processo unico, mediante la condivisione e il coinvolgimento degli attori interessati, sia componente docente che tecnico amministrativa, nelle specificità dei rispettivi ruoli.

L'Ateneo ha rafforzato il percorso intrapreso e proseguito l'attività di analisi critica e autovalutativa dei punti di forza e debolezza. I risultati di tale analisi (analisi SWOT), in un'ottica di continuo miglioramento, sono esplicitati nel Piano Strategico 2020-2022, in cui sono anche evidenziati i risultati raggiunti in termini di posizionamento nei ranking nazionali e internazionali e sono ripresi nel presente documento, al fine di dare immediatezza della correlazione tra risultati e analisi.

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

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

Il legame con il territorio e le innumerevoli iniziative di **terza missione**, anche in considerazione dell'anno straordinario che era stato previsto per la città di Parma, Capitale italiana della Cultura per il 2020 e 2021, con il sostegno sinergico di tutte le istituzioni presenti, si concretano, seppur con le limitazioni intervenute a seguito della pandemia da COVID-19, in una pluralità di eventi e appuntamenti rivolti ad un pubblico eterogeneo. Le attività previste 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.

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

2.1 Didattica

L'Università di Parma sta proseguendo nel percorso intrapreso volto a consolidare e sviluppare la vocazione propria di Ateneo di tradizione millenaria in grado di interpretare il presente e di coniugare didattica di qualità e ricerca di elevato livello, nonché di sostenere lo sviluppo culturale e professionale dei propri giovani e l'innovazione del proprio territorio.

L'Università, proprio per effetto del forte patrimonio di esperienze e professionalità, presenta un'offerta formativa eterogenea, ricca e articolata, orientata all'internazionalizzazione, all'apprendimento dello studente e attenta alle potenzialità occupazionali, che mira a formare persone con competenze innovative; a tale scopo offre, oltre ai corsi di laurea e di laurea magistrale, un sistema articolato di iniziative post laurea, quali i dottorati di ricerca, le scuole di specializzazione, i master di primo e di secondo livello e i corsi di perfezionamento, orientati a garantire la collocazione delle risorse nel mercato del lavoro.

L'articolazione dei corsi di studio offerti dall'Università è attentamente valutata in una logica di ponderata valorizzazione delle competenze maturate in passato e degli obiettivi di innovazione e di sviluppo qualitativo dell'offerta formativa, integrata con la ricerca scientifica dell'Ateneo.

La qualità dell'offerta formativa è monitorata da sistemi di Assicurazione della Qualità che contemplano il ricorso a diverse fonti informative, quali i giudizi formulati dagli studenti, sia nelle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti che nei questionari di valutazione dei singoli insegnamenti, e gli sbocchi occupazionali dei laureati deducibili dai questionari Alma Laurea. Dal lato dell'offerta formativa sono monitorati i contenuti dei corsi di studio, gli aspetti organizzativi e le infrastrutture disponibili; dal lato della domanda sono verificate le potenzialità di successo dei giovani che frequentano i corsi di studio, anche grazie ad una costante consultazione delle Parti Interessate.

L'implementazione dell'offerta formativa, con particolare riferimento all'istituzione di nuovi corsi di studio e alla revisione dell'offerta didattica, ha inteso promuovere lo sviluppo internazionale, la sostenibilità, la specializzazione e l'innovatività dell'offerta formativa di Ateneo, nonché la dimensione territoriale e i rapporti con le altre Università, in particolar modo con quelle del contesto di riferimento.

Nonostante la capillarità dell'offerta formativa, l'Università attrae da fuori regione una quota importante di studenti, provenienti da numerose province italiane e dall'estero, dando vita ad un ambiente culturale vivace e dinamico che arricchisce la vita universitaria e cittadina. La possibilità di trovare il corso di studio adatto alla propria vocazione, tra quelli attualmente presenti, è indubbiamente uno dei motivi più importanti per cui l'Ateneo di Parma viene scelto da tanti studenti; la quasi totalità degli ambiti disciplinari è infatti coperta: agroalimentare, economico, farmaceutico, giuridico e politologico, ingegneria e architettura, medico-chirurgico, medico-veterinario, scienze matematiche, fisiche e naturali, umanistico e delle scienze umane. Si tratta di aree qualitativamente forti per attrattività e sostenibilità, che contemplano una specifica attenzione ai servizi agli studenti, all'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati, ai temi dello sviluppo sostenibile.

Gli studenti, la loro formazione e la loro educazione costituiscono, pertanto, il focus dell'Università di Parma e, per tale ragione, sono posti al centro delle azioni di formazione, di ricerca, delle procedure amministrative e di relazioni con il territorio. L'intera comunità accademica è impegnata a valorizzare la partecipazione e il pieno coinvolgimento dei ragazzi nella vita universitaria, con l'obiettivo di sviluppare in loro, rispettandone esigenze e legittime aspettative, la capacità di generare e di condividere le proprie conoscenze favorendo, da laureati, un loro significativo contributo intellettuale per la crescita culturale ed economica del Paese.

L'offerta formativa dell'Ateneo comprende le seguenti tipologie di corsi:

- laurea (L);

- lauree magistrali biennali (LM) e a ciclo unico (LM c.u.);
- dottorati, specializzazioni, master di primo e secondo livello, corsi di perfezionamento e aggiornamento.

Relativamente ai primi due livelli, con particolare riferimento alla progettazione di corsi di studio, negli ultimi quattro anni l'Ateneo di Parma ha attivato un numero consistente di nuovi percorsi formativi, compresi i corsi riferiti al prossimo anno accademico per i quali le procedure istitutive sono ancora in fase di svolgimento:

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

Tabella 11 – Corsi di studio di nuova attivazione erogati dall'Ateneo dall'a.a. 18/19 all'a.a. 21/22

L'impegno e lo sforzo profusi sono stati considerevoli, tenuto anche conto delle complesse e articolate procedure legate all'attivazione di nuove iniziative didattiche che contemplano il coinvolgimento di numerosi Organi e Organismi di Ateneo, oltre che esterni (Ministero, ANVUR, CUN, Comitato di Regionale di Coordinamento, Comitato Regionale di Indirizzo e altri).

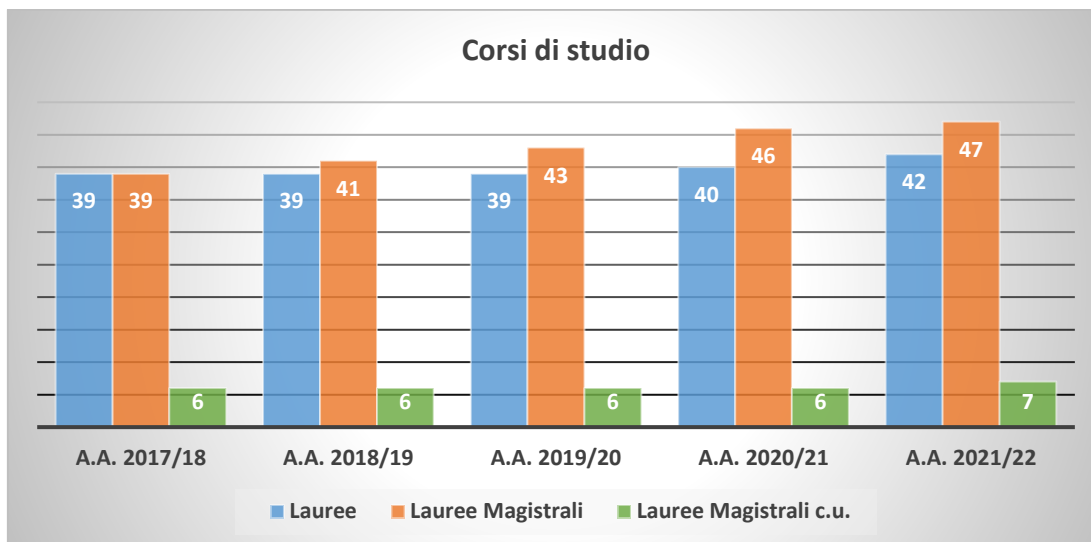


Figura 7 – Corsi di Laurea

Se, come auspicabile, l'iter di accreditamento dei nuovi Corsi di Studio per l'anno accademico 2021/2022 si concluderà positivamente, l'offerta formativa dell'Ateneo conterà di 96 Corsi di Studio complessivi, di cui 42 Lauree di primo livello, 47 Lauree Magistrali e 7 Lauree Magistrali a ciclo unico. Si tratta di numeri ragguardevoli, anche considerando che negli ultimi anni accademici è stato registrato un crescente numero di immatricolati; tuttavia, è necessario continuare a mantenere alta l'attenzione mediante un ascolto attivo e progettuale che tenga conto delle esigenze educative delle giovani generazioni, dei bisogni della domanda e dell'offerta di lavoro di concerto con le parti interessate e delle prospettive di sviluppo culturale derivanti dalle competenze e sensibilità dell'Ateneo.

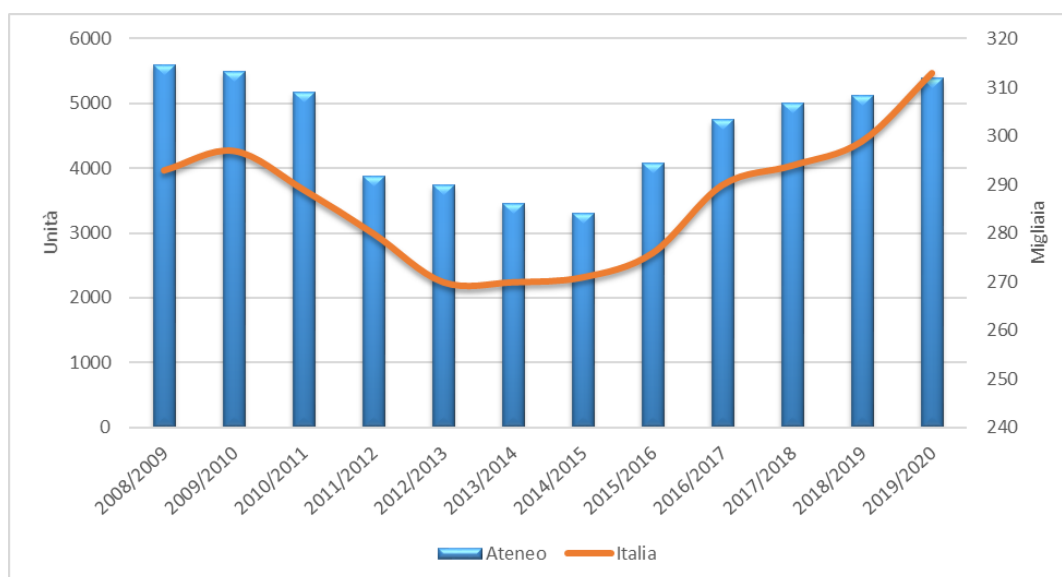


Figura 8 – Distribuzione degli immatricolati per anno accademico e trend nazionale

Come si osserva nella Fig. 8, fonte dati MUR – ANS (31 marzo 2021), l'Università di Parma ha avuto un picco negativo di immatricolazioni nell'anno accademico 2014/2015, con 3.305 unità. Nell'anno accademico successivo, 2015/2016, le immatricolazioni hanno ripreso a crescere in modo significativo, stante l'incremento del 18,9%, e in misura sostenuta rispetto al trend nazionale, anch'esso in rialzo. Nei due anni accademici successivi gli incrementi del 14% e del 6,4% hanno riportato l'Ateneo ad un livello di immatricolazioni quasi allineato a quello registrato all'inizio del periodo considerato. Nell'anno accademico 2019/2020 si sono registrate 5.387 immatricolazioni ai corsi di laurea e di laurea magistrale a ciclo unico, il dato più elevato nel periodo recente, con un'importante performance realizzata dall'Ateneo

in tema di crescita delle immatricolazioni, ovvero degli studenti che, accedendo per la prima volta all'università, hanno scelto l'Ateneo parmense.

L'Ateneo di Parma, pertanto, continua a registrare un consistente incremento di nuove immatricolazioni, anche in ragione delle azioni messe in campo negli scorsi anni accademici, che hanno consentito di recuperare gran parte degli studenti perduti in passato; i dati dell'anno accademico in corso confermano, in modo assoluto, tale andamento positivo e permettono di essere ottimisti per il futuro.

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

- ✓ aiutare le future matricole a decidere il loro futuro coinvolgendole e avviando con loro un dialogo nel difficile percorso della scelta universitaria;
- ✓ facilitare l'accesso ai corsi di laurea e attrarre gli studenti più motivati;
- ✓ innovare l'offerta formativa;
- ✓ rivedere il sistema di tassazione per favorire gli studenti con risorse limitate;
- ✓ premiare il merito con borse di studio;
- ✓ presidiare i servizi per migliorare la vita degli studenti, aprendo l'università al mondo esterno, contaminando e facendosi contaminare.

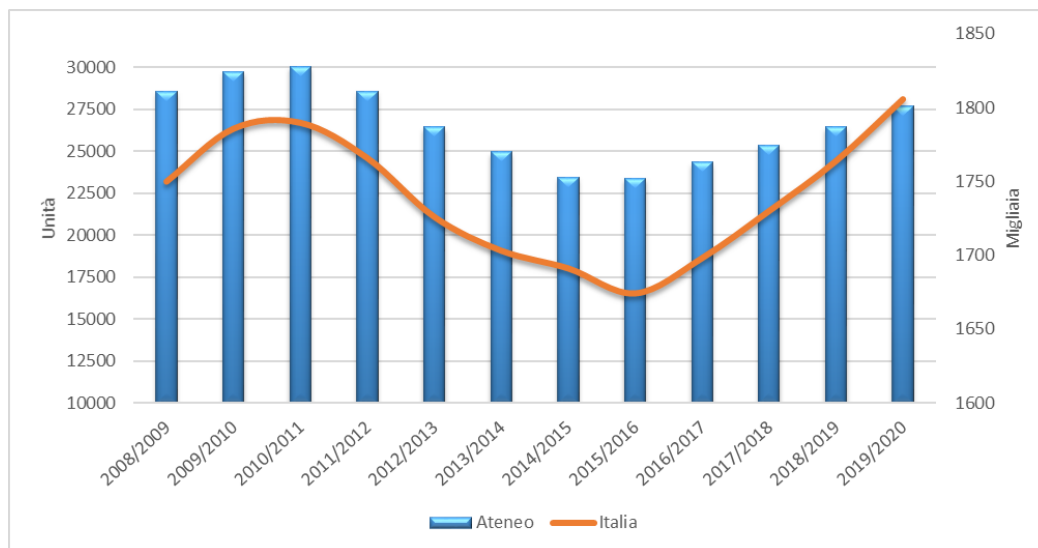


Figura 9 – Distribuzione degli iscritti per anno accademico e trend nazionale

Per quanto riguarda gli iscritti, fonte dati MUR – ANS (31 marzo 2021), si osserva un progressivo decremento a partire dall'anno accademico 2010/2011, in cui era stato raggiunto il numero di 30.051 unità, fino agli anni accademici 2014/2015 e 2015/2016, quando si registra un assestamento su valori prossimi alle 23.500 unità. Dall'anno accademico 2016/2017 la ripresa del numero di iscritti è costante, in linea con la tendenza a livello nazionale, fino ad arrivare per l'anno accademico 2019/2020 a 27.670.

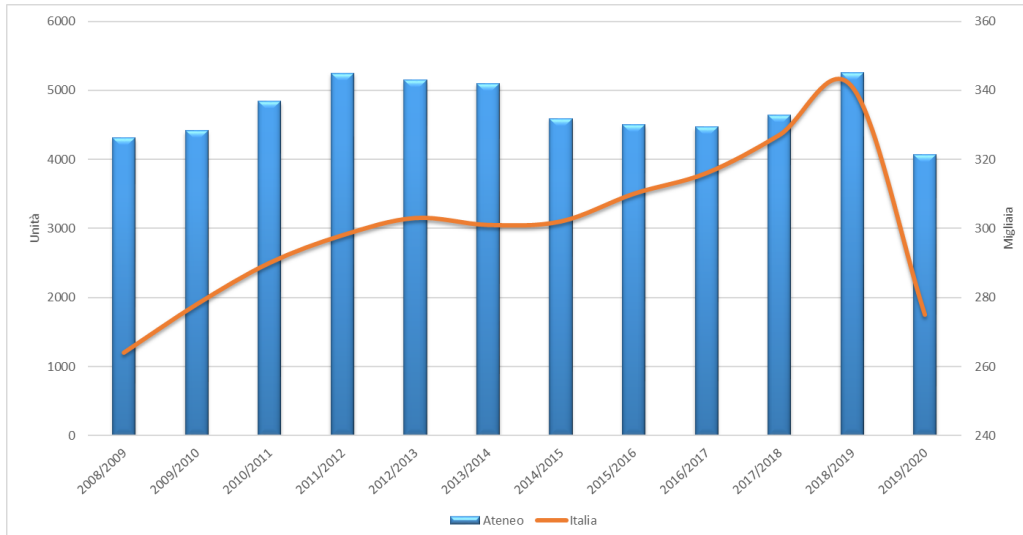


Figura 10 – Distribuzione dei laureati per anno accademico e trend nazionale

Il numero dei laureati per anno accademico, figura 10 fonte dati MUR – ANS (31 marzo 2021), nel corso dell’ultimo decennio, è rimasto costantemente sopra le 4.000 unità, superando le 5.000 unità nel triennio accademico 2011/2012 – 2013/2014 e nell’anno accademico 2018/2019, quando è stato registrato il numero più alto dell’intero periodo considerato. Occorre evidenziare che il dato riguardante l’anno accademico 2019/2020, sia a livello di Ateneo che a livello nazionale, in considerazione anche dell’estensione dell’ultima sessione di laurea al mese di giugno 2021, non è ancora da ritenersi consolidato e, pertanto, è passibile di incremento.

2.2 La Ricerca nazionale, internazionale e trasferimento tecnologico

2.2.1 La produzione scientifica di Ateneo – pubblicazioni anno 2020

La produzione scientifica dei docenti di ambito bibliometrico in servizio presso l’Ateneo al 31 dicembre 2020 è testimoniata da 2043 pubblicazioni indicizzate in Scopus (tutte le tipologie) e da 1508 articoli scientifici. Entrambi i valori sono superiori rispetto a quelli rilevati per l’anno 2019. In ambito bibliometrico (Tabella 3) circa il 60% degli articoli sono stati pubblicati in riviste che si trovano nel primo quartile della distribuzione in percentili secondo l’indicatore CiteScore (2019) e oltre il 38% ha carattere internazionale.

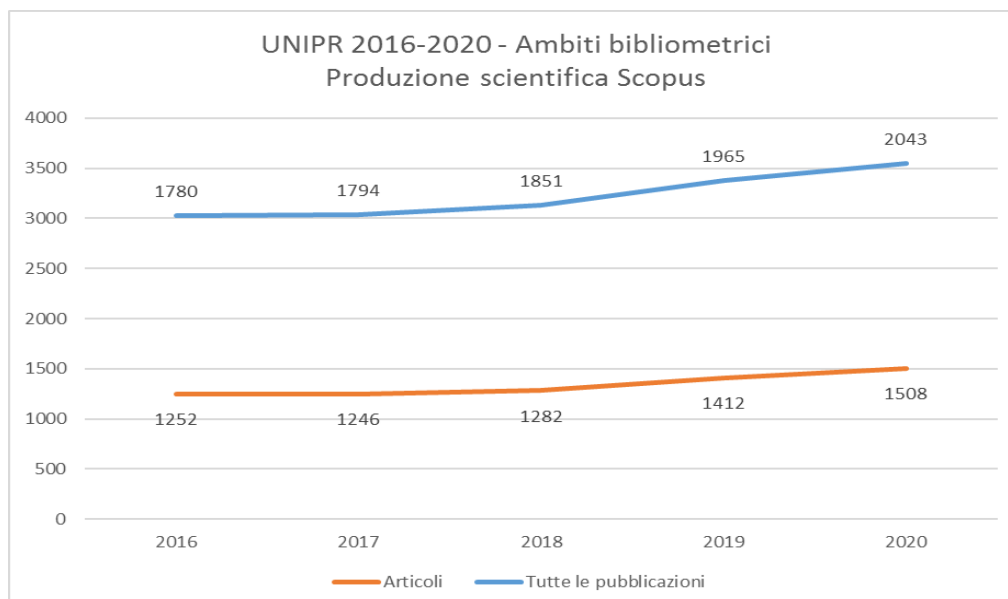


Figura 11 – Pubblicazioni in ambito bibliometrico. Produzione scientifica Scopus

Per quanto riguarda gli autori di ambito non bibliometrico i dati sulle pubblicazioni 2020, estratti da IRIS, sono sicuramente incompleti a causa dei tempi lunghi di pubblicazione in ambito umanistico e del cronico ritardo nell'immissione dei record nell'Archivio istituzionale della ricerca da parte dei docenti. Dai dati rilevati ad oggi le pubblicazioni 2020 sono 651 di cui 34 monografie e 317 articoli su rivista. Quest'ultimo valore è in aumento negli ultimi due anni.

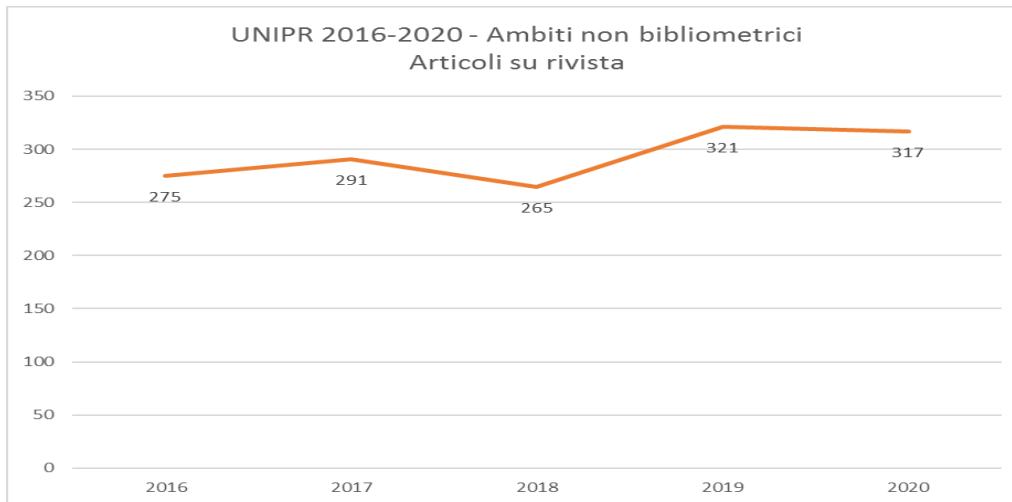


Figura 12 – Pubblicazioni in ambito non bibliometrico

L'analisi delle pubblicazioni prodotte annualmente mostra una tendenza monotona crescente nell'ultimo quinquennio. Per avere una idea più precisa della produzione media dei docenti sarebbe però necessario normalizzare i dati dei grafici alla numerosità effettiva del corpo docente tenendo conto dei pensionamenti e delle nuove assunzioni. Questo viene effettivamente fatto nelle relazioni semestrali della UO Monitoraggio delle Attività di Ricerca e TM sia su scala di Ateneo che di singolo dipartimento. La tendenza alla crescita ne esce comunque sempre confermata e addirittura accentuata.

2.2.2 Gli investimenti di Ateneo per la ricerca 2020

Proseguendo un'azione di sostegno alla ricerca iniziata nel 2018, anche nel 2020 l'Ateneo ha programmato di investire, con fondi propri, in bandi competitivi interni per la ricerca e le grandi attrezzature nella seguente modalità:

- i) Fondo locale per la ricerca (FIL) "quota incentivante";
- ii) Investimenti in attrezzature per la ricerca;
- iii) Fondo locale per la ricerca (FIL) "quota prodotti della ricerca".

La pandemia di COVID-19 ha fatto emergere l'esigenza da parte dell'Ateneo di dare la precedenza, rispetto a quanto programmato per gli investimenti in ricerca relativi ai sopracitati programmi di finanziamento, all'emanazione di un Bando straordinario di Ateneo per progetti in ambito SARS-CoV-2 e COVID-19, con uno stanziamento di € 300.000 destinato a progetti di ricerca della durata di 12-18 mesi. Alla scadenza del Bando sono pervenute all'Ateneo n. 36 domande di finanziamento, tutte ammesse alla valutazione da parte della Commissione valutatrice nominata dal Rettore. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Commissione valutatrice, ha deliberato il finanziamento dei primi 6 progetti in graduatoria.

I programmi pluriennali di finanziamento i) e ii) sono poi proseguiti nel 2020 con l'emanazione di un unico **Bando di Ateneo 2020 per la ricerca**, con uno stanziamento complessivo di € 2.100.000, articolato in due due parti:

Parte 1 - Finanziamento di progetti di ricerca di Ateneo – FIL - Quota incentivante per complessivi € 1.300.000.

Parte 2 - Finanziamento per acquisizione e manutenzione di attrezzature scientifiche per complessivi € 800.000.

Per quanto riguarda, infine, il **FIL “quota prodotti della ricerca”**, nel 2020 l’Università di Parma ha emanato un bando con uno stanziamento di € 1.000.000 finalizzato a supportare individualmente i docenti e i ricercatori sulla base della consistenza e della qualità dei prodotti derivanti dalle loro attività di ricerca. Il Regolamento quadro di Ateneo FIL per la ripartizione del fondo locale per la ricerca (<https://www.unipr.it/node/14741>) prevede la valutazione della produzione scientifica individuale nel triennio precedente l'anno del bando, secondo criteri generali definiti dalla Commissione di Ateneo per la Ricerca, integrati e adattati dai Comitati Scientifici alle specificità delle rispettive Aree.

L’ **investimento complessivo** a supporto della ricerca da parte dell’Ateneo nel corso del 2020 è stato di € 2.800.000, a cui si aggiungono contributi esterni per € 600.000, per un totale di **€ 3.400.000**.

2.2.3 I risultati della contrattualistica privata e pubblica e dell’attività istituzionale

Il valore relativo alla contrattualistica con il settore privato, ai servizi di consulenza, alle sperimentazioni cliniche e alle prestazioni a tariffario, nel 2020, ammonta complessivamente a **€ 7.291.974,39**. Si vuole sottolineare che, relativamente alle prestazioni a tariffario, le prestazioni connesse alla gestione di attività connesse alla pandemia da COVID-19 ammontano a € 1.387.724,80. Per ciò che riguarda la contrattualistica con il settore pubblico e gli enti no profit l’importo complessivo ammonta a € 2.040.636,34.

Le donazioni e i contributi assumono nel 2020 un valore pari ad € 1.748.589,67, con una significativa diminuzione rispetto al 2019. Considerando finanziamenti esterni l’importo complessivo risulta pari ad **€ 6.313.637,37** con un incremento rispetto al 2019 di € 2.159.474,17. Di seguito si riportano le rappresentazioni grafiche relative ai dati di Contratti e convenzioni con il settore pubblico e privato.

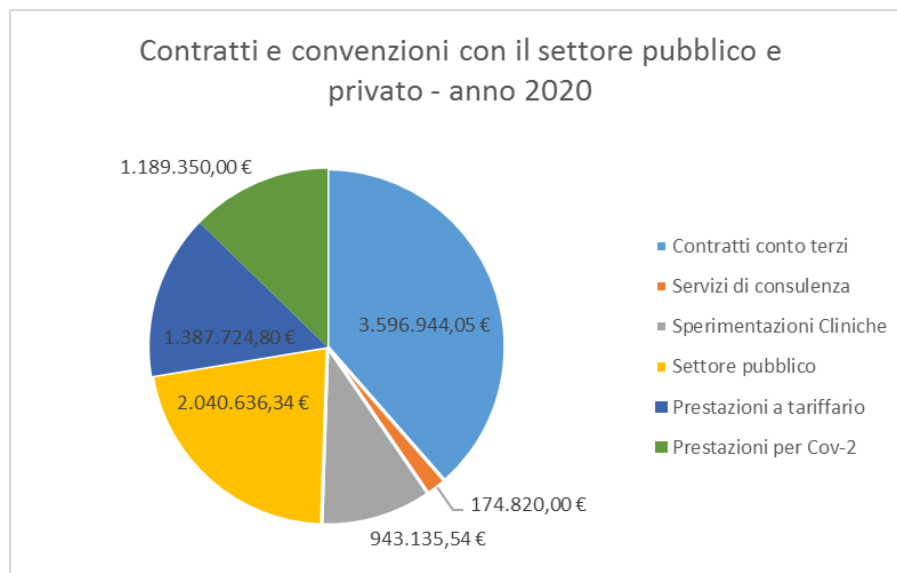


Figura 13 – Contratti e convenzioni con settore pubblico e privato

2.2.4 I risultati della ricerca europea e dei progetti relativi ai rapporti internazionali

L’attività di ricerca internazionale ha visto concessioni di finanziamento per un importo complessivo di **€ 8.381.443,30**. Tra questi si segnalano finanziamenti per **€ 5.435.786,13** relativi a progetti del programma

Horizon 2020, finanziamenti per **€ 2.399.727,23** relativi ad altri programmi di finanziamento europei ed **€ 545.929,94** relativi altre tipologie di progetti internazionali.

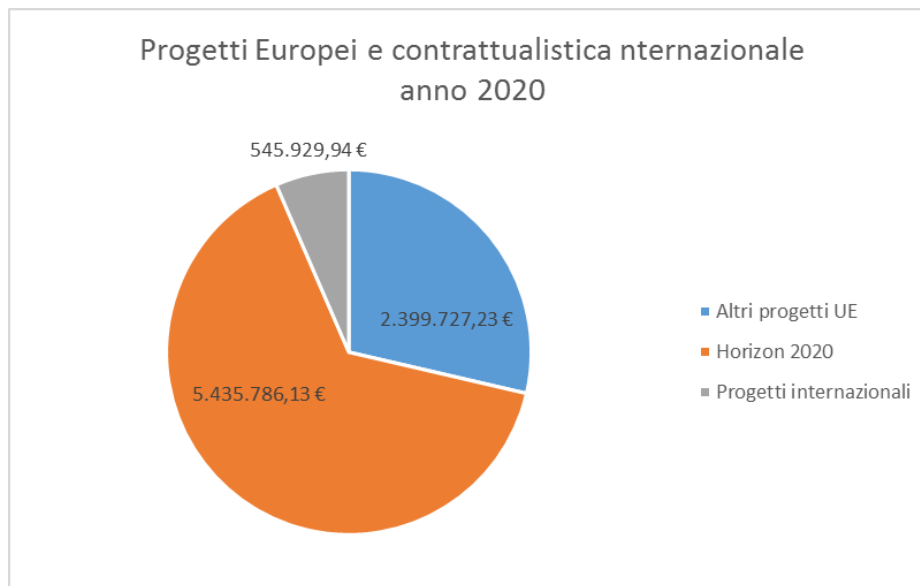


Figura 14 – Progetti europei e contrattualistica internazionale per l'anno 2020

2.2.5 Progetti di ricerca nazionali, regionali e di altra tipologia

Per quanto riguarda i progetti ottenuti da bandi competitivi nazionali, regionali o di altra tipologia occorre notare che l'andamento è oscillante negli anni. Queste fluttuazioni sono giustificate dal fatto che i bandi non hanno cadenza annuale: pertanto gli importi dei relativi finanziamenti variano notevolmente di anno in anno. Nel corso del 2020 il MUR e altri Ministeri hanno finanziato progetti per un ammontare complessivo pari a **€ 1.737.008,78**.

Gli ultimi progetti finanziati nel 2020 nell'ambito del Bando PRIN 2017 ammontano a **€ 345.720,00**. Si sottolinea che la maggior parte dei progetti PRIN 2017 è stata finanziata nell'anno 2019 e che il nuovo bando è stato emanato nel 2020, con esiti previsti a fine 2021.

Le attività progettuali su bandi emanati dalla Regione Emilia-Romagna hanno portato a finanziamenti complessivi per **€ 879.807,75**.

I progetti a valere sul POR-FESR 2014-2020 hanno portato nel 2020 ad un finanziamento complessivo pari a **€ 198.300,00**. Si sottolinea che la maggior parte dei progetti POR FESR è stata finanziata nell'anno 2019 e che è prevista l'emanazione del nuovo bando nel 2021. Sul bando regionale POR FSE sono stati finanziati progetti relativi a assegni di ricerca per un valore complessivo pari ad **€ 396.752,00**. Altri progetti Regionali hanno ottenuto finanziamenti per **€ 284.755,75**.

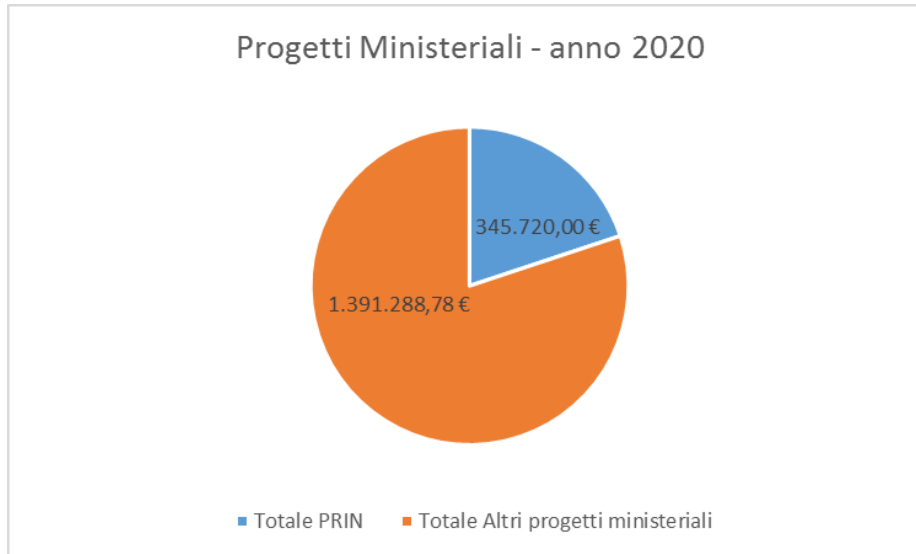


Figura 15 – Progetti ministeriali

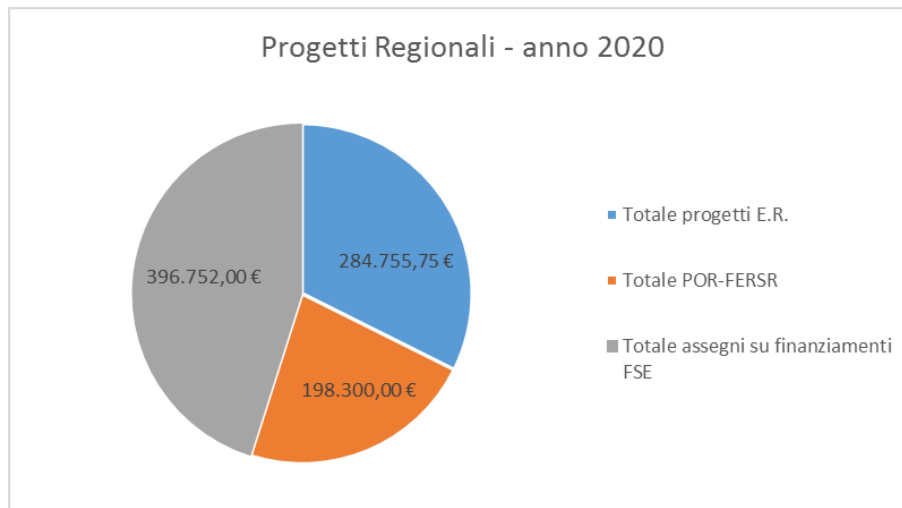


Figura 16 – Progetti regionali

2.3 Terza missione

Già con il Piano Strategico 2019-2021, l'Ateneo ha chiaramente delineato una specifica strategia anche per le attività di terza missione, la cui introduzione declinata in obiettivi strategici specifici, testimonia la volontà dell'Ateneo di rafforzare i rapporti con il territorio e il tessuto socioeconomico e culturale, perseguendo la propria missione istituzionale di apertura verso la Società mediante il trasferimento delle conoscenze, come esplicitato nel proprio statuto e nella strategia di pianificazione.

La pandemia ha avuto un effetto drammatico sia sulla socialità, imponendo il distanziamento forzoso, sia per i gravi risvolti economici che questo ha comportato. La Terza Missione dell'Università di Parma, in tale contesto nazionale e internazionale, ha subito in modo diretto tutto l'impatto negativo del COVID-19.

2.3.1 Il public engagement

Per “Parma Capitale della Cultura 2020-2021” l’Ateneo aveva messo a punto un vasto e variegato programma di eventi, denominato “Facciamo Conoscenza”, già avviato nel settembre 2019, che avrebbe dovuto esplicitarsi con seminari in tutti i campi del sapere, i cosiddetti “Aperitivi della Conoscenza”, giornate culturali a tema e mostre scientifiche e artistiche, oltre 250 eventi, auspicando una importante presenza di pubblico; tutto questo ha subito un improvviso arresto con l’avvento della pandemia. Anche le iniziative di collaborazione con il tessuto produttivo sono state fortemente affette dalla pandemia, sia per la situazione emergenziale, in cui è precipitato il contesto economico, che ha provocato la repentina ridefinizione delle priorità aziendali, sia per l’impossibilità di instaurare relazioni dirette con il personale coinvolto nell’innovazione tecnologica. Ciononostante, è stato comunque possibile organizzare un congruo numero di eventi, con un ampio spettro tematico, come di seguito elencato:

- 10 seminari a carattere divulgativo della rassegna “Aperitivi della Conoscenza”, Orto Botanico e ParmaUniverCity Info-Point, 8 gennaio - 19 febbraio 2020 ;
- 10 eventi della rassegna “Giorni della conoscenza” , in dettaglio:
 - “Seminari di Europa” – n. 2
 - “Libri di Storia” – n. 2
 - “Ciclo I concerti del Boito” - n. 2
 - “Giardini per crescere”: Giornata di disseminazione del progetto Europeo Erasmus +, finanziato dalla Unione Europea, dal titolo “GARDENStoGROW: *Urban Horticulture for Innovative and Inclusive Early Childhood Education*”
 - Workshop “Il valore della complessità”
 - Giornata di studi “Chirurgiae Magistri. La chirurgia universitaria parmense nel 2020”
 - Seminario di studio in occasione della V Giornata mondiale della Lingua e della Cultura Greca “Lingua e civiltà dei Greci: una prospettiva diacronica”;
- n. 1 evento espositivo della rassegna “Conoscenza in Mostra”: “Design! Oggetti, processi, esperienze”;
- n. 2 Residenze d’artista *Through time: integrità e trasformazione dell’opera*:
 - Installazione di Massimo Bartolini dal titolo *On Identikit*;
 - Installazione di Luca Vitone dal titolo *Il Canone*;

A far tempo da luglio 2020, è nata così una nuova categoria di “Facciamo Conoscenza”: UNIPR ON AIR, una raccolta di video interviste a personaggi di grande peso politico, culturale e scientifico a livello nazionale ed internazionale, che hanno dedicato mezz’ora del loro tempo a dialogare con nostri docenti. I video sono trasmessi sul canale Youtube di Ateneo e sul sito di “Facciamo conoscenza”.

Nell’ambito delle iniziative realizzate per la diffusione della conoscenza, sono state sottoscritte convenzioni, avviate iniziative di didattica museale e di divulgazione scientifica online, attraverso la predisposizione di video e di percorsi espositivi digitali. Sono stati inoltre avviati progetti di citizen science, che hanno portato allo sviluppo di una App interattiva dell’Orto Botanico, da utilizzare per le attività di ricerca sulla flora locale, grazie al coinvolgimento diretto degli studenti e dei cittadini interessati che, tramite l’applicazione, possono inviare foto delle specie botaniche oggetto di studio. elaborati progetti in sinergia con enti e istituzioni del territorio.

Nell’ambito delle attività relative alla promozione e valorizzazione del patrimonio museale e archivistico, è tuttora in corso di realizzazione la digitalizzazione di parte delle collezioni dei musei e dei fondi archivistici, anche con visualizzazione tridimensionale, per favorirne la visibilità, ad accesso libero, sul [nuovo portale web del Sistema Museale](#), sui social dello stesso SMA e sulla piattaforma Google Arts and Culture, dove i musei di Ateneo hanno un’istanza dedicata.

PROGETTI

Progetto “Parma DIGIDOCU LAB”, proposto da Università di Parma - Sistema Museale di Ateneo, ASP - Ad Personam (Parma) e Chiesi Farmaceutici S.p.A., e finanziato da Fondazione Cariparma nell’ambito del bando “PARMA e-20 e-20, con l’obiettivo di promuovere la cultura in tutte le sue forme, attraverso la digitalizzazione e valorizzazione delle collezioni storiche, in sinergia con le istituzioni locali e il terzo settore.

CONVENZIONI PER LO SVILUPPO DI PROGETTI E ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

- Agreement tra Google Cultural Institute e Università di Parma – Sistema Museale di Ateneo per l’utilizzo della piattaforma Google Arts & Culture, sulla quale è visualizzabile il patrimonio culturale mondiale, con l’obiettivo di rendere visibili online i pezzi salienti delle collezioni dei musei scientifici e di CSAC, attraverso la loro digitalizzazione e strategie di storytelling.
- Contratto di servizi tra Chiesi Farmaceutici S.p.A. e Università di Parma per la realizzazione del progetto “Urban Green”, percorso tematico dedicato al verde urbano, nell’ambito delle iniziative di didattica e di divulgazione dell’Orto Botanico del Sistema Museale di Ateneo rivolte alle scuole e alla cittadinanza.
- Contratto di servizi tra Chiesi Farmaceutici S.p.A. e Università di Parma per la realizzazione del progetto “L’Arte della Cura”, percorso tematico dedicato all’identità farmaceutica della città, nell’ambito delle iniziative di didattica e di divulgazione dell’Orto Botanico del Sistema Museale di Ateneo rivolte alle scuole e alla cittadinanza.
- Convenzione tra Università di Parma e Associazione Amici dell’Orto Botanico di Parma ODV per attività di cura, manutenzione e valorizzazione dell’Orto Botanico.
- Protocollo d’intesa tra Università di Parma, Complesso Monumentale della Pilotta, Fondazione Cariparma, Ordine degli Architetti PPC di Parma, per la realizzazione della mostra dedicata all’Architettura farnesiana.

É opportuno ricordare come l’Università di Parma e gli Istituti Penitenziari di Parma abbiano stipulato una convenzione nell’ottobre 2017 e un successivo accordo nel novembre 2018, per la costituzione del Polo Universitario Penitenziario (PUP). Nell’ambito degli accordi si fa riferimento alla formazione universitaria non solo come diritto personale inalienabile, ma anche come via di crescita e formazione perfettamente coerenti con il senso e con l’esecuzione della pena. Il PUP segue studenti detenuti nelle sezioni di alta sicurezza (AS1 e AS3) e in regime di 41 bis; si tratta, pertanto, di studenti sottoposti ad alti standard di sicurezza che rendono complessi sia gli incontri, sia semplici attività, a causa delle rigide procedure di controllo previste. Da sottolineare, inoltre, che questi studenti non hanno la possibilità di alcun contatto autonomo con l’esterno (internet, ecc.) e necessitano, pertanto, di una totale presa in carico da parte dell’Università. Le attività didattiche individuate per sostanziare il diritto allo studio per gli studenti in stato di detenzione sono sintetizzabili negli incontri con i docenti per seminari di orientamento e prima degli esami, negli incontri con i tutor studenti per lezioni individuali e di gruppo, nonché con volontari di Forum per laboratori di italiano “alto livello”. Inoltre, sono stati organizzati momenti aperti agli altri detenuti per orientamento allo studio: “Open Day in carcere”, seminari aperti ai cittadini per favorire un dialogo con la città sui temi studiati nel PUP, e attività laboratoriali settimanali con studenti detenuti e non. Nel periodo dal 10 gennaio al 21 febbraio 2020 l’attività di tutorato si è svolta regolarmente in presenza, mentre è stata sospesa dal mese di marzo. I tutorati sono ripresi all’inizio di giugno tramite la piattaforma Teams ed in presenza dalla fine del mese di agosto ad oggi. Gli studenti detenuti fruitori di tutoraggio sono stati complessivamente 18, per un totale di più di 400 ore erogate. Tra gennaio e febbraio si sono tenuti 6 “Laboratori di sociologia culturale” della durata totale di 15 ore. Le

attività laboratoriali sono ricominciate nel mese di novembre con cadenza settimanale, una parte in presenza e una su piattaforma teams. Nel periodo dal 21 gennaio al 4 marzo 2020 sono stati fissati, in presenza, 6 esami, mentre nel periodo dal 7 aprile al 1° dicembre 2020 sono stati fissati sulla piattaforma Teams, 26 esami. Nelle giornate del 18 e 25 giugno 2020 si è svolta una videoconferenza a distanza relativa all'Open Day in carcere, che ha visto la partecipazione di numerosi detenuti. In totale gli esami di profitto sono stati 58.

LA NOTTE EUROPEA DEI RICERCATORI

Il Sistema Museale di Ateneo ha organizzato e coordinato le attività della "Notte dei Ricercatori" (25-26 settembre 2020), la più importante manifestazione di comunicazione scientifica, che coinvolge oltre 300 città europee. L'evento è stato promosso dall'Università di Parma con la coorganizzazione e il patrocinio del Comune di Parma e di IMEM- CNR e la collaborazione e il supporto di numerose realtà del territorio.

La manifestazione si è svolta in presenza, con accessi contingentati e prenotazione obbligatoria, nel rispetto delle norme anti COVID, alle singole attività ideate dai docenti e ricercatori per coinvolgere bambini, giovani e adulti nel mondo della ricerca scientifica. Il programma, visualizzabile on-line sul portale dedicato <https://lanottedeiricercatori.unipr.it/>, ha visto la realizzazione di numerosi esperimenti, mostre, seminari e laboratori aperti al Campus delle Scienze e Tecnologie; di venti seminari divulgativi interdisciplinari tenuti da ricercatori dell'Ateneo in vari plessi universitari del centro storico; e l'accesso allo CSAC - Centro Studi e Archivio della Comunicazione nell'Abbazia di Valserena, dove è stato possibile visitare mostre e installazioni in corso. La Notte dei Ricercatori 2020 ha fatto registrare la presenza di 1.700 visitatori.

2.3.2 Valorizzazione della Ricerca

Nell'ambito della valorizzazione della ricerca le principali attività svolte nell'anno 2020 sono state le seguenti:

- Progetto PARMA-PoC: "PATent and Research results valorisation and MAnagement through PoC projects" (70.000€ per supporto a 4 brevetti)
- Progetto POINT: "PromOTion of Innovation and Transfer of Technology through patent valorization" (bando MISE, 130.287€ per l'attivazione di due figure di "Knowledge transfer manager")
- Progetto "Tecnopolo 2.0 – Piano di attività e di gestione dell'Università di Parma per le attività di gestione e sviluppo del Tecnopolo di Parma" (finanziamento RER di 150.000€ per l'attivazione di 3 figure professionali)
- Avviata la realizzazione del "Parma Food Business Incubator"
- Progetto Parma "E-Lab" (risorse del Fondo Sociale Europeo), per Laboratorio Regionale di imprenditorialità, con finanziamento di 7 assegni di ricerca annuali; piano formativo in collaborazione con Le Village by CA
- Progetto "Drive-Less", premio innovatori responsabili 2020 (finanziamento RER di 5.000€)
- Accordi, convenzioni quadro e protocolli d'intesa: 31
- Accordi per attività istituzionale e collaborazione: 64
- Contratti per attività in conto terzi per importi superiori a 100.000€: 5
- Sperimentazioni cliniche e studi osservazionali: 31
- Brevetti Depositati: 5

2.3.3 Spin off

L'Ateneo nel 2020 non ha costituito nuovi Spin off accademici, mentre due società hanno perso tale qualifica. Il numero degli Spin-off attivi presso l'Ateneo al 31 dicembre 2020 ammonta a venticinque.

2.3.4 Brevetti

Per quanto riguarda l'attività di valorizzazione della proprietà intellettuale, si segnala l'avvenuto deposito dei seguenti brevetti nell'anno 2020 a titolarità dell'Università di Parma:

Titolo del brevetto	Tipo di deposito	Titolarietà	Dipartimento
Flexibile microphone arrays apparatus and processing	U.S.A.	UNIPR HUAWEI	Dipartimento di Ingegneria e Architettura
Eye Drop Aid (EDA)	U.S.A.	UNIPR	Scienze degli Alimenti e del Farmaco
Materiale e relativo processo innovativo per packaging	Italia	UNIPR	Centro Interdipartimentale CIPACK
Produzione di estratti antimicrobici da sottoprodotti vegetali	PCT	Unipr	Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco
Sistema modulare per la gestione microlitrica di gas in pressione per la somministrazione controllata di sostanze in forma gassosa, liquida e polvere	Italia	Unipr 80% CNR 20%	Dipartimento di Medicina e Chirurgia

Tabella 12 – Brevetti depositati nell'anno 2020

2.4 Internazionalizzazione

A causa dell'avvio della situazione epidemica dal mese di marzo, l'anno solare 2020 (secondo semestre 2019/2020 e primo semestre 2020/2021) registra un comprensibile e significativo decremento degli studenti in mobilità per scambio (sia in ingresso che in uscita). L'introduzione della didattica virtuale da parte sia dell'Ateneo di Parma sia degli Atenei di destinazione degli studenti ha solo marginalmente arginato il calo di flussi, con particolare riferimento al secondo semestre 2019/2020, a causa dell'incerto evolversi della curva di contagi e del progressivo consolidarsi di misure restrittive da parte di tutti i Paesi europei e non europei che hanno portato al *lock-down*.

L'Università degli Studi di Parma intrattiene numerosi rapporti con Atenei ed altre Istituzioni internazionali, con l'obiettivo di sviluppare attività congiunte di ricerca e di didattica, anche mediante lo scambio di docenti (*visiting professor*), ricercatori (*visiting researcher*), studenti. Per effetto della pandemia il numero di *visiting professor*, pari a n. 18 rispetto ai 32 del 2019, così come il numero dei titoli conferiti ai *visiting researcher*, pari a n. 5 rispetto agli 11 del 2019, sono scesi drasticamente.

L'Ateneo ha proseguito le proprie attività connesse ai processi di internazionalizzazione di didattica, sviluppando nuove opportunità di doppia titolazione, attivando nuovi accordi di collaborazione e preparando il contesto per il nuovo Programma Comunitario Erasmus+ 2021/2027 e l'introduzione della gestione completamente dematerializzata dei flussi di scambio (Erasmus Without Papers, European Student Card su tutti). E' stato inoltre finalizzato la possibilità di utilizzare la funzione Learning Agreement in ESSE3.

In linea con quanto programmato, hanno avuto avvio le procedure per la partecipazione al bando Europeo "European Universities", disponibile nell'ambito della Call Erasmus+ 2022. È stato definito il nucleo iniziale del network di Atenei partecipanti e sono in fase di sviluppo i contenuti della rete. Di seguito, i dati relativi alle varie attività:

Nell'a.a. 2019/2020 sono stati stipulati n. 42 nuovi accordi portando il numero complessivo degli accordi internazionali attivi a 334.

La stipula di accordi di collaborazione internazionali è condizione necessaria per ampliare le opportunità di studio e di mobilità degli studenti verso l'estero sia in Europa, mediante il programma ERASMUS, sia verso gli Atenei non europei mediante il Programma di Ateneo denominato OVERWORLD.

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

Tabella 13 – Accordi interuniversitari internazionali di cooperazione didattica e scientifica attivi

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

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

Tabella 14 – Accordi bilaterali Erasmus+ attivi

Accordi a.a. 2020/2021	Numero
Attivi	33
In fase di completamento	05

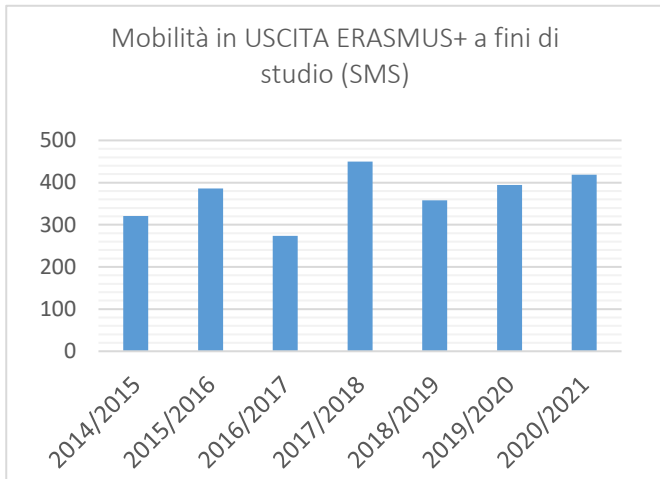
Tabella 15 – Accordi di doppia titolazione

Gli accordi in fase di completamento includono n.3 accordi attivati nell'anno 2020, attualmente non ancora fruibili dagli studenti: L in Scienze Politiche e Relazioni Internazionali con l'Universität Passau (Germania), LM in Chimica e LM in Chimica Industriale con Universiteit Twente (Olanda) e n. 2 accordi per i quali è stata avviata la fase progettuale (LM in Filosofia con Martin Luther Universität Halle e la LMCU in Odontoiatria e Protesi Dentaria con la Universidade de Sao Paulo – Faculdade de Riberão Preto in Brasile e l'Università di Malta).

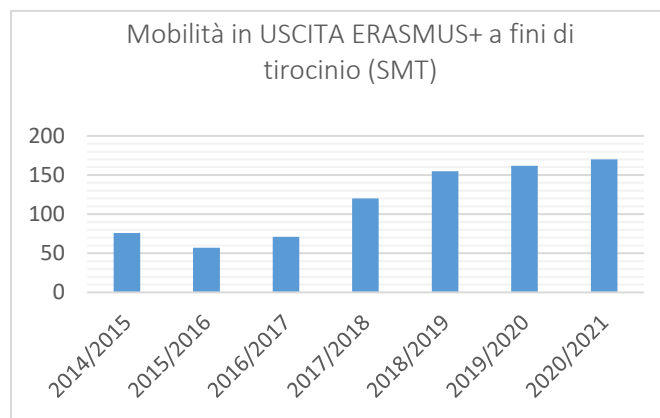
MOBILITÀ ERASMUS +

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

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



Il programma ERASMUS SMS offre la possibilità di trascorrere un periodo di studio (dai 3 ai 12 mesi), presso una delle Università europee partner dell'Ateneo di Parma. Gli studenti selezionati, tramite apposito bando, hanno l'opportunità di frequentare lezioni, sostenere gli esami concordati con i docenti, ottenendone il riconoscimento al rientro, e condurre ricerche in loco per la propria tesi di laurea. Possono inoltre usufruire delle strutture e dei servizi dell'Ateneo ospitante.



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

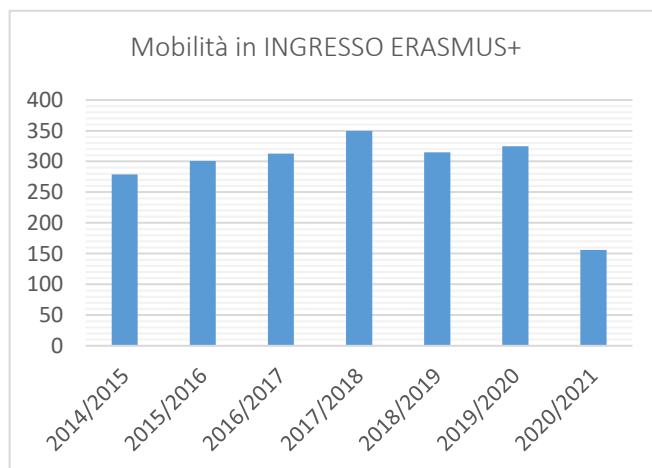


Figura 17 – Mobilità in ingresso e in uscita

MOBILITÀ OVERWORLD

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

Il programma OVERWORLD comprende due azioni: l'AZIONE 1 che prevede la redazione di progetti innovativi di scambio presentati dal personale docente dell'Università degli Studi di Parma e l'AZIONE 2 dove gli studenti interessati alla mobilità internazionale partecipano direttamente al bando di mobilità.

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

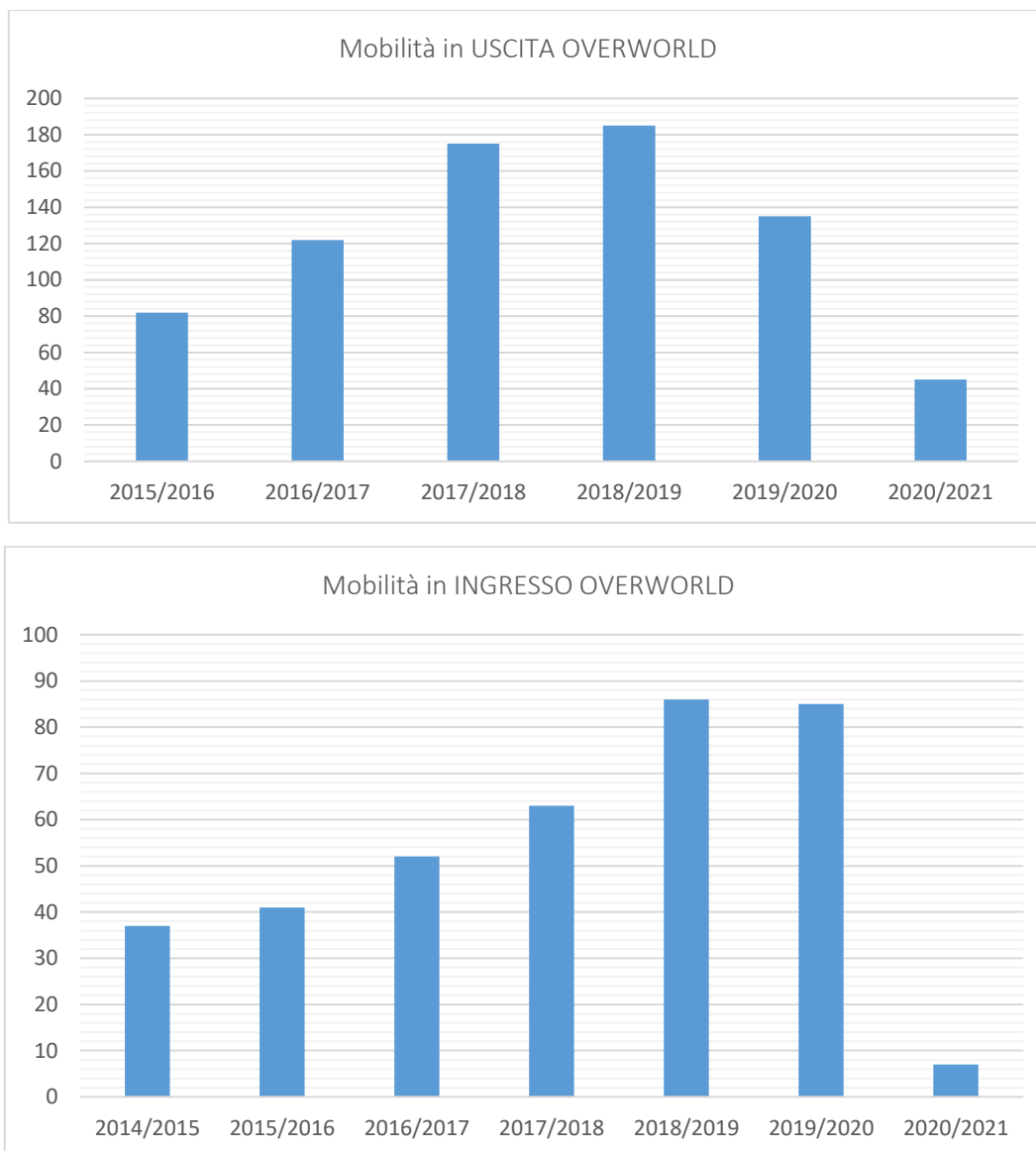


Figura 18 – Mobilità overworld

2.5 La sostenibilità in Ateneo

Il complesso delle iniziative di sviluppo sostenibile poste in atto dall'Ateneo a partire dall'anno 2020, prevalentemente rivolte al miglioramento della mobilità e della gestione dei rifiuti, evidenzia il concreto avanzamento delle azioni di sostenibilità previste dal Piano Strategico 2020-2022 e dal successivo aggiornamento del 2020. Quanto concluso nello scorso anno ha subito alcune parziali alterazioni dovute agli effetti dell'emergenza sanitaria, conservando tuttavia un sostanziale allineamento rispetto ai risultati attesi. Diversi progetti intrapresi dall'Ateneo per il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile hanno infatti subito modifiche nel processo di attuazione, pur mantenendo, per la parte gestionale, una generale coerenza con quanto atteso per il primo anno di programmazione. Con riferimento al biennio 2020-2021, può pertanto essere assunto che gli effetti dell'emergenza sanitaria abbiano provocato un impatto negativo sull'acquisizione di nuovi elementi tecnici (es. progetti di monitoraggio della mobilità e di riduzione dei consumi energetici) preservando tuttavia il concreto avanzamento di diverse iniziative.

Nel seguito del presente paragrafo viene offerta un'analisi dei principali risultati conseguiti dall'Ateneo nelle aree dello sviluppo sostenibile.

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

Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha rispettato l'impegno assunto in fase di programmazione strategica 2020-2022 in merito alla revisione del proprio assetto organizzativo in materia di sostenibilità e ambiente. In particolare, nell'ambito della complessiva revisione organizzativa, l'Ateneo ha previsto l'istituzione della **U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza**, struttura tecnica centrale che integra al suo interno le funzioni di coordinamento del sistema sicurezza e i nuovi compiti di supporto e realizzazione delle azioni di Ateneo per la sostenibilità e l'ambiente.

La nuova Unità Organizzativa, secondo l'iter di attivazione svolto nel 2020, trova collocazione nell'ambito della Direzione Generale dell'Ateneo a garanzia della trasversalità di azioni che caratterizza lo sviluppo sostenibile nell'organizzazione universitaria. Importante sottolineare che l'attivazione di una struttura tecnica dedicata alla sostenibilità costituisce un risultato fondamentale dal punto di vista del concreto impegno dell'Università di Parma nei confronti dello sviluppo sostenibile. La U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza rappresenta infatti il primo presidio tecnico istituito dall'Ateneo per il coordinamento delle azioni strategiche in tema di sostenibilità ed il raggiungimento degli obiettivi formulati dagli Organi di Governo e dal Gruppo di Lavoro Ateneo Sostenibile. I compiti operativi assegnati alla U.O. Ambiente, Sostenibilità e Sicurezza comprendono conseguentemente il coordinamento, la progettazione e il supporto tecnico per la definizione di indirizzi e strategie di Ateneo in tema di sviluppo sostenibile, in tutti gli ambiti istituzionali e nel rispetto dei principi trasversali della sostenibilità ambientale, sociale ed economica. L'Unità Organizzativa è inoltre chiamata ad assicurare la complementarietà delle funzioni in materia di sostenibilità svolte dalle diverse strutture di Ateneo al fine di garantire il coordinamento e l'efficienza, anche attivando un sistema di reporting per il rilievo in tempo reale delle criticità e l'elaborazione di strategie di miglioramento della gestione ambientale.

2.5.2 Le azioni per il clima e la conservazione delle risorse

NUOVE PROGETTAZIONI DI EDILIZIA SOSTENIBILE

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

dagli atti normativi nazionali. Analogo principio si è seguito per la progettazione del nuovo edificio dedicato alla **Chirurgia Veterinaria**. Anche in questo caso la progettazione ha previsto la caratteristica di edificio NZEB ed il rispetto dei CAM, quindi ponendo le basi per la realizzazione di un edificio caratterizzato da forte riduzione del fabbisogno di energia primaria per il mantenimento del comfort microclimatico.

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

2.5.3 Conservazione dell'acqua e dell'energia e transizione verso le fonti rinnovabili

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

Anche in accordo con gli obiettivi stabiliti in sede di programmazione strategica 2020-2022, alcune prime azioni hanno riguardato la realizzazione di sistemi di **monitoraggio e controllo degli utilizzi di acqua ed energia**. Presso il Campus Scienze e Tecnologie sono stati installati diversi contatori sulla rete idrica per il monitoraggio dei consumi di acqua. I misuratori installati sono predisposti per essere collegati in rete e per registrare e monitorare i dati da remoto.

L'azione di monitoraggio del fabbisogno idrico è parallelamente proseguita ad opera del Dipartimento di Ingegneria e Architettura e del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile".

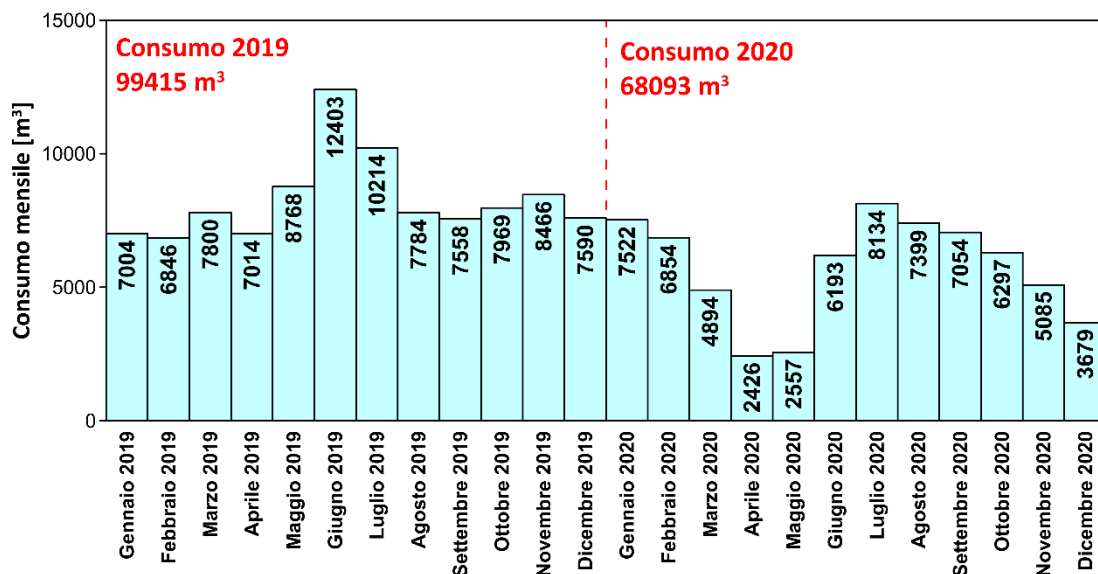


Figura 19 – Esito monitoraggio consumi idrici presso il Campus Scienze e Tecnologie (periodo 2019 – 2020)

Sul fronte energetico un'analoga iniziativa è stata posta in essere presso gli edifici dell'Abbazia di Valserena sede del Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC) in cui sono stati installati contatori di energia elettrica e termica (calorie e frigorifere). Anche in questo caso i sistemi di misura installati risultano predisposti per realizzare il monitoraggio da remoto. Questi interventi costituiscono le prime fasi di un processo con cui l'Università di Parma intende realizzare un sistema integrato di rilievo, misura, acquisizione ed elaborazione dei dati per la supervisione dei parametri che regolano la sostenibilità ambientale dell'Ateneo. Il rilievo e la raccolta sistematica dei dati di ingresso diviene infatti elemento fondamentale per valutare l'efficacia delle azioni migliorative poste in essere e procedere al riesame e alla definizione dei nuovi obiettivi, nell'ottica del miglioramento continuo.

Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha inoltre posto le basi per il perfezionamento dell'**accordo di Partenariato Pubblico Privato (PPP)** per l'affidamento dei "Servizi energetici e multiservizio tecnologico presso gli edifici di pertinenza dell'Università di Parma mediante "EPC" secondo la Direttiva 2012/27/CE

e il D.Lgs. n. 102/2014” (art. 183 c. 15, D.lgs. 50/2016). L’accordo comprende molteplici interventi per la riqualificazione impiantistica ed energetica degli insediamenti e degli edifici universitari. Fra questi, di particolare rilievo è certamente la realizzazione presso il Campus delle Scienze e Tecnologie di un nuovo sistema di trigenerazione abbinato ad assorbitore a bromuro di litio, pompe di calore geotermiche e refrigeratori d’acqua impieganti idrofluorolefine (HFO) a bassissimo potenziale di riscaldamento globale (*Global Warming Potential, GWP*). Nell’ambito dello stesso accordo, per quanto concerne il ricorso alle energie rinnovabili, riveste particolare significato anche la prevista realizzazione di tre nuovi impianti fotovoltaici, di cui il primo, con potenza nominale pari a 70 kWp, ubicato presso il Campus delle Scienze e Tecnologie di Via Langhirano mentre i restanti due, pari a 30 kWp ognuno, presso il Plesso Biotechologico Integrato ed il Campus Umanistico dell’Oltretorrente.

2.5.4 Uso del suolo e spazi verdi nei campus universitari

Seppure di minore impatto in termini di complessità e budget assegnati, riveste particolare importanza l’avvio nel corso dell’anno 2020 della **riqualificazione degli spazi verdi** negli insediamenti universitari. Iniziato il 6 marzo 2020 in corrispondenza della manifestazione “*M’illumino di meno*” promossa da Radio Rai, il progetto ha visto la messa a dimora di una quercia presso le Aule delle Scienze e la successiva piantumazione di circa 360 nuove essenze arboree ed arbustive negli spazi verdi dell’Ateneo. Le nuove piante sono state collocate principalmente nell’area del campus Scienze e Tecnologie di Via Langhirano, con lo scopo di incrementare la fruibilità delle aree verdi e a vantaggio del complessivo miglioramento in termini di **bilancio di gas serra**. Il progetto di integrazione del verde ha previsto la costituzione di cinque filari alberati e di alcune aree alberate limitrofe ai vari edifici del campus. Il progetto comprende anche la realizzazione di 18 aiuole mobili nei prati del campus, finalizzate ad aumentare la biodiversità e la conservazione di alcune specie autoctone tipiche di questi ambienti. L’iniziativa, destinata a crescere nel prossimo futuro, mantiene al suo interno un alto valore educativo e di sensibilizzazione della comunità e delle nuove generazioni.

2.5.5 Mobilità sostenibile

Il tema della mobilità sostenibile ha assunto elevato interesse per l’Università di Parma nel corso dell’anno 2020; 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 2020 sono stati quindi realizzati diversi avanzamenti delle iniziative per l’incentivazione della mobilità sostenibile. Fra i risultati conseguiti in ambito gestionale occorre ricordare l’adesione al programma di mobility management per la tariffazione agevolata per il trasporto pubblico locale (TPL) con il progetto “*TEP viene in Università*”. Sono state inoltre stipulate convenzioni con Infomobility per incrementare l’uso della bicicletta tra i dipendenti e studenti dell’Ateneo. Queste convenzioni hanno riguardato la tariffazione agevolata per i servizi di **bike sharing** e di **deposito custodito delle biciclette** in stazione, anche mediante impegno finanziario dell’Ateneo. Presso il Campus Scienze e Tecnologie, a completamento del progetto con il Comune di Parma e il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sono state contestualmente attivate due nuove postazioni per il bike sharing, la prima presso il Podere La Grande e la seconda presso la Sede Didattica di Ingegneria, in corrispondenza del capolinea bus. Una diversa convenzione è stata stipulata con Flixbus per incrementare l’uso di **mezzi di trasporto collettivi** ed è continuata la collaborazione con il Comune di Parma per la partecipazione al tavolo dei Mobility Manager aziendali.

Fra i risultati conseguiti nel 2020 vi sono anche le prime azioni di riordino “sostenibile” del parco auto di Ateneo, finalizzate a limitare le emissioni di CO₂ conseguenti agli spostamenti di servizio fra le sedi universitarie. In questo ambito si annovera il completamento di una prima fase della conversione dei veicoli di servizio mediante noleggio a lungo termine di automobili a trazione elettrica, ad alimentazione ibrida o a gas metano. Rilevante anche osservare che la ricarica delle batterie delle auto di servizio ad alimentazione elettrica può avvenire mediante l’energia prodotta dagli impianti fotovoltaici del Campus Scienze e Tecnologie, con colonne di ricarica ubicate presso il parcheggio delle Aule delle Scienze.

In ultimo rimane importante ricordare che nel corso del 2020 l'Ateneo ha dato avvio al progetto di installazione di sistemi ad alto rendimento per il monitoraggio dei flussi di traffico in entrata e uscita dagli insediamenti universitari. Il progetto, che vede ad oggi conclusa una prima fase dedicata alle analisi di fattibilità, intende realizzare gli strumenti per il rilievo in tempo reale dei dati di transito e fornire quindi le basi per la formulazione di piani di miglioramento e per la valutazione dell'efficacia degli interventi posti in atto.

2.5.6 Prevenzione dei rifiuti, economia circolare e raccolta differenziata

I risultati conseguiti in tema di *Less Waste*, ovvero di prevenzione della generazione di rifiuti, sono principalmente realizzati in ambito di digitalizzazione dei processi, con conseguente riduzione della stampa su carta, e di proseguimento della campagna Unipr plastic-free. Seppure limitato dalle conseguenze dell'emergenza sanitaria, il ricorso ai distributori di acqua microfiltrata in sostituzione dei distributori di acqua in bottiglia è rimasto alla base delle politiche di Ateneo in tema di riduzione dell'uso della plastica. La contestuale produzione e commercializzazione di **borracce personalizzate** con logo UniPR, in vendita presso il Parma UniverCity Info Point, continua a costituire azione sinergica e complementare, finalizzata alla prevenzione dei rifiuti plastici direttamente alla fonte. La realizzazione delle borracce personalizzate ha inoltre costituito azione concreta per la promozione di prassi *plastic-free* anche al di fuori dell'ambiente universitario.

Rilevanti avanzamenti sono stati conseguiti nel controllo e miglioramento della **raccolta differenziata**. Il primo progetto di revisione dell'assetto della raccolta differenziata ha registrato nell'anno 2020 un importante sviluppo, con conclusione di una significativa fase operativa dedicata alla sostituzione dei contenitori per la raccolta posti nelle aree esterne degli insediamenti universitari. I **nuovi contenitori** presentano diversi avanzamenti funzionali, permettendo una migliore identificazione delle frazioni merceologiche destinate ai diversi flussi di raccolta differenziata. A questo proposito è di particolare rilievo l'introduzione del vetro fra le frazioni di rifiuto differenziabile, in precedenza non compreso nei contenitori per la raccolta e pertanto conferibile dagli utenti solo in modo diretto nelle campagne stradali.



Figura 20 – Nuovi contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti nelle aree esterne dell'Ateneo

Nell'ambito del progetto, curato dalla U.O. Vigilanza e Logistica e dal Gruppo di Lavoro "Ateneo Sostenibile" è stato previsto anche un nuovo collocamento dei contenitori rispetto alle posizioni originarie, al fine di prediligere aree più sensibili come i percorsi ciclopedonali e le dirette adiacenze dei poli didattici. Contestualmente sono stati sostituiti i precedenti contenitori, meno idonei alla raccolta differenziata. Il posizionamento dei nuovi contenitori per la raccolta esterna dei rifiuti ha inoltre consentito il raggiungimento di un ulteriore importante risultato. Nell'ambito del progetto si è infatti scelto di procedere all'installazione in batteria, ovvero prediligendo l'affiancamento diretto di tutti i contenitori relativi alle diverse frazioni. Questa soluzione rappresenta di fatto l'attivazione di micro isole ecologiche, indirizzando l'utente verso una più precisa differenziazione del rifiuto. Analogamente, il posizionamento dei nuovi contenitori ha permesso di associare alla gestione dei rifiuti in Ateneo una immagine rinnovata, intesa quindi ad incentivare l'attenzione verso la raccolta differenziata e l'assunzione di comportamenti responsabili da parte degli utenti. Nell'attuale stato di fatto risultano posizionati 36 nuovi contenitori, organizzati in diverse batterie ubicate presso i principali edifici del Campus Scienze e

Tecnologie. Ulteriori 6 contenitori risultano già acquisiti dall'Ateneo ed in attesa delle opere propedeutiche al corretto posizionamento.

Fra i gli altri elementi del progetto UniPR sostenibile, in ambito di prevenzione dei rifiuti ed economia circolare, si ritrova inoltre l'adesione al progetto *RiVending* per la raccolta differenziata dei bicchieri e delle palette per il caffè. Il progetto è inteso a consentire l'integrale ed immediato **recupero di materia** mediante reimmissione nel ciclo di produzione di nuovi elementi. Il progetto pilota di cui l'Ateneo è partner è promosso da CONFIDA (Associazione Italiana Distribuzione Automatica), COREPLA (Consorzio Nazionale per la Raccolta, il Riciclo e il Recupero degli Imballaggi in Plastica) e UNIONPLAST (Unione Nazionale Industrie Trasformatrici Materie Plastiche – Federazione Gomma Plastica).

2.5.7 Comunicazione e divulgazione della sostenibilità

Nel corso dell'anno 2020, con l'avvio del progetto *Facciamo Quadrato*, l'Ateneo ha prodotto la prima campagna di divulgazione e sensibilizzazione interna sui temi green per un futuro sostenibile. *Facciamo quadrato* è rivolta in primo luogo a personale e studenti dell'Ateneo, che vengono invitati ad adottare comportamenti virtuosi, mantenendo tuttavia uno spirito di divulgazione anche verso gli utenti esterni.

Facciamo quadrato, caratterizzata dall'hashtag **#UniprSostenibile**, è quindi una nuova testimonianza dell'impegno dell'Università di Parma nell'asset strategico della sostenibilità. La campagna di divulgazione considera il tema della sostenibilità come un tema comune, nel quale ciascuno può fare qualcosa in prima persona ed i cui obiettivi possono essere raggiunti solo con la partecipazione di tutti. L'Ateneo considera infatti fondamentale formare, informare e sensibilizzare il proprio personale e gli studenti sull'importanza dello sviluppo sostenibile, riconoscendo come i corretti comportamenti individuali e collettivi siano alla base del conseguimento degli obiettivi. La campagna *Facciamo Quadrato* opera quindi in un'ottica di sistema e sottolinea il valore dell'assunzione di responsabilità del singolo e il contributo che la sua condotta può avere sul futuro a breve e lungo termine.

Nelle azioni messe in atto nel corso del 2020 sono quattro i macro filoni tematici su cui si è scelto di lavorare e sui quali si articolano le specifiche azioni di comunicazione. I filoni sono così identificati: Verde, Mobilità sostenibile, Riduzione rifiuti e raccolta differenziata, Riduzione consumi (carta ed energia). Si tratta di ambiti in cui l'Ateneo è fortemente impegnato, e sui quali si sono conseguiti risultati concreti.

La parte operativa della campagna comprende il posizionamento di manifesti e locandine nei plessi dell'Ateneo, attività web (pubblicazione di testi, comunicati, slideshow sul sito istituzionale), attività sui profili social dell'Università, video di informazione e sensibilizzazione sul canale YouTube Unipr e comunicazioni mirate agli studenti e al personale. La campagna *Facciamo quadrato* invita a comportamenti virtuosi per un futuro sostenibile ed è a sua volta sostenibile: i costi derivanti dalla predisposizione degli strumenti e delle azioni di comunicazione sono quasi interamente sostenuti da risorse interne.

Parallelamente, sotto il profilo della comunicazione e divulgazione della sostenibilità, si riscontra nel 2020 l'ampliamento e lo sviluppo della **pagina web UniPR sostenibile** ([Ateneo Sostenibile | UniPR](#)), con introduzione di nuovi contenuti ad opera del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile".

Per quanto inerente le strategie di formazione interna del personale è stato inoltre predisposto un piano di comunicazione articolato in varie azioni, per diffondere i principi generali del **Green Public Procurement** e sensibilizzare il personale sulla opportunità di acquisti di prodotti e servizi che hanno un ridotto impatto ambientale rispetto ad altri utilizzati allo stesso scopo. Il primo step è stato rappresentato dall'invio di una comunicazione generale a tutto il personale, successivamente è stata inviata una nota specifica ai responsabili degli acquisti e approvvigionamenti. La notizia è stata pubblicata sul sito web di Ateneo e nella pagina web Unipr Sostenibile, poi inviata alla stampa e ripresa nella newsletter "Uniproxima".

Sul fronte della didattica fondamentale risulta l'attivazione dell'**insegnamento "Sviluppo Sostenibile"** consistente in 6 CFU, pari a complessive 66 ore di didattica frontale. L'insegnamento è incardinato

all'interno del Corso di Laurea Magistrale in Produzioni Animali Innovative e Sostenibili del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie e risulta articolato nei moduli “*Laboratori di sviluppo sostenibile (3 CFU)*” e “*Sviluppo sostenibile – Parte teorica (3 CFU)*”. Il programma dell’insegnamento è strutturato per fornire conoscenze multidisciplinari per la comprensione degli elementi che connotano il concetto di sviluppo sostenibile. Il corso vuole inoltre fornire agli studenti l’occasione per riflettere sulle sfide che l’umanità si trova a fronteggiare e che danno forma all’**Agenda 2030** (programma d’azione sottoscritto nel 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU) e ai suoi **17 Sustainable Development Goals (SDGs)**. Tali sfide, infatti, se interpretate nella prospettiva della sostenibilità, possono essere viste come opportunità per un ripensamento del ruolo di ciascuno studente come cittadino e come futuro professionista.

2.6 Posizionamento nazionale e internazionale nei ranking

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

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

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

L’Università di Parma ottiene dei buoni risultati nell’ambito della ricerca e in particolare nella produzione scientifica, infatti ottiene in ogni edizione annuale il punteggio massimo su due indicatori relativi alle pubblicazioni (**2 A ottenute in Multirank**). È doveroso considerare che il parametro “Citazioni” è influenzato dai dati censiti nei vari database (scopus, Clarivate, N&S), pertanto il risultato finale, a fronte di un miglioramento della gestione dei dati, potrebbe subire un ulteriore innalzamento.

Il posizionamento dell’Ateneo nei ranking che possiamo definire “storici”, ovvero presenti in ambito nazionale e internazionale da vari anni, è abbastanza stabile. Relativamente ai ranking di istituzione recente, il posizionamento dell’Università di Parma risente negativamente dell’incremento della popolazione di atenei che di anno in anno aderiscono alla specifica classifica. Un esempio di tale effetto è il posizionamento nell’**Impact Ranking THE**, legato all’ambito strategico trasversale della **sostenibilità (SDG Goals)** dove nel giro di 3 anni, in ambito nazionale, si passa **da una posizione 4° ad una posizione 7°**, considerando però che la popolazione si è estesa da 467 a 1115 atenei.

Le diverse metodologie adottate dalle classifiche, rendono **non omogeneo** il posizionamento delle Università, che può variare molto da ranking a ranking. Infatti i criteri utilizzati per la valutazione non sono applicati a insiemi omogenei di atenei (ad esempio grandi atenei, medi atenei), pertanto è molto più sfidante ottenere ottimi risultati visto che ci si confronta con atenei molto più grandi e con strutture molto diverse. A questo proposito è molto più calzante l’analisi nazionale fatta dal **Censis** che confronta **atenei**

omogenei tra loro per dimensioni (iscritti) e tipologia: Mega (oltre 40.000); Grandi (da 20.000 a 40.000); medi (da 10.000 a 20.000); piccoli (fino a 10.000); politecnici; non statali.

Si evidenzia l'**ottimo andamento nella classifica Censis** (Grandi Atenei) stabile: al **3° 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 raggiunge dei buoni posizionamenti per: "Minor numero di anni necessari per ripagare gli investimenti sostenuti" e "Migliore retribuzione dopo la laurea".

Università di Parma	Posizione	ARWU Shanghai	THE - World	THE - Impact	QS Quacquarelli Symonds	Multirank	US News Best Global Universities	NTU Taiwan	MosIUR	StuDocu University Ranking	CWUR
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 21 – Risultati Ranking internazionali

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
2020	3°	3°	1°	5°	6°	9°	7°
2019	3°	5°	1°	11° pari merito	7° pari merito	13°	7°
2018	3°	5°	1°	5°	8°	4°	9°

Figura 22 – Risultati Ranking nazionali

2.7 I risultati economico finanziari

Alla data di approvazione del presente documento non risulta ancora approvato il bilancio consuntivo relativo all'anno 2020. Si rimanda quindi alla [pagina web](#) bilanci di ateneo sul sito di Ateneo per la consultazione dei dettagli di bilancio consuntivo 2020, non appena verrà approvato.

2.8 Efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi

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

La circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019, ha reso opportuna un'attenta valutazione in termini di conformità degli indicatori in essa contenuti rispetto a quelli già indicati nel Piano Strategico, per assicurare che la pianificazione di Ateneo possa rispondere in termini di misurazione di alcune dimensioni rilevanti della performance di struttura nonché in termini di rendicontazione al Ministero stesso. Da tale analisi è emersa la quasi totale riconducibilità degli indicatori ministeriali agli obiettivi e alle azioni previste dal Piano Strategico. In ogni caso è esplicitato nella medesima circolare che dice che "[...] sono espressamente individuate fra le dimensioni della performance organizzativa lo stato delle risorse, l'efficacia e l'efficienza, per la misurazione delle quali possono essere sicuramente utilizzati gli indicatori proposti." I risultati pubblicati entro il 31 gennaio 2021 e relativi all'annualità 2020 sono riportati Allegato 1 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalla PA.

2.8.1 I risultati del progetto Good Practice

Nell'Area di intervento Strategica trasversale "Efficienza ed Efficacia dell'azione amministrativa" del Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 è stata definita una specifica azione strategica (AMM2.2 Strutturazione e sviluppo del processo di rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna relativamente ai servizi erogati), finalizzata anche all'avvio di nuove iniziative di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, oltre che a una strutturazione del processo con l'individuazione delle strutture deputate alla valutazione dei risultati conseguiti e all'individuazione di azioni migliorative. Si evidenzia che ai fini della verifica del raggiungimento di alcuni degli obiettivi strategici legati alle Aree di intervento Strategiche trasversali sono utilizzati i risultati delle indagini di customer satisfaction erogate nell'ambito del Progetto Good Practice, relativi a specifici servizi. L'Ateneo di Parma partecipa dal 2014 al progetto, coordinato dal Politecnico di Milano, il cui obiettivo è quello valutare le migliori pratiche amministrative in termini di efficienza ed efficacia.

Nel quadro del progetto si inserisce anche l'analisi di customer satisfaction (CS) che si pone l'obiettivo di valutare la soddisfazione del personale tecnico amministrativo (PTA), del personale Docente, dei Dottorandi e degli Assegnisti (DDA) e infine degli Studenti iscritti al primo anno (matricole) e iscritti agli anni successivi, relativamente ai macro servizi erogati dalle strutture amministrative di Ateneo. Il questionario di customer satisfaction relativo all'anno 2020 è stato somministrato nel periodo gennaio-febbraio 2021. I tassi di risposta di seguito riportati evidenziano una lieve flessione, pur avendo coinvolto attivamente tutte le strutture organizzative di Ateneo, compresi i dipartimenti.

SOGGETTI	Tassi di risposta	
	2020	2019
STUDENTI I ANNO	17,4%	17,1%
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	9,7%	12,8%
DOCENTI	43,9%	57,2%
PTA	49,4%	64,8%

Tabella 16 – 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

interna. L'andamento dei risultati si è mantenuto prettamente costante, ad eccezione sei sistemi informatici che hanno riscontrato un lieve aumento per tutti i soggetti intervistati.

SOGGETTI	ESTERNO							
	comunicazione		servizi generali - logistica		sistemi informatici		biblioteche	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
STUDENTI I ANNO	4,6	4,5	4,9	4,7	4,6	4,3	4,7	4,8
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI	4,3	4,2	4,5	4,3	4,3	4,1	4,7	4,7
DOCENTI	4,0	4,0			4,4	4,3	4,8	4,8
PTA	4,1	4,1			4,5	4,3		

Tabella 17 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi esterni - parte1

SOGGETTI	ESTERNO									
	entrata - orientamento		segreterie studenti		diritto allo studio		Internazionaliz.		uscita - placement	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
STUDENTI I ANNO	4,4	4,4	4,4	4,4	4,7	4,6				
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI			4,1	4,2	4,4	4,4	3,8	3,9	3,6	3,6
DOCENTI										
PTA										

Tabella 18 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi esterni - parte2

SOGGETTI	INTERNO									
	personale		approvvigionamenti - servizi logistici		contabilità		supporto alla didattica		supporto alla ricerca	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
STUDENTI I ANNO										
STUDENTI ANNI SUCCESSIVI										
DOCENTI	4,4	4,4	3,8	3,7			4,5	4,5	4,1	4,1
PTA	4,1	4,1	3,8	3,7	4,5	4,4				

Tabella 19 – Confronto risultati CS 2019 e 2020 servizi interni

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

L'analisi di efficienza per il 2020 è in corso di elaborazione dato che verrà ultimata a ottobre 2021. Nella tabella seguente si mettono quindi in confronto i dati di efficacia ed efficienza inerenti il 2019. Da qui si può osservare che la macro area dei servizi inerenti la ricerca è quella che presenta a livello di efficienza lo scostamento maggiore rispetto al benchmark calcolato rispetto agli atenei partecipanti al progetto GoodPractice.

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

Macro-area	Prestazione	Unità di misura	Valore Ateneo	Benchmark (media Atenei)	Scostamento (%) - media Atenei	Valore minimo	Valore massimo
AMMINISTRAZIONE	CS	Scala 1-6	4.23	4.13	2%	3.32	4.67
	Costo unitario	€/mgl€	24.51	26.06	-6%	15.47	58.87
DIDATTICA	CS	Scala 1-6	4.35	4.09	6%	3.25	5.37
	Costo unitario	€/studente	384.15	386.61	-1%	134.40	945.27
INFRASTRUTTURE	CS	Scala 1-6	4.10	3.93	4%	3.38	4.60
	Costo unitario	€/mq	102.19	92.41	11%	33.68	170.14
RICERCA	CS	Scala 1-6	4.05	4.09	-1%	3.06	5.02
	Costo unitario	€/mgl€	491.31	289.64	70%	36.84	757.31
SBA/SMA	CS	Scala 1-6	4.77	4.57	4%	4.02	5.50
	Costo unitario	€/utente potenziale	117.99	107.67	10%	34.70	304.27

Tabella 20 – Risultati efficacia ed efficienza GP 2020 - anno 2019

2.8.5 La digitalizzazione

In tema di digitalizzazione, gli obiettivi di digitalizzazione, inclusi nel Piano Integrato 2020-22, anno 2020, oltre a ulteriori iniziative necessarie per il buon andamento, snellimento ed efficientamento dell'azione amministrativa, la cui realizzazione è stata accelerata in tempi di *lockdown*, si sono totalmente concretizzati nell'analisi, ottimizzazione e informatizzazione dei processi di seguito riportati, distinti per area dirigenziale:

Area Didattica

- a. Domanda di partecipazione ai programmi di mobilità internazionale in uscita
- b. Consegna della tesi di laurea
- c. Domanda di conseguimento titolo
- d. Domanda di sospensione del corso di studio
- e. Domanda di passaggio di corso
- f. Gestione dei tirocini professionalizzanti per i CdS in Farmacia e CTF
- g. Produzione automatica attestato tirocinio per assistenti sociali e farmacisti
- h. Iscrizione ai corsi su Committenza o a catalogo (ex art.10 del regolamento master)
- i. Domanda di valutazione preventiva per i futuri studenti che si trasferiscono in ingresso nell'Università di Parma
- j. Generazione automatica della lettera di accompagnamento per l'invio delle convenzioni di tirocinio

Area Personale

- k. reclutamento del personale mediante bandi per i candidati dei bandi, le commissioni e gli uffici concorsi (software usato PICA – Cineca)
- l. Richiesta dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari e per l'espletamento di visite mediche
- m. Digitalizzazione contratti di insegnamento



- n. Presentazione di domanda di scatto stipendiale del docente
- o. Presentazione delle domande PEO
- p. Generazione e protocollazione attestati di corsi di formazione interna

Area Ricerca

- q. Gestione dei bandi di ricerca competitiva di tipo POR-FESR

Area economico-finanziario

- r. Visualizzazione della variazione dei dati anagrafici personali, dei recapiti e delle coordinate bancarie, ai fini della corresponsione dello stipendio per i dipendenti strutturati e a contratto
- s. Comunicazione delle coordinate di pagamento per i docenti a contratto
- t. Comunicazione dei dati fiscali e previdenziali per i docenti a contratto
- u. Compilazione del modulo incarichi a fini trasparenza per i docenti a contratto
- v. Gestione informatizzata del processo acquisti per i Responsabili UO, gli Ordinatori di spesa, gli Operatori di contabilità e i Punti Ordinanti MEPA (software usato U-BUY – Cineca)

Area affari generali

- w. Votazione per rinnovo organi centrali e dipartimentali mediante il sistema di voto elettronico
- x. Digitalizzazione decreti, determine note rettorali e dirigenziali, mediante l'uso della firma digitale e del sistema di protocollo

A questi processi si deve aggiungere che tutta la didattica a partire da marzo 2020 è stata erogata in modalità telematica per tutti gli studenti dell'Ateneo e contestualmente i docenti hanno potuto svolgere i loro esami in modalità on line, garantendo così il funzionamento dell'Ateneo anche nel periodo del *lockdown*.

3. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI STRUTTURA

Oltre agli ambiti strategici che si esplicitano in: **Didattica**, **Ricerca**, **Terza Missione** e **Internazionalizzazione**, l'Ateneo ha individuato nel proprio piano strategico **Aree di intervento strategiche trasversali** che investono parallelamente gli ambiti strategici sopra richiamati. Per queste Aree sono stati definiti obiettivi strategici dal cui conseguimento trarrà beneficio l'intera organizzazione in termini di competitività e di efficienza. A titolo esemplificativo e non esaustivo tra di esse spicca il tema della sostenibilità, a cui viene data concretezza attraverso azioni mirate e misurabili nell'Area di intervento strategica trasversale denominata "**Sviluppo sostenibile**".

Si è reso indispensabile, a seguito dell'emergenza COVID-19, un intervento di adeguamento dell'originario Piano Strategico 2020-2022, confermando l'originaria impostazione e gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022, approvato nel novembre 2019, e intervenendo con specifiche modifiche o annotazioni attinenti alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi e dei relativi target, qualora la situazione pandemica abbia prodotto variazioni di contesto tali da dovere rimodulare le prospettive di azione dell'Ateneo. Pur essendo la nuova versione del Piano Strategico denominata "aggiornamento 2020" la ridefinizione degli obiettivi operativi ha trovato applicazione come riformulazione e soprattutto ridimensionamento nei target nell'ambito del Piano Integrato anno 2021. Il Piano Integrato 2020 – 2022 anno 2020 di riferimento alla presente Relazione ha recepito gli indirizzi strategici del Piano Strategico 2020 – 2022 e ha uniformemente coinvolto tutte le strutture di Ateneo. In linea con gli indirizzi dell'ANVUR e del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, l'Ateneo, ha privilegiato la performance di struttura, favorendo la collaborazione tra le strutture organizzative e tra tutto il personale coinvolto nella realizzazione di risultati comuni, anche valorizzandola, riconoscendo e potenziando la trasversalità degli interventi e degli apporti.

Nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019), l'ANVUR ha fornito agli atenei indicazioni utili per una sempre maggiore integrazione con il ciclo del bilancio. A tale riguardo ha ricordato come, sin dalla sua prima emanazione, il d.lgs. n. 150/2009 abbia indicato tra i principali obiettivi dell'attività di misurazione e valutazione della performance la prospettiva di favorire una maggiore trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3, c.1). Inoltre lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance deve avvenire in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, rendendo evidente il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (art. 4). L'Ateneo ha perseguito tale indirizzo, creando un legame stretto tra la contabilità, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, monitorando periodicamente e almeno semestralmente il consumo di risorse economiche.

La performance complessiva di Ateneo è influenzata principalmente dalla Performance organizzativa di Ateneo che dipende anche dalla performance delle strutture organizzative che la compongono. La performance organizzativa delle strutture viene, infatti, progettata a partire dal Piano Strategico di Ateneo ove vengono definiti gli obiettivi operativi per ciascun Ambito e per ciascuna Area di intervento strategica trasversale in una logica di integrazione e condivisione degli obiettivi finalizzata anche ad aumentare le sinergie fra le varie strutture. Gli obiettivi operativi individuati nel Piano Strategico vengono poi approvati nel Piano Integrato quali obiettivi di struttura, in modo tale che tra gli stessi ci sia diretta corrispondenza.

Nell'ambito della logica di integrazione promossa dall'ANVUR è stata quindi rafforzata l'azione congiunta trasversale e incentivata la collaborazione tra le strutture. In tal modo l'Ateneo intende strutturare maggiormente la performance organizzativa che coinvolge tutte le strutture di Ateneo, i Dipartimenti e gli ambiti tecnici dipartimentali, i Centri e le Aree dirigenziali sostenendo un processo di condivisione degli obiettivi fra le due anime dell'Ateneo: la componente docente e la componente tecnico amministrativa sia in sede di pianificazione strategica, attraverso l'integrazione della Commissione

Pianificazione Performance e Qualità, con due rappresentanti dei Direttori dei Dipartimenti, sia nel momento dell'individuazione degli obiettivi di performance. Il processo di assegnazione degli obiettivi delineato nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) attribuisce infatti ad una parte del personale docente l'assegnazione degli obiettivi al personale tecnico amministrativo.

3.1 I risultati della Performance di struttura: dall'obiettivo strategico all'obiettivo operativo

In un'ottica di continuità, anche nel 2020, accanto alla misurazione della performance di struttura di Ateneo, è stata confermata la misurazione della performance di struttura, rafforzandone il collegamento di naturale derivazione dagli obiettivi strategici: per ciascun Ambito e obiettivo strategico sono stati individuati gli obiettivi operativi, poi recepiti nel Piano Integrato. Taluni obiettivi hanno assunto una **dimensione trasversale** con coinvolgimento di più strutture organizzative che afferiscono a differenti strutture apicali; per questi obiettivi è stato misurato il contributo di ogni singola struttura al conseguimento finale. Altri obiettivi, anche se non strettamente legati a obiettivi strategici, sono stati individuati ed assegnati in quanto qualificanti per un determinato processo o una specifica contingenza, che investiva una o più strutture, in linea con quanto disposto dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane".

Per quanto attiene, invece, agli aspetti metodologici di individuazione degli obiettivi di performance di struttura, di assegnazione, monitoraggio e valutazione della stessa ai fini del conseguimento degli obiettivi nei termini previsti, è richiamato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2020, che al cap. 6 "Il processo di misurazione e valutazione della performance", individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità dell'intero processo. Pertanto, l'andamento degli indicatori è costantemente monitorato al fine di verificare l'eventuale necessità di individuazione di azioni correttive. Il monitoraggio assume una forma più strutturata dopo l'attività condotta nel primo semestre per consentire ai Vertici politici e gestionali di effettuare nel mese di giugno un'analitica valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla realistica fattibilità delle azioni attuate per il loro conseguimento, anche in relazione a sopravvenute esigenze strategiche non preventivate. Dall'analisi dei fattori si può pervenire alla necessità di rimodulazioni o sostituzioni degli obiettivi assegnati in precedenza con obiettivi identificativi di priorità diverse. A seguito del monitoraggio intermedio semestrale, gestito informaticamente mediante il sistema UGOV – Valutazione prestazioni, sono state approvate le rimodulazioni degli obiettivi operativi, numericamente rilevanti rispetto a quanto accaduto negli anni precedenti. Certamente la situazione pandemica ha contribuito negativamente e ha provocato posticipi, ritocchi sugli indicatori e target e in alcuni casi annullamenti della realizzazione di obiettivi. In **Allegato 2** è riportata **la tabella delle rimodulazioni**, approvate dal Direttore Generale e dal Consiglio di Amministrazione. Complessivamente sono stati rimodulati n. 37, di cui n. 9 rinviati all'anno 2021, su un totale di **175 obiettivi operativi**.

I risultati della Performance di struttura ottenuti nell'arco dell'anno 2020 sono riepilogati nell'**Allegato 3 – Risultati Obiettivi operativi – anno 2020**, dove sono esplicitate le azioni strategiche, gli obiettivi operativi ad esse collegati, le rimodulazioni degli obiettivi operativi, le strutture coinvolte, il valore percentuale ottenuto nel monitoraggio semestrale e il valore percentuale ottenuto nella misurazione finale nonché le fonti dei dati. Con particolare attenzione agli indicatori di performance di struttura è doveroso specificare che i risultati esposti sono frutto della misurazione che si è basata prevalentemente su fonti interne non autodichiarate (UGOV, ESSE3, IRIS, sito web di Ateneo etc). In alcuni casi, soprattutto relativamente ai risultati della Didattica, sono state utilizzate fonti esterne certificate, quali ad esempio l'Anagrafe Nazionale degli Studenti. Nei casi in cui la natura degli obiettivi operativi ha richiesto l'individuazione di indicatori caratterizzati da una predominante componente qualitativa, per la valutazione dei risultati sono state utilizzate fonti interne autodichiarate, ad esempio attività da svolgersi entro una determinata scadenza.

Nella tabella sottostante sono riportate le percentuali degli obiettivi raggiunti al 100%. È evidente la predominanza del risultato finale al 100% su un totale di 138 obiettivi.

Percentuale di obiettivi raggiunti al 100%	97,83%
Percentuale di obiettivi non raggiunti al 100%	2,17%

Tabella 21 – percentuale di obiettivi raggiunti al 100%

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

Per offrire al lettore una sintesi della performance organizzativa, di seguito **per ogni obiettivo strategico** è riportata una **scheda** in cui sono espone le seguenti informazioni:

- **schema** strutturato ad albero in cui si evidenzia la dipendenza degli obiettivi operativi all'obiettivo strategico analizzato;
- tabella degli **indicatori strategici** con le relative informazioni:
 - valore iniziale;
 - valore ottenuto nel 2020;
 - livello atteso;
 - scostamento in percentuale del risultato ottenuto rispetto all'atteso;
- **tabella economica** solo nei casi in cui è stato previsto un impegno economico in fase di bilancio preventivo autorizzatorio;
- **elenco delle strutture apicali** che sono state **coinvolte** nella realizzazione degli obiettivi operativi correlati all'obiettivo strategico in analisi;
- **brevi descrizioni** delle attività svolte per la realizzazione di ciascun **obiettivo operativo**;
- tabella di sintesi sugli **indicatori di ciascun obiettivo operativo** con le relative informazioni:
 - misura dell'indicatore per l'anno 2020;
 - livello atteso;
 - percentuale di raggiungimento;

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

3.1.1 Risultati dell'obiettivo strategico D1 e degli obiettivi operativi correlati

D1 Riquilificazione e ampliamento dell'offerta formativa

D1.1.1 Ottimizzazione dei percorsi formativi delle lauree magistrali attraverso l'introduzione e/o riprogettazione di curricula sulla base di un costante confronto con il contesto produttivo locale anche alla luce dell'eventuale processo di revisione a livello nazionale delle Classi di Laurea e di Laurea Magistrale, supportata da un contestuale monitoraggio dell'intera offerta formativa con particolare attenzione all'articolazione dei corsi di studio in curricula

D1.2.1 Istituzione di nuovi Corsi di Laurea e Corsi di Laurea Magistrale alla luce della recente evoluzione della normativa nazionale (revisione delle classi di laurea, istituzione di nuove classi di laurea, introduzione delle lauree professionalizzanti) in coerenza con le esigenze di formazione e le peculiarità culturali espresse dal territorio e dal mondo del lavoro nel rispetto dei rapporti con gli altri Atenei, in particolare quelli del contesto emiliano-romagnolo

D1.2.2 Consolidamento dei Corsi di Laurea e Laurea Magistrale multidisciplinari tra più Dipartimenti e interateneo, nel rispetto della necessità di assicurare un'adeguata e solida formazione disciplinare

	Val iniz.	2020	target	scostamento
ID11 Numero di immatricolati ai corsi di laurea magistrale	1977	2543	2017	+26%
ID12 Percentuale di immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito il titolo di laurea triennale in altro Ateneo	51,29%	49,55%	51,80%	-4,34%
ID13 Numero di immatricolati ai corsi di laurea e laurea magistrale a ciclo unico	6221	6754	6345	+6,4%
ID14 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati	0,962	0,955	0,960	-0,52%

Tabella 22 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D1

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti

D1.1.1 E' stata realizzata l'attività di aggiornamento delle linee guida per l'attivazione e la riprogettazione dei curricula dei corsi di studio, anche in doppia titolazione, entro il 30/06/2020. L'aggiornamento delle linee guida ha permesso di supportare, in particolare, i Presidenti dei Consigli di Corso di Studio nelle fasi di attivazione e riprogettazione dei curricula dei percorsi formativi, Le [linee guida](#) sono state pubblicate sul portale di Ateneo in data 15 dicembre 2020.

D1.2.1 Nel corso del 2020 particolare attenzione è stata posta al tema della progettazione di nuovi percorsi formativi in grado di generare capacità attrattiva attraverso l'innovazione e la flessibilità. Con Decreti Ministeriali del 14 luglio 2020 sono stati accreditati n. 3 corsi di studio (CLM in Scienze Informatiche-LM-18 Informatica, CLM in Scienze della Nutrizione Umana-LM-61 Scienze della nutrizione umana e CL sperimentale ad orientamento professionale in Costruzioni, Infrastrutture e Territorio-L-7 Ingegneria civile e ambientale). È stato inoltre istituito, con sede amministrativa a Bologna, il Corso di Laurea Magistrale in Electric Vehicle Engineering (LM-28 Ingegneria elettrica) in collaborazione con Alma Mater Studiorum - Università degli Studi di Bologna, Università di Modena e Reggio Emilia e Università di Ferrara).

D1.2.2 Con D.R. n. 3220 del 10 dicembre 2019 è stata costituita la Commissione per la valutazione delle proposte di istituzione e attivazione di nuovi corsi di studio a partire dall'a.a. 2021/2022 e per la progettualità e la riqualificazione dell'offerta formativa per l'a.a. 2020/2021. La Commissione, composta dalla Pro Rettore alla Didattica e Servizi agli Studenti, dalla Coordinatrice del Nucleo di Valutazione di Ateneo, dalla Coordinatrice del PQA e dal Responsabile della U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità dell'Area Dirigenziale Didattica e Servizi agli Studenti, si è riunita in data 09 gennaio e 03 settembre 2020. I verbali degli incontri (n. 2) sono stati trasmessi ai Direttori di Dipartimento per una riflessione sulla riqualificazione dell'offerta formativa ai fini dell'ottimizzazione dei percorsi didattici

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
D1.1.1 - Aggiornamento delle linee guida per introduzione e/o riprogettazione di curricula dei corsi di studio	Pubblicato il 15 dicembre 2020	Entro 30/06/2020	100%
D1.2.1 - Numero di corsi di laurea di nuova attivazione	3+1 in collaborazione UNIBO, UNIMORE e UNIFE	>= 2	100%
D1.2.2 - Numero di verbali di sedute a supporto del gruppo di lavoro	2	>=2	100%

Tabella 23 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico D1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Nonostante la difficile situazione che ha imposto alle famiglie e agli studenti una maggiore attenzione alla scelta universitaria, la riqualificazione dell'offerta formativa e l'attivazione di nuovi corsi di studio, operate dall'Università di Parma, ha consentito di avere uno sviluppo in termini di nuove immatricolazioni, sia sui corsi triennali sia sui corsi a ciclo unico, oltre che sui corsi magistrali davvero soddisfacenti, anche se una particolare attenzione dovrà essere posta per favorire l'attrattività verso studenti laureati triennale presso altri Atenei.

3.1.2 Risultati dell'obiettivo strategico D2 e degli obiettivi operativi correlati

D2 Potenziamento dei servizi offerti agli studenti

D2.1.1 Consolidamento e potenziamento delle attività di orientamento in ingresso e dei rapporti strutturati con le scuole superiori e gli uffici scolastici regionali

D2.1.2 Sviluppo di servizi finalizzati a supportare gli studenti universitari provenienti da altre Regioni oltre che gli studenti internazionali, anche in sinergia con enti del territorio e l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia-Romagna, ER.GO e il Comune di Parma

D2.1.3 Valorizzazione delle attività già strutturate a livello di Ateneo per favorire l'accoglienza degli studenti con esigenze specifiche (studenti con DSA, BSE, studenti part-time e studenti impegnati in attività sportiva)

D2.2.1 Implementazione di attività strutturate di tutorato didattico ed orientamento a favore degli studenti, con contestuale coordinamento interdipartimentale

D2.2.2 Rafforzamento delle attività a supporto dei tirocini curricolari

D2.3.1 Consolidamento delle occasioni di incontro e dialogo con le aziende in tema di potenziamento del placement

D2.3.2 Miglioramento del coordinamento a livello di Ateneo delle attività di Job placement sulla base di un costante confronto con gli stakeholder e con gli enti di riferimento per il mondo del lavoro, anche con l'adesione a progetti regionali

D2.3.3 Progettazione e realizzazione di video informativi sui corsi di studio con il coinvolgimento di ex studenti, in sinergia con le aziende del territorio e l'Associazione Alumni e Amici dell'Università di Parma

	Val iniz.	2020	target	scostamento
ID21 Percentuale di studenti che si iscrivono al secondo anno dello stesso Corso di Laurea e Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico rispetto al totale degli immatricolati	56,38%	67,69%	60,00%	12,82%
ID22 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali	76,4%	77,5%	77,0%	0,65%
ID23 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	0,89199	0,91109	0,890	2,37%
ID24 Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto	21,58	24,49	23,80	2,90%
ID25 Numero di video informativi con il coinvolgimento di ex studenti	0	20	15	33,33%

Tabella 24 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D2

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali; Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche; Rettorato.

D2.1.1¹ In considerazione della situazione emergenziale COVID-19 l'obiettivo operativo è stato rimodulato nella descrizione prevedendo la possibilità di redigere moduli online fruibili per ciascun corso CORDA in matematica, informatica e inglese. L'indicatore è stato configurato come numero massimo di attività tutoriali attraverso interventi resi da dottorandi di ricerca o studenti magistrali. L'obiettivo è stato raggiunto mediante l'attribuzione, tramite procedura valutativa bandita dal Dipartimento SMFI, di n. 31 posizioni tutoriali CORDA+.

D2.1.2 È stata sviluppata una serie di servizi tesi a supportare gli studenti universitari provenienti da altre Regioni e dall'estero. In particolare, alla data del 31 ottobre 2020, le offerte presenti sul Servizio Vetrina Alloggi dell'Ateneo ammontavano a 165 con un incremento di oltre il 5% rispetto al valore target iniziale.

D2.1.3 A seguito del bando per attività di tutorato rivolte a studenti con esigenze specifiche, in particolare studenti con BES, DSA, studenti part-time e studenti impegnati in attività sportive ben 135 studenti sono risultati in possesso dei requisiti di idoneità richiesti e hanno potuto partecipare ad un corso di formazione obbligatorio. Gli studenti che sono stati dichiarati idonei e hanno confermato la loro disponibilità allo svolgimento dell'attività di tutorato sono stati complessivamente n. 78.

D2.2.1² La situazione emergenziale dovuta all'epidemia Covid-19 ha portato al taglio di complessivi n. 9 contratti di tipo A e B nell'ambito del progetto IDEA. Sono stati banditi ed attribuiti, pertanto, n. 70 contratti (anziché i 79 previsti prima della rimodulazione dell'obiettivo), di cui n. 57 per il tramite del DSMFI (Dip.to di Scienze Matematiche Fisiche ed Informatiche) e n. 13 per il tramite del dipartimento DUSIC (Dip.to di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali). È stata presentata domanda di rifinanziamento dei contratti per l'a.a. 2021/2022.

D2.2.2³ Per quanto concerne la promozione e l'attivazione di convenzioni di tirocinio curricolari sono stati attivati 2.080 tirocini con almeno 6 CFU presso strutture esterne. Al fine di rafforzare le attività a supporto dei tirocini curricolari, fortemente penalizzati dalla pandemia Covid 19, è stato attivato un incarico di collaborazione continuativa a favore di una figura professionale idonea a incentivare i tirocini esterni attraverso la consultazione di aziende disponibili ad ospitare i tirocinanti.

D2.3.1 Al Job Day di Ateneo 2020 hanno partecipato complessivamente 106 aziende leader nei loro settori e 3 strutture e centri istituzionali dell'Università di Parma. Oltre al Job Day sono stati realizzati 14 incontri con Aziende ed altre istituzioni finalizzati al consolidamento dell'occupabilità degli studenti e dei laureati. Complessivamente nel 2020 le aziende coinvolte nelle attività di job placement sono state 123 con un valore superiore del 5% rispetto al target stabilito.

D2.3.2 Dal 1° gennaio 2020 sono stati realizzati 18 incontri con Er.Go, indirizzati a studenti e neo laureati, volti a migliorare le tecniche individuali degli studenti che si affacciano al mondo del lavoro.

D2.3.3⁴ Nell'ambito del progetto denominato "Alumni & Testimonial" sono state realizzate - in collaborazione con il Centro Selma – Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo - n. 3 video di brevi testimonianze di storie di successo di ex studenti ed ex studentesse dell'Università di Parma,

¹ Indicatore rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

² Indicatore rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

³ Indicatore rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

⁴ Indicatore rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

professionisti affermati e anche giovani entrati più recentemente nel mondo del lavoro, ma inseriti in cammini di crescita. Le interviste sono state pubblicate sul canale YouTube dell'Ateneo.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
D2.1.1 - Numero attività di tutoraggio deliberate dagli organi competenti nell'ambito del progetto di programmazione triennale (PRO3) - quota attesa n.30 corsi CORDA recependo linee guida di Ateneo e in collaborazione con altre strutture coinvolte nel progetto (DUSIC e U.O. Orientamento e Accoglienza)	31	30	100%
D2.1.2 - incremento percentuale dell'offerta abitativa censita nel sito rispetto all'anno precedente	+5%	5% entro il 31/10/2020	100%
D2.1.3 - numero di tutor a supporto di studenti con disabilità, DSA, BES	78	consolidamento rispetto all'anno precedente	100%
D2.2.1 - Numero di attività di tutorato e orientamento IDEA =70 messe a bando per l'a.a. 2020-2021 come da atti e banche dati dipartimentali (titulus, sito web, mailing list e u-gov contabilità) in sinergia con altre strutture dell'Ateneo e in conformità alle deliberazioni degli organi accademici	70	>=70	100%
D2.2.2 - Numero di tirocini curriculari con 6 CFU presso strutture esterne (PRO3)	2080	entro il 31/12/2020 >=1295	100%
D2.3.1 - incremento percentuale delle aziende coinvolte in eventi di recruiting rispetto all'anno precedente	123 (+5%)	>=5%	100%
D2.3.2 - numero di incontri di gruppo con ER.GO rivolta a studenti e neo laureati per affinare tecniche per cercare occupazione	18	>=16	100%
D2.3.3 - Realizzazione di video sui corsi di studio/testimonianze di laureati inseriti nel mondo del lavoro	3	=>3 video per anno	100%

Tabella 25 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Nel corso del 2020, nonostante la difficile situazione che ha portato alla rimodulazione di alcuni obiettivi, si sono attuate forme, anche alternative di supporto agli studenti, sia in termini di attività di orientamento in entrata ed in uscita, sia in termini di tutorato che hanno comunque avuto un impatto positivo e soddisfacente sugli indicatori strategici sopra evidenziati.

3.1.3 Risultati dell'obiettivo strategico D3 e degli obiettivi operativi correlati

D3 Valorizzazione del sistema di formazione post-lauream

D3.1.1 Supporto alle Scuole di Dottorato nella realizzazione di percorsi multidisciplinari in collaborazione anche con le imprese e il mondo del lavoro

D3.2.1 Supporto ai Dipartimenti che, in coerenza con la propria mission, intendano attivare iniziative di alta formazione coerenti con le esigenze del contesto produttivo-territoriale

D3.3.1 Supporto ai percorsi di formazione continua a permanente anche con riferimento alla formazione degli insegnanti delle scuole superiori di secondo grado

	Val iniz.	2020	target	scostamento
ID31 Borse di dottorato industriale e/o finanziate da enti esterni e imprese	65	56	>68	-17,65%
ID32 Numero di Master Universitari e Corsi di formazione continua e permanente	81	83	>=100	-17,00%

Tabella 26 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D3

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche; Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco

D3.1.1 L'attività di supporto alle Scuole di Dottorato nella realizzazione di percorsi multidisciplinari è stata centrata su 9 corsi di dottorato attraverso un intervento formativo, tenutosi in data 15 giugno tramite piattaforma Teams, volto a supportare i Dipartimenti interessati nell'implementazione di U-GOV Didattica 2020. Il Corso, realizzato attraverso la piattaforma Teams, si è basato, partendo dall'esame della normativa che disciplina il funzionamento dei dottorati di ricerca, nonché le procedure di accreditamento, in modalità pratica volta a illustrare l'inserimento nell'applicativo U-GOV Didattica dell'offerta formativa di un dato corso di dottorato che ha consentito agli operatori di effettuare l'attività di data entry su U-GOV nei mesi di novembre e dicembre 2020 su tutti i 9 corsi pilota.

D3.2.1 Sono stati supportati i Dipartimenti che hanno inteso attivare iniziative di alta formazione con specifico riferimento all'istituzione e all'attivazione dei percorsi disciplinati dall'art. 10 del [Regolamento dei Master Universitari e formazione continua e permanente](#). La piattaforma "[Ora UNIPR](#)", già attiva per

la gestione delle iscrizioni a convegni e seminari, è stata implementata per consentire la gestione di tali Corsi. È stato organizzato un corso di formazione sul funzionamento della piattaforma rivolto al personale tecnico-amministrativo dei Dipartimenti e Centri addetto alla gestione del portale “ORA”. Con la collaborazione dei Dipartimenti la piattaforma “ORA” è stata implementata con tutti i corsi ex art. 10 del sopracitato regolamento di Ateneo per gli anni 2019 e 2020. [La documentazione utile, le guide e la registrazione dell’incontro](#) con le strutture è stata pubblicata sulla Piattaforma Elly Proform.

D3.3.1⁵ In conseguenza dell’emergenza sanitaria sono state posticipate al mese di settembre 2020 le prove di ammissione alle procedure per la formazione degli insegnanti delle scuole superiori di secondo grado. Tramite l’applicativo ESSE3 le procedure di iscrizione al concorso sono state gestite da marzo fino a settembre. La pubblicazione degli esiti delle prove, la graduatoria finale e la conclusione delle procedure di immatricolazione dei candidati idonei sono avvenute entro il 16 novembre 2020.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
D3.1.1 - data entry in u gov didattica	Entro 30/12/2020	entro il 30/12/2020	100%
D3.2.1 - percentuale di corsi monitorati ex art.10 regolamento master	100% 2019- 2020	100%	100%
D3.3.1 - procedura immatricolazione tfa sostegno a.a.19/20	Entro 16/11/2020	Entro il 31/12/2020	100%

Tabella 27 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

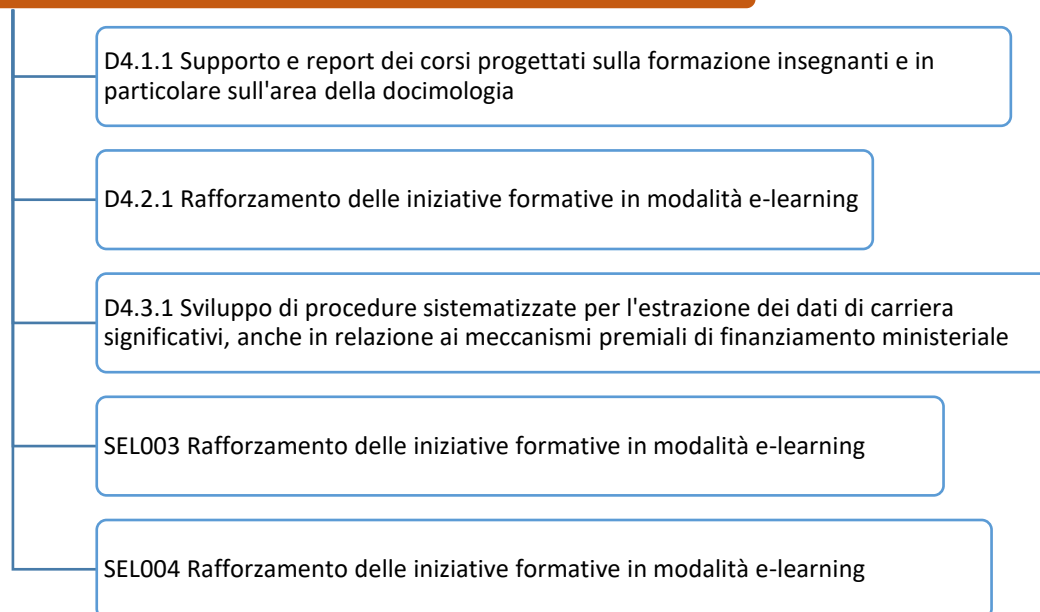
CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL’OBIETTIVO STRATEGICO

La particolare situazione dovuta all’emergenza sanitaria da Covid 19 ha impattato sul sistema, sia in termini di finanziamenti esterni per le borse di dottorato sia sulle iniziative formative istituzionali in tema di master e corsi di perfezionamento. Su queste ultime però i Dipartimenti hanno operato una razionalizzazione delle iniziative per consentire una maggiore e migliore qualificazione scientifica degli stessi, a tutto vantaggio della proposta formativa dell’Ateneo. Tali fattori, seppure mitigati dalla riqualificazione qualitativa, non hanno portato al risultato atteso sugli indicatori strategici.

⁵ Indicatore rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.4 Risultati dell'obiettivo strategico D4 e degli obiettivi operativi correlati

D4 Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica anche mediante metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente



	Val iniz.	2020	target	scostamento
ID41 Numero di CFU pro capite acquisiti nell'anno solare in tutti i corsi di studio ex. DM 270	40,25	40,22	>= 40	0,55%
ID42 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	0,4726	0,5876	>=0,4700	25,02%

Tabella 28 – Indicatori strategici Obiettivo strategico D4

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Direzione Generale

D4.1.1 E' stato costituito un Gruppo di lavoro sullo Sviluppo dell'insegnamento universitario, costituito da docenti dell'Unità Educazione del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali e da docenti di vari ambiti disciplinari e diverse strutture dipartimentali . Tramite la U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità sono stati predisposti resoconti degli eventi formativi. Il Gruppo di Lavoro si è riunito il 25 maggio 2020, in modalità telematica, individuando varie azioni volte a coadiuvare i docenti nella progettazione di una didattica a distanza di qualità .Una delle iniziative del Gruppo di lavoro è stata la predisposizione di linee guida per la compilazione del Syllabus di insegnamenti del 1° periodo didattico dell'anno accademico 2020/21, erogati in parte in presenza e in parte a distanza.

D4.2.1 È stato realizzato e configurato un percorso didattico online costituito da risorse e attività in ambiente moodle e coerente con le piattaforme didattiche in e-learning di Ateneo. Il percorso realizzato, dedicato al recupero delle competenze in ingresso per il Corso di Laurea in Lettere, è costituito da 11 unità didattiche disponibili per docenti e studenti. Il percorso è stato caricato sulla piattaforma [Elly VPI](#).

D4.3.1 Nell'ambito di tale obiettivo, collegato alla funzione "dguo1/05) sviluppo di progetti di miglioramento della qualità dei dati e della disponibilità degli stessi" del funzionigramma di Ateneo (valido fino al 31/1/2021) e finalizzato al miglioramento della qualità e disponibilità dei dati, è stato definito un insieme di verifiche (complessivamente 7 query) da effettuarsi sui dati del sistema di segreteria studenti. Alcune di queste verifiche hanno anche permesso di analizzare e dare risposte più controllate alle richieste del ministero nell'ambito ANS.

SEL003 Tramite SELMA (Centro Servizi Elearning e Multimediali di Ateneo) è stato realizzato un corso di formazione interamente online dedicato ai docenti dell'Ateneo, dal titolo "[E.S.C.I – E-learning Solutions for Course Innovation](#)". Il corso, erogato a partire da luglio 2020 ha visto la partecipazione di 368 utenti.

SEL004 E' stato realizzato un MOOC innovativo in lingua inglese, e secondo una struttura multimediale tipica del "documentario", dal titolo "[Reading \(in\) Jane Austen](#)". Il MOOC è disponibile al seguente link: <https://vimeo.com/437815189/a9d3275b4e> . Le risorse multimediali realizzate sono utilizzate dal docente di riferimento (Prof. Diego Saglia) all'interno delle sue lezioni nel Corso di Studi Interateneo Lingue, Culture, Comunicazione.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	2020	Target	% raggiungimento
D4.1.1 - numero di report sulle iniziative attivate	2	>=2	100%
D4.2.1 - Erogazione di percorsi in e-learning per il recupero delle competenze in ingresso (VPI)	1	>=1	100%
D4.3.1 - numero di query su database scritte per estrarre i dati di interesse	7	>=5	100%
SEL003- Erogazione di percorsi di sperimentazione di metodologie didattiche innovative per i docenti in ambito e-learning e blended	1	>=1	100%
SEL004 – Realizzazione di moduli MOOC sperimentali e innovativi come strumenti di promozione e supporto dell'Offerta Formativa	1	>=1	100%

Tabella 29 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL' OBIETTIVO STRATEGICO

Tutte le azioni messe in campo, dalla formazione dei docenti, al rafforzamento delle attività didattiche, in modalità e-learning, trovano la loro evidenza nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

3.1.5 Risultati dell'obiettivo strategico R2 e degli obiettivi operativi correlati

R2 Potenziamento infrastrutture e attrezzature per la ricerca

R2.1.1 Preparazione e pubblicazione del bando annuale sulla base del finanziamento stanziato a bilancio, raccolta delle domande e supporto amministrativo alla Commissione Ricerca per la elaborazione della graduatoria e conseguente assegnazione dei fondi

R2.2.1 Promozione e realizzazione di progetti che utilizzino il calcolo avanzato

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IR21 Valore degli Investimenti in attrezzature per la ricerca	1.000.000	1.100.000	800.000	37,50%
IR22 Numero dei progetti anche interni all'Ateneo che utilizzano il calcolo avanzato e le risorse del Servizio di Calcolo Avanzato di Ateneo	3	5	3	66,67%

Tabella 30 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R2

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche.

R2.1.1 In data 08/09/2020 è stato predisposto ed emanato un unico Bando di Ateneo 2020 per la ricerca per complessivi € 2.100.00. La parte 2 del Bando è stata dedicata al Finanziamento per acquisizione e manutenzione di attrezzature scientifiche, di cui € 650.000 per acquisto di nuove attrezzature, ed € 150.000 per la manutenzione straordinaria di attrezzature esistenti di comprovato interesse generale. Il processo di assegnazione dei fondi si è sviluppato in conformità al [Regolamento di Ateneo del Fondo Attrezzature Scientifiche](#). Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. CDA/16-12-2020/491, ha approvato il finanziamento di n. 6 richieste di finanziamento per acquisto di nuove attrezzature e di n. 1 richiesta di finanziamento per manutenzione di attrezzature e i fondi sono stati assegnati alle strutture. Le nuove attrezzature, una volta acquisite, saranno catalogate nella "Banca dati Attrezzature Scientifiche" di Ateneo.

R2.2.1⁶ Per quanto riguarda la realizzazione di nuovi progetti che utilizzino il calcolo avanzato è stato svolto un monitoraggio a partire dai progetti che utilizzano le risorse del Servizio di Calcolo Scientifico di Ateneo o altre risorse esterne (IR22) nell'ambito HPC o Big Data. I progetti che utilizzano il calcolo avanzato finanziati da enti esterni e attivi nel 2020 sono dieci e riguardano progetti europei (H2020), nazionali (PRIN) e regionali (POR FSE e POR FESR). Continua, inoltre, l'utilizzo esteso a più dipartimenti del centro

⁶ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

di calcolo HPC per i progetti interni di Ateneo (n. 4). Tutte le attività derivanti da progetti di Ateneo e da finanziamenti esterni sono raccolte nel sito www.hpc.unipr.it.

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
R2.1.1 - Completamento del processo di assegnazione dei fondi.	Azioni concluse al 100%	Azioni concluse al 100%	100%
R2.2.1 - Ideazione e realizzazione di nuovi progetti	14	>=1 progetto	100%

Tabella 31 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico R2 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

L'obiettivo strategico relativamente al potenziamento delle infrastrutture e attrezzature per la ricerca per l'anno 2020 è stato raggiunto grazie all'implementazione del bando dedicato. Si sottolinea che con delibera CDA/16-12-2020/491 è stato disposto il riporto sull'esercizio 2021 dell'avanzo del budget 2020 destinato alle attrezzature per la ricerca, pari ad euro 300.000,00, da finalizzare alla implementazione di un apposito bando per le spese di manutenzione su attrezzature di interesse strategico per l'Ateneo. Inoltre, con riferimento alle infrastrutture per la ricerca, si è potuto dare evidenza di un incremento della progettazione in ambito HPC e Big Data.

3.1.6 Risultati dell'obiettivo strategico R3 e degli obiettivi operativi correlati

R3 Potenziamento della ricerca di Ateneo attraverso programmi pluriennali di finanziamento

R3.1.1 Attuazione e gestione amministrativa del programma di finanziamento per progetti di ricerca di consolidamento o scouting

R3.2.1 Attuazione e gestione amministrativa del programma di finanziamento per giovani ricercatori

R3.3.1 Supporto e successiva gestione amministrativa per l'attuazione del programma di finanziamento riservato ai docenti che si sono misurati in bandi Europei e ERC

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IR31				
Investimenti in ricerca relativi a programmi pluriennali di finanziamento	0	€ 1.600.000	€ 1.300.000	23%

Tabella 32 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R3

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione

R3.1.1 La prima parte del “Bando di Ateneo 2020 per la ricerca”, emanato in data 08/9/2020, ha riguardato il finanziamento di progetti di ricerca di Ateneo FIL – “Quota incentivante”. Il budget complessivo relativo alla parte 1 del bando, pari a € 1.300.000,00 è stato finanziato dall’Ateneo per € 700.000,00 e per € 600.000,00 dalla Fondazione Cariparma. L’Azione A1 della parte 1 del bando, relativa al consolidamento o scouting (R.3.1.1), ha beneficiato di una quota budget pari a €700.000,00. Il processo di presentazione delle domande, articolato in due fasi, ha coinvolto i Comitati d’Area. Sono pervenuti all’Ateneo n. 38 progetti di ricerca in forma definitiva, per la valutazione dei quali è stata istituita una apposita Commissione valutatrice nominata dal Rettore, con rappresentanza della Fondazione Cariparma. Essa, a sua volta, si è avvalsa di referee esterni scelti dalla banca dati Reprise del MUR: per il referaggio esterno è stato utilizzato l’applicativo Cineca IRIS-ER appositamente implementato dagli uffici.

R3.2.1 L’attuazione e la gestione amministrativa del programma di finanziamento per giovani ricercatori ha beneficiato di un budget complessivo di € 450.000,00 mediante le Azioni A2 e B del Bando di Ateneo 2020 per la Ricerca. L’Azione A2 ha destinato al finanziamento di assegni di ricerca annuali o biennali non sperimentali un budget pari a €250.000,00. Mediante l’Azione B sono stati destinati € 200.000,00 al finanziamento di progetti riservati a Ricercatori RTD e RUC under 40. Sono pervenute n. 12 richieste di finanziamento per l’Azione A2 e n. 33 domande di finanziamento nell’ambito dell’azione B. La valutazione è stata affidata alla Commissione valutatrice di nomina rettorale, che si è avvalsa di referee esterni scelti dalla banca dati Reprise del MUR.

R3.3.1 L’Azione C del Bando di Ateneo 2020 per la ricerca ha previsto la premialità a PI di progetti europei che hanno raggiunto l’ultimo livello di valutazione. Con delibera CDA/16-12-2020/491 si è disposto di

erogare il premio di € 30.000,00 per ciascuna delle due domande di finanziamento presentate (Prof.ssa A. Caligiani; Prof. S. Carretta). I fondi residui non distribuiti per la Parte 1- Azione C, per un importo pari a € 90.000,00, su proposta della Commissione Ricerca di Ateneo, sono stati destinati all'incremento del budget già destinato all'Azione A1 - Progetti di ricerca di consolidamento o scouting.

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
R3.1.1 - Implementazione del programma di finanziamento per ricercatori senior	100%	Completamento attività al 100% fino ad erogazione dei fondi ai ricercatori	100%
R3.2.1 - Implementazione del programma di finanziamento per ricercatori junior	100%	attività completate al 100%	100%
R3.3.1 - Implementazione del programma di finanziamento per la valorizzazione interna del programma ERC.	100%	attività completate al 100%	100%

Tabella 33 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Complessivamente, grazie anche al contributo della Fondazione Cariparma, nel 2020 sono stati fatti investimenti relativi a programmi pluriennali di finanziamento alla ricerca di Ateneo per complessivi euro 1.600.000, importo superiore a quanto prospettato in sede di programmazione 2020.

Considerata l'emergenza pandemica, l'Ateneo ha espresso la volontà di dare la precedenza, rispetto al Bando di Ateneo 2020 per la ricerca già programmato, all'emanazione di un Bando straordinario di Ateneo per progetti di ricerca biomedica in ambito SARS-CoV-2 e COVID-19. Gli uffici amministrativi si sono dedicati in maniera prioritaria all'emanazione di tale bando (15 maggio 2020 con scadenza 15 giugno 2020), con uno stanziamento di € 300.000 destinato a progetti di ricerca della durata di 12-18 mesi. Alla scadenza del Bando sono pervenute all'Ateneo n. 36 domande di finanziamento, tutte ammesse alla valutazione da parte della Commissione valutatrice appositamente nominata dal Rettore. Il CdA ha deliberato, successivamente, il finanziamento dei primi 6 progetti utilmente inseriti nella graduatoria, con successiva erogazione dei fondi ai dipartimenti risultati beneficiari.

Con riferimento alle misure correlate agli obiettivi R3.1.1 e R3.2.1, a seguito dell'emanazione del bando straordinario di cui al punto precedente, le attività amministrative sono iniziate in ritardo rispetto al programmato; gli uffici amministrativi hanno provveduto tempestivamente e con continuità a completare tutte le attività di competenza. Si segnala altresì che la procedura di referaggio dei progetti, assegnata da bando a referee esterni ha prodotto ulteriori ritardi dovuti ad alcune defezioni dei referee stessi in sede di nomina che portano ad oggi a non avere ancora potuto identificare i docenti vincitori della procedura. Gli uffici sono in attesa di ricevere le valutazioni finali da parte dei referee e della Commissione interna valutatrice al fine di redigere i provvedimenti finali per l'assegnazione dei fondi.

3.1.7 Risultati dell'obiettivo strategico R4 e degli obiettivi operativi correlati

R4 Valorizzazione del capitale umano esistente e miglioramento dei processi amministrativi per la ricerca

R4.1.1 Raccolta dati riguardo l'attività dei singoli Dipartimenti in materia di reperimento di risorse da bandi competitivi regionali, nazionali ed europei da sottoporre alla valutazione della Commissione Ricerca

R4.1.2 Individuazione di "best cases/best practices" nell'ambito della progettazione competitiva e loro divulgazione presso le strutture più deboli (attività condotta dai responsabili scientifici)

R4.3.1 Potenziamento delle competenze del personale tecnico amministrativo inerenti la stesura tecnica dei progetti da sottoporre a bando e nelle pratiche brevettuali per l'affiancamento al personale Docente

R4.3.2 Analisi dei processi ai fini della riduzione del carico burocratico a carico del personale Docente

R4.6.1 Promozione e sostegno dell'organizzazione di eventi, congressi, seminari, summer school che abbiano come promotori Docenti e/o Dipartimenti di Unipr al fine di divulgare e sviluppare la ricerca e generare attrattività sul territorio

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IR41 Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Ateneo	65	233	160	45,62%
IR42 Valore dei progetti di ricerca competitivi acquisiti	€ 8.642.631	€ 13.165.628,63	€ 13.337.071,05	-1,29%
IR44 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	64,1%	60,6%	>= 65,1%	-6,91%
IR45 Numero prodotti della ricerca in rapporto al numero addetti (aree non bibliometriche)	0,8	2,76	0,8	245,00%
IR46 Ammontare dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	€ 11.919.150	€ 9.977.771,09	€ 12.000.000	-16,85%

Tabella 34 – Indicatori strategici Obiettivo strategico R4

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi.

R4.1.1 Nel corso del 2020 sono stati avviati tavoli di lavoro tra la U.O. Ricerca e trasferimento tecnologico, la U.O. Realizzazione Servizi la U.O. Bilanci e CINECA, al fine di individuare le migliori soluzioni per le esigenze dell'Ateneo. Sono state richieste a Cineca alcune personalizzazioni utili a ottimizzare la sincronizzazione tra IRIS AP e UGOV PJ e nel mese di ottobre, è stata realizzata con esito positivo la sperimentazione in preproduzione su tre progetti POR-FESR finanziati sui Centri del Tecnopolo.

R4.1.2 Per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato nel corso del 2020 la UO Ricerca e trasferimento tecnologico ha realizzato numerosi eventi divulgativi di presentazione di programmi di finanziamento internazionali, anche con il contributo dei docenti risultati beneficiari che hanno illustrato la loro esperienza e le buone pratiche. I bandi presentati sono stati: ERC - European Research Council; MSCA - Marie Skłodowska-Curie actions (ITN – Innovative Training Networks, IF – Individual Fellowships e RISE – Research and Innovation Staff Exchange); NIH – National Institute of Health; Societal Challenge 1 - HEALTH (H2020); 3rd Health Programme ; JPIs – Joint Programming Initiatives; PRIMA (Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area); RIA - Research and Innovation Actions e IA – Innovation Actions; “LIFE 2014-2020”; l'European Innovation Council; il nuovo programma Horizon Europe.

R4.3.1 Per il raggiungimento dell'obiettivo è stato organizzato percorso formativo di 7 incontri focalizzato sui principali programmi di ricerca europei ed extraeuropei nell'ambito dei quali l'Università di Parma, sulla base delle buone performance già realizzate, si è posta l'obiettivo di incrementare il numero di candidature, migliorandone al contempo il relativo tasso di successo. Il percorso formativo è stato rivolto a tutto il personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo impegnato in attività di progettazione e scouting ed è stato strutturato in moduli distinti della durata di mezza giornata. Sono stati, inoltre, organizzati eventi formativi a livello di gruppo di ricerca (personale ricercatore e TA) impegnati nella gestione di progetti internazionali.

R4.3.2 Nell'ambito dell'obiettivo finalizzato al miglioramento dei processi amministrativi della ricerca per la riduzione del carico burocratico è stato redatto e tenuto aggiornato un libretto delle procedure in carico alla Area ricerca. Ai fini dell'identificazione dei processi migliorativi, tra i vari processi analizzati è stato identificato il seguente caso studio: *“Utilizzo di IRIS AP come strumento di gestione del ciclo di vita di progetti di ricerca e contratti conto terzi”*. Attraverso l'utilizzo della piattaforma IRIS AP come unico flusso all'interno del quale gestire tutte queste fasi, considerando integrazione/sincronizzazione con TITULUS e UGOV contabilità e PJ, si ipotizza una riduzione del carico burocratico e una più efficace gestione del ciclo di vita del progetto dalla fase di progettazione e presentazione fino alla fase gestionale. Si propone pertanto di riprogettare le procedure interne UNIPR con l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro che si ponga l'obiettivo, utilizzando le potenzialità offerte da IRIS AP, di ridurre l'impatto dei passaggi amministrativi che coinvolgono docenti, referenti amministrativi dipartimentali e uffici centrali.

R4.6.1 A causa della pandemia da COVID-19 non si è potuta organizzare la mostra scientifica multimediale “Dall'infinitamente piccolo all'infinitamente grande: vedere l'Invisibile”. In sua sostituzione si è realizzato l'evento “Unipr on Air”, un nuovo format di interviste on-line condotte da docenti dell'Università di Parma a personalità di spicco della scienza e della cultura su tematiche di grande rilevanza culturale e sociale. La rassegna, sesto filone del programma “Facciamo conoscenza: l'Università per Parma 2020”, ha preso avvio a luglio 2020 e ha visto la realizzazione di 16 appuntamenti, trasmessi sul canale Youtube di Ateneo e sul portale “Facciamo conoscenza”. L'Area ricerca, inoltre, si è fatta promotrice di numerosi altri eventi (oltre una decina) tra cui la Notte dei Ricercatori ed eventi quali “La ricerca che diventa impresa” –Tavolo di Coordinamento della Ricerca Industriale di Ateneo (21 dicembre 2020) e L'industria 4.0 oggi, opportunità e applicazioni per Pmi ai tempi del Covid-19” organizzato dai centri del Tecnopolo in collaborazione con la Camera di commercio di Parma (14 dicembre 2020).

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
R4.1.1 - Riprogettazione dei processi dalla presentazione, approvazione, gestione amministrativo contabile e rendicontazione dei progetti derivanti dai bandi competitivi ai fini della attivazione in preproduzione di UGOV-PJ con IRIS AP.	Sperimentazione conclusa con inserimento dei 3 progetti POR-FESR e sincronizzazione su UGOV PJ	Sperimentazione in pre-produzione su n.3 progetti POR-FESR finanziati sui Centri del Tecnopolo	100%
R4.1.2 - Individuazione delle best practices/best cases e organizzazione di almeno due eventi divulgativi per la diffusione	Organizzati 6 eventi divulgativi	attività concluse al 100%	100%
R4.3.1 - Organizzazione di eventi formativi dedicati al personale TA dei dipartimenti e dei centri per l'assistenza alla stesura dei progetti competitivi	Realizzati 13 interventi formativi	Realizzazione di almeno 2 eventi formativi	100%
R4.3.2 - Identificazione di processi migliorativi sulla base della documentazione prodotta in sede di analisi dei processi di Area	Analisi effettuata	Attività completata al 100%	100%
R4.6.1 – Realizzazione della mostra.	Realizzazione Evento” Unipr on Air” e altri eventi	realizzazione dell'evento	100%

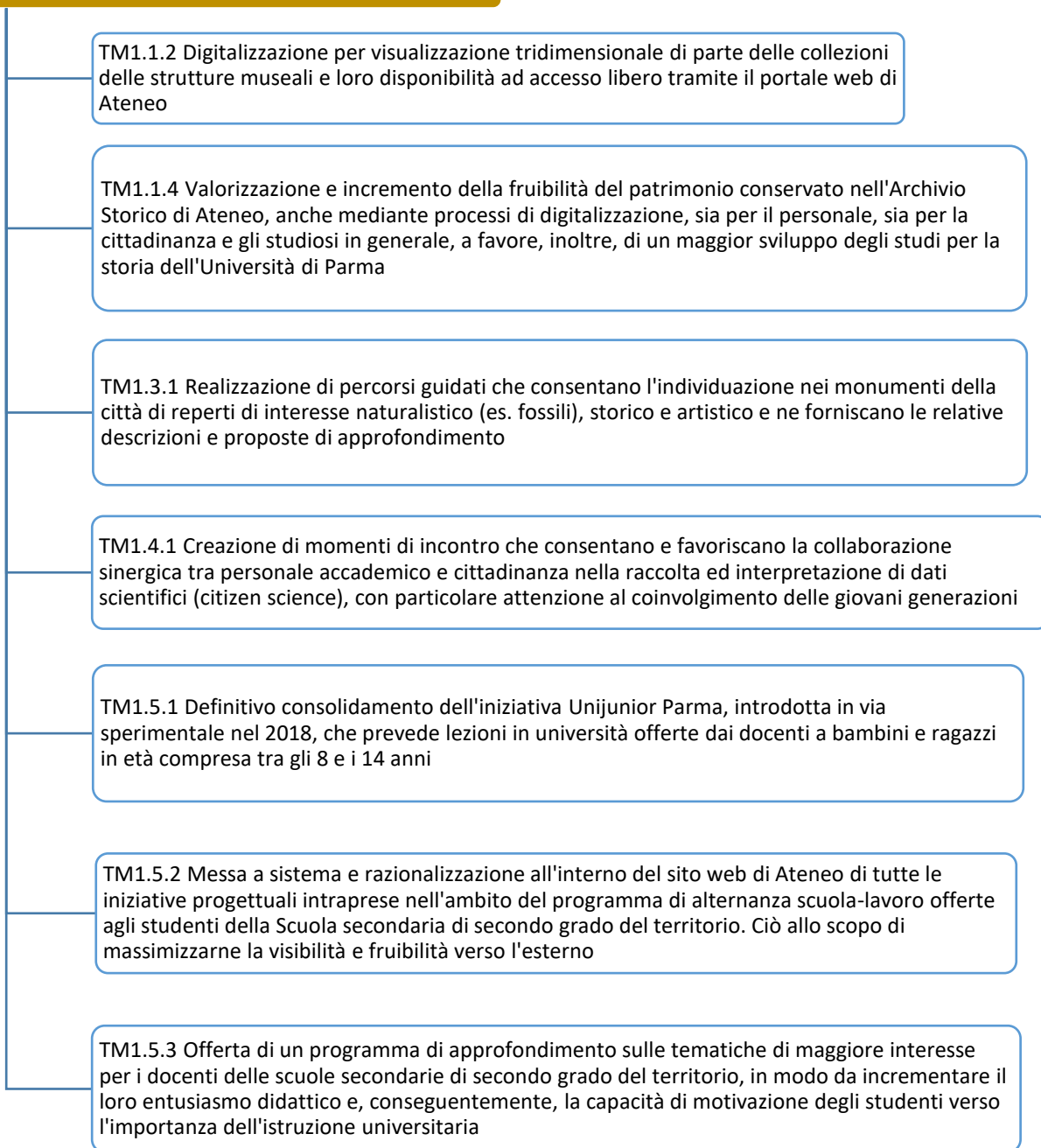
Tabella 35 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL’OBIETTIVO STRATEGICO

Per quanto riguarda la realizzazione dell’obiettivo strategico di valorizzazione del capitale umano esistente e di miglioramento dei processi amministrativi della ricerca sono stati realizzati importanti obiettivi operativi inerenti sia la razionalizzazione delle procedure amministrative della ricerca, sia il supporto tecnico ai ricercatori attraverso il potenziamento delle competenze e delle tecniche di progettazione necessarie per il reperimento di finanziamenti per la ricerca su programmi competitivi. Sono stati curati anche gli aspetti connessi alla divulgazione delle best practices e dell’impatto della ricerca, al fine di generare nuove opportunità e sinergie.

3.1.8 Risultati dell'obiettivo strategico TM1 e degli obiettivi operativi correlati

TM1 Diffusione della conoscenza



	Val iniz.	2020	target	scostamento
ITM11 Numero di eventi divulgativi organizzati dall'Ateneo	261	133	50	166,00%

Tabella 36 – Indicatori strategici Obiettivo strategico TM1

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Rettorato.

TM1.1.2 Nell'ambito delle attività relative alla promozione e valorizzazione del patrimonio museale e archivistico, è tuttora in corso di realizzazione la digitalizzazione di parte delle collezioni dei musei e dei fondi archivistici, anche con visualizzazione tridimensionale, per favorirne la visibilità, ad accesso libero, sul nuovo portale web del Sistema Museale <https://www.sma.unipr.it/it/> sul sito web di Ateneo e sulla piattaforma Google Arts and Culture, dove i musei di Ateneo hanno un'istanza dedicata. Per potenziare l'attività di digitalizzazione tridimensionale, è stato sottoscritto l'Agreement tra Università di Parma – Sistema Museale di Ateneo e Google Cultural Institute, che consente l'utilizzo delle tecnologie messe a disposizione da Google e l'implementazione delle immagini digitalizzate sulla piattaforma Google Arts & Culture, sulla quale è visualizzabile il patrimonio culturale mondiale, con l'obiettivo di rendere visibili online i pezzi salienti delle collezioni dei musei scientifici del Sistema Museale di Ateneo e di CSAC. E' stato inoltre finanziato da Fondazione Cariparma, nell'ambito del bando "PARMA e-20 e-20, il Progetto "Parma DIGIDOCU LAB", proposto da Università di Parma - Sistema Museale di Ateneo, ASP - Ad Personam (Parma) e Chiesi Farmaceutici S.p.A., con lo scopo di valorizzare le collezioni storiche in sinergia con le istituzioni locali e il terzo settore, anche grazie all'acquisto di uno scanner a planetario, attraverso il quale è possibile effettuare digitalizzazioni in 3D.

TM1.1.4⁷ Nell'ambito del Progetto di riordino della documentazione di Ateneo, approvato dalla Soprintendenza Archivistica e Bibliografica dell'Emilia-Romagna in data 18.12.2019, è stato considerato in via prioritaria il plesso del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie. Complessivamente, a fronte dei 247,11 metri lineari indicati, sono stati selezionati 315,97 metri lineari che evidenziano un target di metri superiore al previsto, tanto iniziale, quanto rimodulato (≥ 90 metri lineari). Il procedimento di scarto, relativo a 247,11 metri lineari, si è concluso con la trasmissione alla Soprintendenza Archivistica e Bibliografica dell'Emilia Romagna della relativa documentazione con nota di prot. n. 239315 in data 10 dicembre 2020.

TM1.3.1 Nell'ambito delle iniziative realizzate per la diffusione della conoscenza, sono state sottoscritte convenzioni, avviate iniziative di didattica museale e di divulgazione scientifica online, attraverso la predisposizione di video e di percorsi espositivi digitali, con particolare riguardo ai reperti di interesse naturalistico, tutti visibili sul sito web del Sistema Museale di Ateneo. Attraverso una chat dedicata, presente sullo stesso sito e aperta alla cittadinanza, è possibile ottenere ulteriori ragguagli e inviare proposte di approfondimento.

TM1.4.1 Sono stati avviati progetti di *citizen science*, che hanno portato allo sviluppo di una APP interattiva dell'Orto Botanico, da utilizzare per le attività di ricerca sulla flora locale, grazie al coinvolgimento diretto degli studenti e dei cittadini interessati che, tramite l'applicazione, possono inviare foto delle specie botaniche oggetto di studio, favorendo la collaborazione sinergica tra personale accademico e cittadinanza nella raccolta ed interpretazione di dati scientifici.

Sono stati inoltre elaborati progetti in sinergia con enti e istituzioni del territorio, per creare momenti di incontro con la cittadinanza e in particolare con le giovani generazioni, sui temi della sostenibilità, grazie alla realizzazione di percorsi tematici dedicati al verde urbano presso l'Orto Botanico, previsti nell'ambito del contratto di servizi "*Urban Green*" sottoscritto con Chiesi Farmaceutici S.p.A.

⁷ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

E' stato inoltre realizzato un percorso tematico dedicato all'identità farmaceutica della città, nell'ambito del progetto "L'Arte della Cura" realizzato con Chiesi Farmaceutici S.p.A., finalizzato a iniziative di didattica e di divulgazione rivolte alle scuole e alla cittadinanza.

TM1.5.1⁸ L'obiettivo è slittato al 2021 in quanto a causa dell' emergenza COVID le attività didattiche nelle scuole e nelle Università di tutta Italia sono state sospese.

TM1.5.2 E' stata elaborata e condivisa [una nuova pagina web](#) curata dalla U.O. Accoglienza e Orientamento e dalla U.O. Coordinamento Dipartimenti e Centri riguardante i Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (ex Alternanza Scuola Lavoro). Inoltre è stato creato un nuovo Widget "[Orientamento e PCTO](#)" sulla *home page* del portale di Ateneo, al fine di consentire un accesso immediato a tale pagina da parte degli stakeholders esterni. Nei primi giorni del mese di novembre 2020, infine, sono state aggiornate le informazioni visibili per le scuole secondarie superiori con la pubblicazione della *Brochure* Attività di Orientamento e PCTO per l'anno scolastico 2020/2021.

TM1.5.3 La diffusione della conoscenza mediante l' Offerta di un programma di approfondimento sulle tematiche di maggiore interesse, ai docenti delle scuole secondarie di secondo grado del territorio, è stata finalizzata a incrementare il loro entusiasmo didattico e, conseguentemente, la capacità di motivazione degli studenti verso l'importanza dell'istruzione universitaria. In particolare sono stati realizzati momenti formativi dedicati ad alcune Scuole del territorio in presenza e in modalità *e-learning*. Si è data particolare rilevanza allo strumento della *lightboard* per la creazione di video didattici. Gli argomenti della formazione hanno riguardato la Progettazione e Innovazione didattica, gli applicativi per la realizzazione di video e risorse multimediali, Moodle per la didattica a distanza e un Focus tecnico sulla *lightboard*. I percorsi in *e-learning* dedicati alle Scuole sono ospitati sul sito di Ateneo sulla piattaforma [Elly](#) e sono stati offerti attraverso l'inserimento sulla piattaforma SOFIA - MIUR.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
TM1.1.2 - Stipula di una convenzione/accordo con Google Inc. per la digitalizzazione dei beni dello SMA	Stipulata e digitalizzato il 10% patrimonio SMA	stipula della convenzione entro il 31 maggio 2020 e digitalizzazione del 10% del patrimonio SMA	100%
TM1.1.4 percentuale di metri lineari selezionati nell'ambito del progetto di "Riordino della documentazione di Ateneo -	315,97 metri entro il 31/12/2020	>= 90 metri entro il 31/12/2020	100%
TM1.3.1 - progettazione di percorsi guidati	Progettazione entro il 31/12/2020	Entro il 31/12/2020	100%
TM1.4.1 - numero di incontri organizzati	3	>= 3	100%
TM1.5.2 - percentuale delle iniziative inserite nel sito web	100%	100%	100%
TM1.5.3 - Erogazione di corsi in elearning finalizzati all'innovazione didattica dei docenti delle scuole secondarie di secondo grado	2	>=1 entro il 31.12.2020	100%

Tabella 37 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM1 - anno 2020

⁸ Vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Benchè le restrizioni legate alla pandemia COVID-19 abbiamo comportato la sospensione temporanea di molte iniziative in presenza, tra le quali quelle indirizzate alla cittadinanza e legate a “Parma Capitale Italiana della Cultura” come il programma di rassegne “Facciamo Conoscenza”, oltre che al rinvio al 2021 dell'iniziativa Unijunior Parma, l'Ateneo è riuscito, mediante la realizzazione di ben 133 eventi di divulgazione e *public engagement*, a raggiungere pienamente l'obiettivo strategico di “Diffusione della conoscenza”. Attraverso iniziative alternative, sfruttando nuove modalità comunicative, le tecnologie digitali e la creazione di risorse multimediali l'Ateneo è riuscito a mantenere il suo ruolo fondamentale nella diffusione della cultura e dell'informazione favorendo un'effettiva partecipazione della comunità ai risultati della ricerca. Si segnala in particolare l'iniziativa “Unipr on Air”, avviata a far tempo da luglio 2020 come sesto filone di “Facciamo Conoscenza” e tuttora in corso. “Unipr on Air” è un nuovo *format* di interviste online a personalità di spicco della politica, della scienza e del mondo aziendale, su tematiche di grande impatto sociale incentrate nel 2020 sulla pandemia da COVID-19. Le interviste, condotte da docenti dell'Università di Parma, sono trasmesse sul canale *Youtube* di Ateneo, al fine di proseguire l'attività di divulgazione scientifica e culturale.

ITM11 Gli eventi di divulgazione e *public engagement*, nonostante la pandemia da COVID 19, sono stati complessivamente n. 133, tra i quali figurano anche alcuni di quelli previsti dall'amplissimo programma di iniziative culturali e scientifiche, messo a punto dall'Ateneo per Parma Capitale italiana della cultura 2020. Tra le varie iniziative ricordiamo in particolare la rassegna di seminari divulgativi “Aperitivi della Conoscenza”, presso l'Orto Botanico e il ParmaUniverCity *Info Point* al Ponte Romano, la rassegna “Giorni della conoscenza”, l'iniziativa “Unipr on Air” con n. 16 interviste on line a personalità di spicco della scienza e della cultura su tematiche di grande impatto sociale accessibili tuttora sul canale *Youtube* di Ateneo e sul sito di “Facciamo conoscenza”, l'evento la “[Notte dei Ricercatori](#)” (25-26 settembre 2020), la più importante manifestazione di comunicazione scientifica, che coinvolge oltre 300 città europee.

3.1.9 Risultati dell'obiettivo strategico TM2 e degli obiettivi operativi correlati

TM2 Valorizzazione di beni pubblici storici come punti privilegiati di comunicazione tra Università e Società

TM2.3.1 Ampliamento dell'orario di apertura della struttura verso le fasce pomeridiane, similmente alla soluzione adottata nell'ambito del Welcome Point Matricole

	Val iniz.	2020	target	scostamento
ITM21 Numero di visitatori delle strutture museali, Orto Botanico e Ponte Romano	28.972	11.121	4.000	178,03%

Tabella 38 – Indicatori strategici Obiettivo strategico TM2

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Rettorato

TM2.3.1⁹ Data la situazione di emergenza sanitaria l'indicatore per il raggiungimento dell'obiettivo è stato ridefinito prendendo in considerazione il grado di soddisfazione dell'utenza (percentuale di visitatori che hanno espresso una valutazione positiva: almeno 70%). Per misurare la soddisfazione è stato somministrato random un questionario contenente quattro domande (il personale è stato accogliente e attento alle sue richieste? Le informazioni che ha ricevuto sono state chiare complete e utili? Si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio ricevuto? Consiglierebbe ad altri di utilizzare il servizio?). La scala di valutazione proposta era la seguente: grado nullo di apprezzamento (per niente), voto 1, 2, 3, 4, 5, grado massimo (molto). Il 99% di chi ha compilato il questionario ritiene che il personale sia stato accogliente e attento alle richieste, il 98% che le informazioni siano state complete e utili, il 99% si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio e, infine, il 98% lo consiglierebbe.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
TM2.3.1 – % di visitatori che hanno espresso valutazione positiva del servizio utilizzato	98,5%	>= 70%	100%

Tabella 39 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM2 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Nel corso del 2020, la chiusura forzata dei musei a causa della pandemia da COVID 19, ha inevitabilmente comportato una drastica diminuzione del numero di visitatori, nonché un parziale cambiamento nelle tipologie di pubblico, che è venuto a coincidere con quello di prossimità territoriale. Per poter garantire la miglior tutela dei visitatori ed evitare al massimo il rischio di contagio, il Sistema Museale di Ateneo ha attivato le necessarie misure di sicurezza per consentire comunque l'accesso e la permanenza all'interno dei musei, quando e laddove consentito, attraverso il contingentamento dei visitatori, modalità *on-line* di prenotazione obbligatoria e predisposizione di segnaletica specifica presente presso tutte le sedi aperte al pubblico. In parallelo, sono state elaborate proposte di nuove modalità di fruizione, attraverso la realizzazione di percorsi di visita fruibili sul sito web dei musei

⁹ Indicatore e Target rimodulati, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.10 Risultati dell'obiettivo strategico TM3 e degli obiettivi operativi correlati

TM3 Iniziative di responsabilità civile

TM3.1.2 Ottimizzazione delle attività formative e sociali che l'Ateneo mette in atto per garantire il funzionamento a regime di questa infrastruttura didattica

TM3.6.1 Formulazione di una proposta per la rivisitazione della struttura organizzativa del forum, che avrà coordinamento a Parma in sinergia con gli altri Atenei e la struttura di governo della regione Emilia-Romagna, i ministeri e le associazioni territoriali e nazionali rilevanti, allo scopo di rilanciarne la funzione di strumento di riflessione strategica mondiale sulle politiche del prossimo futuro nei temi dell'alimentazione e qualità della vita, nell'accezione più ampia dei termini

NESSUN INDICATORE STRATEGICO

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione

TM3.1.2 Nell'ambito del progetto di Ateneo "Polo Universitario Penitenziario (PUP)" (cap. 2 paragrafo 2.3) le attività didattiche hanno compreso: incontri con i docenti per seminari di orientamento e prima degli esami, incontri con i *tutor* studenti per lezioni individuali e di gruppo e con volontari di *Forum* per laboratori di italiano "alto livello" (18 studenti fruitori con oltre 400 ore erogate), "Open Day in carcere" (videoconferenza a distanza nelle giornate del 18 e 25 giugno 2020), seminari aperti ai cittadini per favorire un dialogo con la città sui temi studiati nel PUP, attività laboratoriali settimanali con studenti detenuti e non (tra gennaio e febbraio n. 6 "Laboratori di sociologia culturale" per complessive 15 ore). Causa emergenza sanitaria Covid-19 le attività didattiche in presenza sono state sospese a marzo per poi riprendere dal mese di agosto. Nel periodo di sospensione le attività didattiche si sono svolte a distanza mediante piattaforma teams. Gli esami di profitto sono stati in totale 58.

TM3.6.1¹⁰ Le difficoltà operative legate all'emergenza sanitaria da COVID-19 hanno portato alla rimodulazione del target che prevedeva inizialmente la stesura di un piano di riorganizzazione del *Forum* a cui partecipano numerosi Enti pubblici e privati. Il progetto della struttura organizzativa è concluso tramite la firma di apposita convenzione tra tutti i *partners*.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
TM3.1.2 – numero di attività didattiche erogate in carcere	58	≥ 27	100%
TM3.6.1 - Stesura di un piano di riorganizzazione	Conclusa al 100%	attività conclusa al 50%	100%

Tabella 40 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico TM3 - anno 2020

¹⁰ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

In ottemperanza alla propria missione per il *public engagement* sul contesto culturale e sociale del territorio, nonostante l'impatto delle restrizioni legate alla pandemia COVID-19 sulle iniziative che prevedevano interazioni con strutture e persone esterne all'Ateneo, si è riusciti a svolgere le iniziative di responsabilità civile programmate. In particolare, tramite l'erogazione di attività di didattica a distanza, è stato possibile ottimizzare le attività formative e sociali nei confronti degli Istituti Penitenziari di Parma con attività di tutoraggio, lezioni, laboratori ed esami di profitto, consolidando il Polo Universitario Penitenziario di Parma.

Le azioni per rilanciare l'iniziativa World Food Research and Innovation Forum, piattaforma permanente aperta a politici nazionali ed internazionali e alle comunità della ricerca scientifica, dell'economia e della finanza per definire strategie condivise e iniziative concrete che assicurino la disponibilità di cibo per tutti, dopo il piano di riorganizzazione e la calendarizzazione dell'edizione 2020 del Forum stesso, sono state rinviate a data da destinarsi a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

3.1.11 Risultati dell'obiettivo strategico INT1 e degli obiettivi operativi correlati

INT1 Miglioramento dell'attrattività internazionale dell'Ateneo

INT1.1.1 Creazione di percorsi di Doppia Titolazione con Atenei stranieri

INT1.1.2 Attivazione di Dottorati di Ricerca internazionali

INT1.1.4 Attivazione di pacchetti di lezioni in Paesi esteri, tenuti da Docenti Unipr, allo scopo di pubblicizzare l'Ateneo e di attirare studenti stranieri

INT1.1.6 Potenziamento del percorso formativo dei dottorandi attraverso periodi di studio e tirocinio all'estero

INT1.1.7 Scouting e attivazioni di reti universitarie europee ed internazionali finalizzate alla mobilità di docenti, studenti, personale tecnico amministrativo e allo sviluppo di progetti congiunti

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IINT11 Percentuale di corsi di dottorato internazionali ai fini del PNR 15/20 sul totale dei corsi di dottorato erogati	85%	100%	100%	0,00%
IINT12 Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L, LMCU, LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	3,15%	2,36%	2,40%	-1,67%
IINT13 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,024	0,017	0,016	6,25%

Tabella 41 – Indicatori strategici Obiettivo strategico INT1

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione.

INT1.1.1 L'Ateneo conta oggi 33 percorsi di doppia titolazione disponibili per gli studenti iscritti. Nel corso dell'anno 2020 sono stati attivati 3 nuovi percorsi: Laurea in Scienze Politiche e Relazioni Internazionali con l'Universität Passau (Germania), Laurea Magistrale in Chimica e Laurea Magistrale in Chimica Industriale con Universiteit Twente (Olanda). Ha avuto inoltre avvio la fase progettuale per la LM in Filosofia con Martin Luther Universität Halle e la Laurea Magistrale Ciclo Unico (LMCU) in Odontoiatria e Protesi Dentaria con la Universidade de Sao Paulo – Faculdade de Riberão Preto (Brasile) e l'Università di Malta (Malta).

INT1.1.2 Con riferimento all' obiettivo operativo si rende noto che tutti i 18 corsi di dottorato di ricerca le cui schede sono state sottoposte al Ministero dell'Università e della Ricerca e ad ANVUR per le procedure di cui al D.M. 45/2013 sono stati accreditati come dottorati di ricerca internazionali.

INT1.1.4 L'improvvisa epidemia SARS-COV2 ha determinato la necessità di procedere all'introduzione di misure alternative che potessero garantire il raggiungimento degli obiettivi. Gli organi accademici hanno quindi approvato il progetto C.O.V.E. (*Enhancing Collaborative Virtual Education in an Emergency Context*), finalizzato ad offrire, sia agli studenti che ai docenti, la possibilità di realizzare "mobilità virtuali" ai fini di apprendimento ed insegnamento. Al 31 dicembre 2020 sono state realizzate 12 (dodici) iniziative di *collaborative teaching* che hanno visto coinvolti docenti dell'Università di Parma in attività di insegnamento di fronte a studenti provenienti da istituti partner europei ed internazionali.

INT1.1.6 E' stato potenziato il percorso formativo dei dottorandi attraverso periodi di studio e tirocinio all'estero. I Dottori di Ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2020 ed hanno trascorso un periodo di almeno tre mesi all'estero sono stati pari a n. 58.

INT1.1.7¹¹ L'obiettivo è slittato all'anno 2021 in quanto i vertici hanno deciso di non presentare la Candidatura Istituzionale "European Universities" nell'ambito del bando Erasmus+ 2021/2027, Call 2021. Si precisa l'azione "European Universities" è stata in seguito posticipata alla Call 2022, che sarà pubblicata nel corso dell'anno 2021.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
INT1.1.1 – Supporto alla creazione di percorsi di doppia titolazione con Atenei stranieri	attivati 3 nuovi percorsi in doppia titolazione	Almeno 3 nuovi percorsi in doppia titolazione	100%
INT1.1.2 –18 corsi di dottorato internazionale XXXVI ciclo	18 entro il termine	entro 30/09/2020	100%
INT1.1.4 – Supporto e partecipazione all'attivazione di pacchetti di lezioni in paesi esteri anche via Skype	12	realizzazione di tre seminari in paesi distinti	100%
INT1.1.6 – numero di dottorandi che trascorrono almeno 3 mesi all'estero	58	50 entro il 31/10/2020	100%

Tabella 42 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico INT1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

La situazione pandemica iniziata nel mese di marzo 2020 ha pesantemente influito sull'intero processo di internazionalizzazione, con particolare riferimento agli indicatori connessi alla mobilità degli studenti, sia in ingresso che in uscita. L'improvviso azzeramento dei flussi, unitamente all'incertezza dell'evoluzione pandemica, non hanno consentito soprattutto nel corso del secondo semestre 2019/2020, l'attivazione di azioni immediate tese a fornire soluzioni percorribili. Il progressivo consolidamento delle azioni a supporto della mobilità virtuale ha parzialmente consentito una ripresa delle attività, nonostante una sensibile riduzione dei flussi in termini quantitativi.

¹¹ Vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.12 Risultati dell'obiettivo strategico INT2 e degli obiettivi operativi correlati

INT2 Incrementare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo

INT2.1.3 Creazione di reti di partenariato con Atenei internazionali

INT2.2.1 Creare percorsi formativi anche on-line in: inglese, francese, tedesco, spagnolo, russo, in collaborazione con le strutture deputate e con una struttura di nuova progettazione (polo linguistico) e il Centro E-learning, allo scopo di fornire agli studenti le competenze linguistiche, atte ad affrontare esperienze di studio e tirocinio all'estero

INT2.2.3 Potenziare le competenze linguistiche dei Docenti dell'Ateneo, attraverso l'organizzazione e la gestione, in collaborazione con le strutture deputate, il polo linguistico e il Centro E-Learning, di corsi di lingua inglese

INT2.3.3 Promuovere l'integrazione degli studenti stranieri, attraverso il lavoro sinergico degli Uffici deputati, anche in collaborazione con il Comune di Parma e col supporto di mediatori culturali (visti, sports, eventi culturali, ecc.)

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IINT21 Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	11,4%	10,8%	11,60%	-6,90%
IINT22 Percentuale di personale docente e tecnico amministrativo che conclude la frequenza al corso di inglese organizzato dall'Ateneo	0	0	20%	-100,00%
IINT23 Numero di Dottori di Ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno tre mesi all'estero	47	58	49	18,37%

Tabella 43 – Indicatori strategici Obiettivo strategico INT2

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo

INT2.1.3 La creazione di reti di partenariato con Atenei internazionali è stata avviata nel corso dell'anno 2020. Si è provveduto al censimento delle reti europee ed internazionali già esistenti all'interno dei vari Dipartimenti di Ateneo e all'avvio delle procedure connesse alla creazione di una rete idonea allo sviluppo della Candidatura Istituzionale *European Universities* che consentirà la presentazione della proposta progettuale alla prossima *Call*. Nel progetto di rete *European University* sono stati coinvolti oltre all'Universidad de Extremadura (ES) anche University of Gävle (SE), l' University of Lodz (PL), l'Université d'Angers (FR), l' Universität Giessen (DE), ll'University of South Eastern Norway (NO) e Universidade de Evora (PT).

INT2.2.1 Per Incrementare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, si è proceduto alla creazione di percorsi formativi anche *online* in: inglese, francese, tedesco, spagnolo, russo in collaborazione con le strutture deputate e con il CLA- Centro Linguistico di Ateneo (struttura di nuova progettazione con il ruolo di Polo linguistico attivato con D.R. Rep. n. 903/2020 prot. n. 164077 del 31 luglio 2020) e il Centro *E-learning* (SELMA). Sono stati erogati, interamente in modalità *online*, in [convenzione con la De Agostini](#), corsi di lingua inglese (B1- B2, medico-scientifico), Francese (A1, A2,B1), Spagnolo (A1-,A2,-B1), Tedesco (A1, A2,B1).

INT2.2.3¹² A seguito del lockdown non è stato possibile curare la costruzione di nuovi percorsi che avrebbero richiesto anche test iniziali e in itinere in aula. L'obiettivo è stato posticipato di 6 mesi e pertanto rinviato al mese di giugno 2021.

INT2.3.3 A seguito dell'evolversi della situazione pandemica a partire dal mese di marzo 2020, si è resa necessaria una costante e dettagliata attività informativa condotta esclusivamente *online* ed indirizzata agli studenti stranieri (europei ed internazionali) in procinto di arrivare a Parma oppure già presenti sul territorio. L'assetto originale, che prevedeva una serie di incontri frontali, volti a diffondere e descrivere il calendario di eventi e di iniziative utili ad una maggiore integrazione degli studenti con l'Ateneo ed il territorio, si è conseguentemente modificato in una condivisione di iniziative a distanza in particolare con il Comune di Parma e l'Associazione [ESN ASSI Parma](#). Grazie alla partecipazione congiunta con il Comune di Parma alla gestione della rete europea Eunicities, finalizzata allo sviluppo di città universitarie accoglienti, inclusive e innovative nelle attività connesse all'attrazione di talenti internazionali, sia per scambio che per permanenza, si sono potuti realizzare molteplici iniziative di promozione dell'integrazione degli studenti stranieri.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
INT2.1.3 – Identificazione di almeno 8 Atenei internazionali per la costituzione di una rete finalizzata alla mobilità studenti, docenti e realizzazione di progetti di ricerca e didattica	8	8 lettere di manifestazione di interesse entro il 31/12/2020	70%
INT2.2.1 – Erogazione di corsi di lingua straniera in autoapprendimento e-learning	Corso De Agostini	>=1	100%
INT2.3.3 – numero di incontri per definire le attività di promozione	3	almeno 2 incontri	100%

Tabella 44 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico INT2 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Il mancato raggiungimento dell'indicatore IINT21, fissato a 11,60% e assestatosi a 10,8%, è da imputarsi all'impossibilità di poter completare le mobilità previste nel corso dell'anno solare 2020, nel dettaglio:

- Rientro degli studenti in mobilità nel corso del secondo semestre 2019/2020, in occasione dell'inizio della pandemia;
- Limitata mobilità in uscita nel corso del primo semestre 2020/2021, con particolare riferimento al Programma OVERWORLD.

L'introduzione di forme di formazione a distanza da parte delle università di destinazione degli studenti inizialmente in mobilità, analogamente all'Università di Parma, ha solo parzialmente contribuito al contenimento del mancato raggiungimento del target. Con riferimento all'indicatore strategico IINT22 si precisa che non sono stati organizzati corsi di lingua inglese riservati al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo di Parma.

¹² Target rimodulato e slittato al 2021, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020



3.1.13 Risultati dell'obiettivo strategico SO1 e degli obiettivi operativi correlati

SO1 Strategie operative e innovazione per la sostenibilità
(SDG* 3, 4, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17)

EDIL004 L'Ateneo sostenibile: realizzazione di azioni innovative, straordinarie, ordinarie e gestionali sulla Sostenibilità

SO1.1.2 Collaborazione con strutture comunali e diverse realtà nazionali per identificare soluzioni che incentivino la mobilità sostenibile del personale e degli studenti dell'Ateneo.

SO1.1.4 Implementazione del progetto di razionalizzazione e riordino del parco automezzi dell'Ateneo con conseguente adozione di procedure informatizzate e regolamentate di car sharing.

SO1.2.1 Monitoraggio del fabbisogno idrico ed energetico, differenziato per edificio, e rilievo delle reti di drenaggio e reflui

SO1.3.5 Previsione di soluzioni green buildings per edilizia universitaria e nuove progettazioni

SO1.4.1 Monitoraggio e controllo della raccolta differenziata dei rifiuti assimilati agli urbani

SO1.4.3 Rimodulazione assetto organizzativo della raccolta differenziata

SO1.6.1 Attività interna di sensibilizzazione e formazione, mediante nuove strategie per la divulgazione dei principi di economia circolare, mobilità sostenibile, riutilizzo e prevenzione dei rifiuti, oltre che di educazione al corretto svolgimento della raccolta differenziata, alla limitazione della stampa su carta e dei consumi elettrici

SO1.6.2 Attuazione di un piano di informazione per il personale, in particolare coinvolto negli approvvigionamenti, al fine di privilegiare in sede di acquisto soluzioni green public procurement che minimizzino l'impatto ambientale

	Val iniz.	2020	target	scostamento
ISO11 Numero di nuovi progetti sulla mobilità sostenibile	3	4	>=1	300,00%
ISO12 Numero di nuovi progetti finalizzati alla riduzione dei consumi idrici	1	1	>=1	0,00%
ISO13 Numero di nuovi progetti finalizzati alla riduzione dei consumi energetici e all'utilizzo di fonti rinnovabili	1	1	>=1	0,00%
ISO14 Numero di nuove iniziative per il monitoraggio e controllo della raccolta differenziata, la prevenzione e riduzione dei rifiuti	1	1	>=1	0,00%

Tabella 45 – Indicatori strategici Obiettivo strategico SO1

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
735.000,00	EDIL004	Manutenzione ordinaria immobili	85.383,69	188.410,18	422.500,00
		Manutenzione ordinaria impianti	2.863,66	60.246,42	227.500,00
	SO1.1.4	Noleggi e spese accessorie	-	37.609,25	65.000,00
	SO1.2.1	Manutenzione ordinaria impianti	-	-	20.000,00

Tabella 46 – Costi per obiettivo strategico SO1

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Direzione Generale; Rettorato.

EDIL004¹³ L'Università di Parma ha iniziato nel corso dell'anno 2020 le prime piantumazioni di 340 nuove essenze arboree ed arbustive, collocate soprattutto nell'area del campus e finalizzati ad incrementare le aree verdi, anche a vantaggio del complessivo miglioramento in termini di bilancio di gas serra.

SO1.1.2 Risultano avviati diversi interventi per ridurre l'uso individuale dell'automobile, fra cui l'adesione al programma di *mobility management* per la tariffazione agevolata per il TPL con TEP. Sono state stipulate inoltre convenzioni con *Infomobility* per incrementare l'uso della bicicletta tra i dipendenti e studenti dell'Ateneo (servizi di bike sharing e deposito custodito biciclette in stazione) e con Flixbus per incrementare l'uso di mezzi di trasporto collettivi. Presso il Campus Scienze e Tecnologie sono attivate 2 nuove postazioni per il *bike sharing* (Podere La Grande e Ingegneria Didattica – capolinea bus). È

¹³ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

continuata la collaborazione con il Comune di Parma mediante la partecipazione al tavolo dei *Mobility Manager* aziendali del comune, ai bandi e alle iniziative proposte nell'ambito del gruppo di lavoro.

SO1.1.4¹⁴ Risulta completata una prima fase della conversione del parco automezzi di Ateneo mediante noleggio a lungo termine di automobili a trazione elettrica, ad alimentazione ibrida o a gas metano.

SO1.2.1¹⁵ L'azione di monitoraggio del fabbisogno idrico è proseguita anche nell'anno 2020 ad opera del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile" in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria e Architettura. Non risulta tuttora operativo il monitoraggio strumentale differenziato per edificio, tuttavia previsto dall'Area Edilizia e Infrastrutture fra i prossimi avanzamenti nella gestione degli impianti tecnologici dell'Ateneo.

SO1.3.5 Risultano avviati i processi di realizzazione delle seguenti opere. 1) Campus Scienze e Tecnologie – *Food Busines Incubator* (opera in fase di esecuzione) – Edificio NZEB progettato per acquisire certificazione internazionale BREEAM e nel rispetto dei CAM (Criteri Ambientali Minimi); 2) Plesso di Veterinaria – Nuova Chirurgia Veterinaria (opera in fase di appalto) – edificio NZEB e nel rispetto dei CAM (Criteri Ambientali Minimi). Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha inoltre posto le basi per il perfezionamento del progetto di Partenariato Pubblico Privato per la gestione energetica degli edifici dell'Ateneo. Il progetto ricomprende molteplici interventi per la riqualificazione energetica degli edifici universitari.

SO1.4.1¹⁶ Pur essendo l'obiettivo slittato al 2021, sono state realizzate alcune iniziative che vengono di seguito esposte, ma non prese in considerazione ai fini valutativi del raggiungimento dell'obiettivo. Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo ha avviato specifiche iniziative in tema di *Less Waste*, ovvero di prevenzione della generazione di rifiuti, con conseguente controllo e miglioramento della raccolta differenziata. Risulta avviata la campagna Unipr *plastic-free* finalizzata a ridurre l'utilizzo della plastica, con contestuale promozione di borracce personali, installazione di distributori di acqua microfiltrata e il progetto "Rivending" dei bicchierini del caffè.

SO 1.4.3 Il primo progetto di revisione dell'assetto della raccolta differenziata registra nell'anno 2020 un concreto sviluppo, con conclusione di una significativa fase operativa dedicata alla sostituzione dei contenitori esterni per la raccolta differenziata. Di particolare rilievo l'introduzione del vetro fra le frazioni di rifiuto differenziabile. L'obiettivo è stato raggiunto grazie a fattiva collaborazione e sinergia fra gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile" e U.O Vigilanza e Logistica.

SO1.6.1 Rientra in questo obiettivo operativo l'avvio del progetto Facciamo Quadrato con cui l'Ateneo ha prodotto una campagna di divulgazione e sensibilizzazione interna sui temi *green*. Si riscontra inoltre lo sviluppo del sito *web* UniPR sostenibile (Ateneo Sostenibile | UniPR), con introduzione di nuovi contenuti ad opera del gruppo di lavoro "Ateneo Sostenibile". Risulta inoltre attivato dall'Ateneo l'insegnamento "Sviluppo Sostenibile". L'insegnamento è incardinato all'interno del Corso di Laurea Magistrale in Produzioni Animali Innovative e Sostenibili del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie e fornisce conoscenze multidisciplinari per la comprensione degli elementi che connotano il concetto di sviluppo sostenibile.

SO1.6.2 E' stato predisposto un piano di comunicazione articolato in varie azioni, in modo da diffondere i principi generali del *Green Public Procurement* e sensibilizzare il personale sulla opportunità di acquisti di prodotti e servizi che hanno un ridotto impatto ambientale rispetto ad altri utilizzati allo stesso scopo. Il primo step è stato l'invio di un mail all a tutto il personale, successivamente è stata inviata una mail più specifica ai soli responsabili degli acquisti e approvvigionamenti . La notizia è stata anche pubblicata sul

¹⁴ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

¹⁵ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

¹⁶ Obiettivo slittato all'anno 2021, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

sito Ateneo (anche per la pagina Unipr Sostenibile) inviata alla stampa e ripresa nella newsletter “Uniproxima”.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
EDIL004 – % di interventi o azioni sostenibili sul totale realizzato	40%	>=40%	100%
SO1.1.2 – progettazione di iniziative	3	>= 1	100%
SO1.1.4 – digitalizzazione del car sharing e stesura delle linee guida e regolamento per la gestione degli automezzi	documentazione in bozza entro il 31/12/2020	documentazione in bozza entro il 31/12/2020	100%
SO1.2.1 – numero di contatori installati per i consumi idrici del campus scienze e tecnologie	10	1	100%
SO1.3.5 – stesura di un progetto di riqualificazione di un edificio in green building	2	1	100%
SO1.4.3 – A) stesura del progetto di riorganizzazione della raccolta differenziata (peso:50%) B) realizzazione del progetto (peso:50%)	A) entro 30/6/2020 e B) 60%entro 31/12/2020	A) entro 30/06/2020; B) 60% entro il 31/12/2020	100%
SO1.6.1 – Piano di comunicazione rivolto agli stakeholder interni, in collab. con Gruppo di lavoro Ateneo Sostenibile	1	Creazione e realizzazione di 1 Piano annuale	100%
SO1.6.2 – Piano di comunicazione rivolto agli stakeholder interni, in collab. con Gruppo di lavoro Ateneo Sostenibile	1	Creazione e realizzazione di 1 Piano annuale	100%

Tabella 47 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico SO1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL’OBIETTIVO STRATEGICO

Il complesso delle iniziative poste in atto dall’Ateneo a partire dallo scorso anno, prevalentemente rivolte al miglioramento della mobilità e della gestione dei rifiuti, evidenzia il concreto avanzamento delle azioni di sostenibilità previste dal Piano Strategico 2020-2022. Quanto concluso nel primo anno di programmazione ha subito alcune parziali alterazioni dovute agli effetti dell’emergenza sanitaria, conservando tuttavia un sostanziale allineamento rispetto ai risultati attesi.

ISO11 Risultano attivati quattro nuovi progetti in tema di mobilità sostenibile, tra cui la stipula di una nuova convenzione con *Infomobility* per garantire tariffazioni agevolate per i servizi di *bike sharing* e deposito custodito delle biciclette in velostazione con impegno finanziario dell’ateneo, il completamento del progetto con il Comune di Parma e il MATTM che ha visto la realizzazione di due postazioni di bike sharing al campus, la collaborazione con TEP per l’agevolazione tariffaria per i dipendenti e l’iniziativa “Tep viene in Università” e il noleggio a lungo termine di veicoli di servizio elettrici e ibridi nell’ambito del progetto di riordino del parco auto di Ateneo.

ISO12 Presso il Campus Scienze e Tecnologie sono stati installati diversi contatori sulla rete idrica per il monitoraggio dei consumi di acqua. I contatori dovranno essere successivamente collegati per registrare e monitorare i dati da remoto.

ISO13 Presso gli edifici dell’Abbazia di Valsereana sono stati installati contatori di energia elettrica e termica (calorie e frigorie). Risulta attualmente in corso la fase di collegamento in rete per il realizzare il monitoraggio da remoto.

ISO14 La sostituzione dei contenitori per la raccolta differenziata e l’avvio della campagna interna di comunicazione costituiscono primi elementi fondamentali del progetto UniPR sostenibile in ambito di prevenzione dei rifiuti ed economia circolare.

3.1.14 Risultati dell'obiettivo strategico AQ1 e degli obiettivi operativi correlati

AQ1 Consolidamento dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

AQ1.1.1 Supporto ai corsi di studio in fase di progettazione e revisione dell'offerta formativa sia a livello ordinamentale che regolamentare

AQ1.1.3 Consolidamento del processo di monitoraggio degli indicatori strategici

AQ1.1.4 Consolidamento del processo di monitoraggio delle risorse economiche assegnate agli obiettivi strategici

AQ1.1.5 Consolidamento delle attività di monitoraggio correlate alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna

AQ1.1.8 Consolidamento delle attività di monitoraggio delle prestazioni dell'Ateneo nell'ambito della ricerca e della terza missione

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAQ11 Numero di CdS valutati mediante apposita griglia basata su analisi documentale (SMA, RRC,SUA-CdS)	0	14	14	0,00%
IAQ12 Numero di CPDS valutate mediante apposita griglia basata su analisi documentale (relazione CPDS)	9	9	9	0,00%
IAQ13 Numero di PQD valutati mediante apposita griglia basata su analisi documentale (relazione annuale)	9	9	9	0,00%
IAQ14 Valutazione sull'implementazione del sistema di Gestione AQ della Didattica e Internazionalizzazione tramite apposita griglia	0	1	1	0,00%
IAQ15 Valutazione sull'implementazione del sistema di Gestione AQ Ricerca e Terza Missione tramite apposita griglia	0	1	1	0,00%

Tabella 48 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AQ1

COORDINAMENTO: PRESIDIO DI QUALITÀ DI ATENEO

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Tutte le strutture apicali di Ateneo

AQ1.1.1 Si è ritenuto opportuno fornire supporto alle attività di redazione e compilazione delle schede uniche annuali dei corsi di studio (SUA-CdS) mediante la predisposizione di opportune [linee procedurali](#), da aggiornare periodicamente, con cadenza almeno annuale. Il documento è da considerarsi come uno strumento a sostegno delle attività in atto nell'ambito del sistema di autovalutazione, valutazione ed accreditamento dei corsi di studio. Contiene suggerimenti ed informazioni utili alla predisposizione della SUA-CdS, tenendo conto sia delle problematiche emerse in passato e dei quesiti sottoposti dagli attori del Sistema AVA, sia della Guida alla scrittura degli ordinamenti didattici emanata dal CUN. Il documento, reperibile sul portale di Ateneo rientra nell'ottica di razionalizzazione e semplificazione del processo legato al sistema AVA ai fini del miglioramento della qualità dell'offerta formativa.

AQ1.1.3 L'obiettivo attiene alla misura degli indicatori relativi agli obiettivi strategici e di area strategico trasversale. Tali indicatori sono stati studiati e rappresentati all'interno del cruscotto direzione nella sezione dedicata alla performance di Ateneo, accessibile al Rettore, Direttore generale, componenti del CDA, componenti del Nucleo di Valutazione, dirigenti. La rappresentazione grafica è strutturata mediante due curve, una relativa ai risultati raggiunti ed una relativa al *target* che si intende raggiungere. L'aggiornamento dei dati avviene su uno schema temporale per la maggior parte dei casi con frequenza trimestrale. Comunque per tutti gli indicatori è fondamentale procedere con almeno due misurazioni annuali, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

AQ1.1.4 In funzione del raggiungimento dell'obiettivo sono state individuate le risorse economiche legate agli obiettivi strategici e assegnate alle varie Unità Organizzative con riferimento al budget 2020. Per ciascun obiettivo e U.O. è stato creato un progetto su U-GOV dove sono state rese disponibili le relative risorse, attraverso le variazioni di budget. In questo modo la U.O. Controllo di Gestione, che si è occupata del monitoraggio periodico, ha potuto effettuare più agevolmente l'estrapolazione dei report necessari e la pubblicazione sul cruscotto direzionale.

AQ1.1.5 L'obiettivo è consistito nell'incremento della partecipazione degli utenti, interni ed esterni, ossia di Personale Tecnico Amministrativo, Personale Docente, Dottorandi e Assegnisti di ricerca e Studenti, ai processi di rilevazione della *Customer Satisfaction* previsti nel quadro del progetto Good Practices, al quale il nostro Ateneo aderisce da alcuni anni. L'attività prevalente è consistita nell'adozione, comune e coordinata tra tutti i soggetti impegnati nell'obiettivo, di azioni volte alla sensibilizzazione dei destinatari dei *survey*; in particolare si è provveduto coinvolgendo attivamente i Direttori dei Dipartimenti, i Presidenti di CdS, tutti i docenti affinché, in sede di esame, provvedessero a invitare gli studenti alla compilazione, i Coordinatori dei Corsi di Dottorato. Si è richiesto l'intervento dei Responsabili delle Unità Organizzative, per un'azione di sensibilizzazione verso il personale afferente alle proprie strutture rispetto all'importanza del processo di rilevazione.

AQ1.1.8 Nel corso del 2020 sono stati assolti tutti gli adempimenti previsti per l'esercizio di valutazione della qualità della ricerca 2015-2019 (VQR). L'attività di monitoraggio per la parte relativa alla Qualità della Ricerca si è articolata in varie fasi: verifica della popolazione universitaria interessata alla VQR, accreditamento dei docenti interessati sul portale ANVUR, verifica IRIS Ricerca, definizione cronoprogramma e linee guida per la selezione dei prodotti della ricerca, predisposizione pagina dedicata alla VQR sul portale ELLY, incontri con i Dipartimenti e i presidenti Comitati d'Area, invio materiali / *report*, verifica delle figure in formazione, configurazione del portale prodotti con CINECA. Con riferimento alla Qualità della Terza Missione sono stati organizzati incontri con la Commissione per la Qualità della Ricerca per identificare i 5 casi studio da sottoporre a valutazione, istituiti gruppi di lavoro per la redazione dei casi studio, predisposte le bozze casi studio e raccolta della documentazione.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AQ1.1.1 – redazione di note procedurali per la scheda SUA CDS a.a. 20/21	12/12/2020	Entro 31/12/2020	100%
AQ1.1.3 – percentuale di indicatori di Piano Strategico rispetto al totale previsto, misurati e pubblicati nel cruscotto direzionale	100%	100%	100%
AQ1.1.4 – percentuale di obiettivi monitorati e pubblicati sul cruscotto direzionale in riferimento solo a quelli con risorse economiche assegnate	100%	100%	100%
AQ1.1.5 – A) % di adesione di PTA e DDA (peso 50%) B) % di adesione di studenti (peso 50%)	A) 60% B)13,8%	A) 50% B) 9%	100%
AQ1.1.8 – partecipazione alla Valutazione della Qualità della Ricerca (2014-2019) come da scadenze e adempimenti specificati nel bando	Adempimenti relativi alle scadenze 2020 VQR	adempiere alle scadenze previste per il 2020	100%

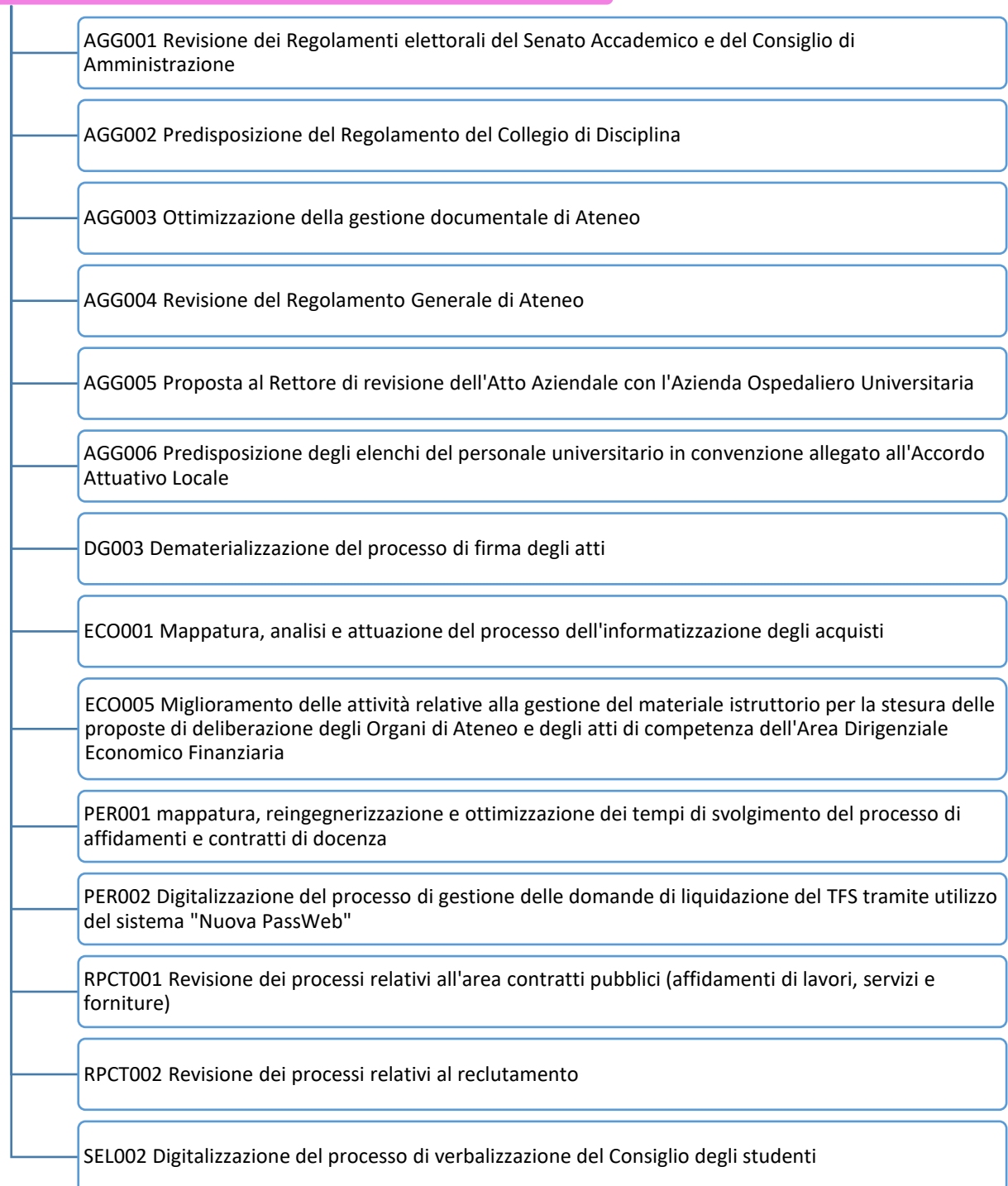
Tabella 49 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AQ1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL’OBIETTIVO STRATEGICO

Nel corso dell’anno 2020 l’attività di consolidamento dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione, mediante un continuo aggiornamento e monitoraggio degli indicatori del cruscotto direzionale, si è svolta regolarmente come risulta dal raggiungimento dei target di tutti gli indicatori strategici. Le azioni svolte per la realizzazione degli obiettivi operativi hanno pertanto consentito un miglioramento continuo delle attività dei CdS e delle attività connesse agli ambiti strategici dell’Ateneo.

3.1.15 Risultati dell'obiettivo strategico AMM1 e degli obiettivi operativi correlati

AMM1 Miglioramento e innovazione dei processi amministrativi



	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM11 Numero di processi esaminati	0	2	2	0%
IAMM12 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi	24,6%	18,6%	almeno 25% di risposte pienamente positive	-25,60%

Tabella 50 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM1

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
17.632,00	ECO001	Assistenza Informatica	-	-	17.632,00

Tabella 51 – Costi per obiettivo strategico AMM1

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture; Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Dipartimento di Discipline Umanistiche; Sociali e delle Imprese Culturali; Dipartimento di Giurisprudenza Studi Politici e Internazionali; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Medicina e Chirurgia; Dipartimento di Scienze Chimiche della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco; Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali; Dipartimento di Scienze Matematiche; Fisiche e Informatiche; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie; Direzione Generale; Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

AGG001 Per la Revisione dei Regolamenti elettorali del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione sono state coinvolte la U.O Programmazione Organi e Affari Istituzionali (70%) e la U.O Legale (30%) dell'Area Affari Generali e Legale. Sono state effettuate numerose riunioni che hanno portato alla redazione dei nuovi Regolamenti, revisionati a seguito delle modifiche statutarie che sono intervenute sul processo di costituzione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione. I Regolamenti sono stati sottoposti al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29 giugno 2020 e dagli stessi approvati.

AGG002 La Predisposizione del [Regolamento del Collegio di Disciplina](#) - obiettivo - ha coinvolto la U.O Legale (70%) e la U.O Programmazione Organi e Affari Istituzionali (30%) dell'Area Affari Generali e Legale. Il Regolamento è stato predisposto con ampio margine rispetto a quanto previsto (30.6.2020). Il testo del Regolamento è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 24 marzo 2020 e del 26 marzo 2020. Il Regolamento è pubblicato sulla pagina Web dell'Ateneo, Sezione Regolamenti.

AGG003 Ai fini dell'Ottimizzazione della gestione documentale di Ateneo ' stata richiesta la stesura di un piano finalizzato al passaggio da Aree Organizzative Omogenee separate ad Area Organizzativa Omogenea unica. L'obiettivo ha coinvolto il Servizio Protocollo dello Staff dell'Area dirigenziale Affari Generali e

Legale (100%). Il Piano è stato presentato al gruppo Demdoc, coordinato dall'allora Responsabile della Transizione Digitale di Ateneo ed è stato trasmesso al Direttore Generale e presentato nella seduta del 9 giugno 2020, effettuata via Teams.

AGG004 L'obiettivo di *Revisione del Regolamento Generale di Ateneo* - ha coinvolto la U.O Legale (18%), la U.O Programmazione Organi e Affari Istituzionali (54%), la U.O Coordinamento delle attività amministrative dei Dipartimenti e dei Centri (18%) dell' Area Affari Generali e Legale e la U.O Supporto Utenti (10%) dell'Area Sistemi Informativi. Leader dell'Obiettivo Trasversale è la Responsabile della U.O Programmazione Organi e Affari Istituzionali.

Sono state effettuate numerose riunioni che hanno portato alla redazione del nuovo Regolamento revisionato a seguito delle modifiche statutarie entrate in vigore il 1[^] gennaio 2020.

Il Testo, stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29 giugno 2020, è pubblicato sulla pagina Web dell'Ateneo, Sezione Regolamenti.

AGG005 L'obiettivo ha coinvolto la U.O rapporti con il Sistema Sanitario (70%) e la U.O legale (30%) dell'Area Affari Generali e Legale. La *Proposta al Rettore di revisione dell'Atto Aziendale con l'Azienda Ospedaliero Universitaria* è stata predisposta, nel contesto di una piena collaborazione tra Università e Azienda, partendo dall'esame dell'Atto Aziendale in vigore.

Sono stati individuati ulteriori articoli, oltre a quelli già condivisi, il cui testo si è ritenuto potesse essere anch'esso oggetto di condivisione. Sono state effettuate anche diverse proposte di modifica di alcuni articoli dell'attuale Atto Aziendale. Il testo della proposta è stata quindi trasmessa al Magnifico Rettore in data 20 luglio 2020.

AGG006 Ai fini della predisposizione degli elenchi del personale universitario in convenzione allegato all'Accordo Attuativo Locale sono state coinvolte la U.O rapporti con il Sistema Sanitario (70%) e la U.O legale (30%) dell'Area Affari Generali e Legale.

E' stata predisposta la Relazione prevista ed è stato inserito un diagramma di flusso relativo alla verifica del procedimento di inserimento in convenzione del personale universitario nonché un approfondimento degli istituti della revoca e del recesso dei docenti che svolgono anche attività assistenziale.

DG003 Per la realizzazione dell'obiettivo trasversale è stato costituito, a supporto del progetto, un gruppo di lavoro che ha proceduto in primo luogo ad analizzare lo stato di digitalizzazione e produzione dematerializzata dei documenti da parte dell'Ateneo. Da tale analisi è risultato che il 71% dei documenti risultava già dematerializzato al 14/02/2020. Risultavano ancora da dematerializzare i decreti rettorali e direttoriali, il flusso delle lettere e quello del pagamento delle fatture. Gli atti del Direttore Generale sono stati separati dai Decreti Rettorali e inclusi nel flusso di produzione insieme alle determinazioni dirigenziali, che venivano già prodotte digitalmente ma senza un flusso documentale specifico. Si è proceduto quindi alla digitalizzazione del flusso di produzione dei "Decreti del Direttore" e delle "Determinazioni del Direttore e dei Dirigenti" in collaborazione col fornitore Cineca e sfruttando le potenzialità della piattaforma di gestione documentale di Ateneo Titulus. Stessa procedura è stata seguita per la messa in produzione del flusso documentale delle lettere generiche in partenza a firma di Rettore, Direttore Generale o Dirigente. Al 30/6 il target dell'obiettivo è stato raggiunto con una percentuale di raggiungimento del 93% .

ECO001¹⁷ L'obiettivo ECO001 è stato gestito con un approccio di progetto, secondo le fasi di pianificazione, esecuzione e controllo. Il progetto è ancora in corso e il *target* 2020 di 55% strutture con potere di spesa in esercizio su U-BUY, che corrisponde al rilascio in esercizio di U-BUY a tutte le strutture con potere di spesa afferenti all'Amministrazione Centrale, è stato completamente raggiunto. La piattaforma U-BUY è stata infatti rilasciata in esercizio a dicembre 2020 ed è stata avviata l'attività di accompagnamento attraverso un primo incontro di formazione, rivolto agli ordinatori di spesa e ai

¹⁷ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

responsabili UO dell'Amministrazione Centrale, e l'esecuzione delle prime procedure di acquisto nella modalità digitale.

ECO005 Ai fini del miglioramento delle attività relative alla gestione del materiale istruttorio per la stesura delle proposte di deliberazione degli Organi di Ateneo e degli atti di competenza dell'Area Dirigenziale Economico Finanziaria sono state predisposte dall'Area dirigenziale le procedure inerenti i provvedimenti di autorizzazione alle variazioni del budget, i provvedimenti riguardanti procedure per l'affidamento di forniture e servizi le attestazioni di regolarità contabile e copertura finanziaria. E' stata predisposta una bozza di nota informativa indirizzata ai dirigenti di Aree dirigenziali, Direttori di Dipartimento/Centro, R.A.G. Dipartimenti, Responsabili amministrativi dei Centri, Responsabili Unità Organizzative

PER001 L'obiettivo trasversale ha riguardato la mappatura, reingegnerizzazione e ottimizzazione dei tempi di svolgimento del processo di affidamenti e contratti di docenza e ha coinvolto la maggior parte delle strutture apicali di Ateneo inclusi i Dipartimenti. L'obiettivo ha richiesto una semplificazione del processo, la digitalizzazione dei contratti mediante firma digitale rilasciata ai docenti a contratto e l'archiviazione automatica dei documenti stessi. In totale i contratti sottoscritti sono stati 434 su 594 contratti in UGOV Didattica.

PER002 Per garantire il corretto passaggio al nuovo applicativo "Nuova PassWeb" in sostituzione della modalità ordinaria di comunicazione dei dati giuridici ed economici utili all'elaborazione del TFS è stata organizzata una giornata di formazione in modalità Teams per tutto il personale addetto. Il processo di invio telematico secondo le nuove indicazioni INPS è partito dal mese di settembre per tutte le pratiche di liquidazione TFS (con alcune eccezioni dovute a casistiche per le quali non è presente ancora idonea implementazione dell'applicativo Passweb), ed ha riguardato n. 24 pratiche. Il processo di digitalizzazione può considerarsi a regime e sarà in via di consolidamento.

RPCT001 Dopo un'analisi preliminare è stato predisposto il file excel <<Scheda Area Contratti pubblici>> con riferimento ai processi che assumono rilevanza per l'intero ciclo di vita dell'appalto pubblico: programmazione, procedura ordinaria/progettazione della gara, affidamenti diretti, procedura negoziata, esecuzione, procedura di somma urgenza. Per ogni processo è stata predisposta una scheda di dettaglio nella quale sono state specificate le fasi del processo, le attività, il responsabile del processo, le strutture-soggetti coinvolti, la valutazione e il trattamento del rischio. Sono state analizzate in particolare, in considerazione delle novità legislative in materia, le schede: "Affidamenti diretti" e "Procedura negoziata". Si è proceduto anche alla mappatura della "Procedura di somma urgenza". Per la maggioranza dei processi, si sono registrate valutazioni di rischio medio grazie anche ad una forma di segregazione delle funzioni che caratterizza l'organizzazione amministrativa predisposta alla gestione delle procedure ad evidenza pubblica. Si è inoltre predisposto, per il tramite della U.O. Controllo di gestione, un flow chart per ciascuna scheda sopra elencata.

RPCT002 L'obiettivo trasversale è stato realizzato attraverso le fasi di mappatura dei processi (identificazione e descrizione) e successivamente di rappresentazione dei Diagrammi di flusso per le procedure di reclutamento del personale docente e del personale tecnico amministrativo, nonché per la fase preliminare alla emanazione delle procedure di reclutamento corrispondente alla fase di "programmazione".

SEL002 Si è proceduto alla digitalizzazione del processo di verbalizzazione del Consiglio degli studenti - L'obiettivo è stato raggiunto in modo completo rispetto al target (100%). In particolare, è stata implementata una sezione dedicata al Consiglio degli Studenti all'interno della piattaforma [Elly Organi](#) ed è stata completata la formazione ai membri del Consiglio per la gestione della piattaforma. In questa sezione sono presenti le attuali sedute del Consiglio e l'archivio delle precedenti sedute, consultabili dagli studenti dell'Ateneo mediante autenticazione.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AGG001 – presentazione agli Organi della proposta di revisione dei Regolamenti elettorali del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione	entro il 30/06/2020	entro il 30/06/2020	100%
AGG002 – presentazione agli Organi della proposta di Regolamento del Collegio di Disciplina	entro il 30/06/2020	entro il 30/06/2020	100%
AGG003 – Stesura di un piano finalizzato al passaggio da Aree Organizzative Omogenee separate ad Area Organizzativa Omogenea unica	Predisposizione entro il 30/06/2020	Predisposizione entro il 30/06/2020	100%
AGG004 – Presentazione agli Organi della proposta di Revisione del Regolamento Generale di Ateneo	entro il 30/06/2020	entro il 30/06/2020	100%
AGG005 – Proposta di revisione dell'Atto Aziendale nelle parti oggetto di intesa	entro 30/09/2020	entro 30/09/2020	100%
AGG006 –Relazione sulla verifica del procedimento di inserimento in convenzione del personale universitari	entro 31 dicembre 2020	entro 31 dicembre 2020	100%
DG003 – percentuale di tipologie di atti e documenti dematerializzati e prodotti esclusivamente dall'Ateneo	93%	>=90%	100%
ECO001 – Numero di Strutture (con potere di spesa) in esercizio su UBUY rispetto al totale Strutture (con potere di spesa)	55%	55%	100%
ECO005 – analisi, proposta di miglioramento e attuazione	100% 17/03/2020	100% entro il 31/03/2020	100%
PER001 – percentuale di contratti di docenza dematerializzati	73%	>= 50%	100%
PER002 – numero di domande di liquidazione lavorate in modalità digitale	100%	>= 10	100%
RPCT001 – percentuale di processi analizzati	100%	>= 70%	100%
RPCT002 – percentuale numero di processi analizzati	100%	100%	100%
SEL002 –percentuale di dematerializzazione dei verbali del Consiglio degli Studenti	100%	80% entro il 31.12.2020	100%

Tabella 52 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

L'Ateneo nel 2020 ha messo in campo molteplici azioni di miglioramento coinvolgendo attivamente, in modo diretto o indiretto, tutto il personale tecnico e amministrativo oltre ad una parte del corpo docente in qualità di esperti della materia e di fruitori dei servizi interni. L'ottimizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi è stato perseguito puntando in particolare sull'analisi, sulla semplificazione, sulla digitalizzazione dei processi e sulla dematerializzazione dei documenti. Si segnala tuttavia che non risulta ancora performante l'indicatore strategico IAMM12 "Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi". Le percentuali di risposte pienamente positive nel gradimento dei servizi rilevate dalla *customer satisfaction Good Practice 2020* sono risultate pari solo al 18,6% contro un target atteso del 25% e pertanto l'Ateneo dovrà implementare i propri sforzi per migliorare la qualità dei servizi offerti all'utenza.

3.1.16 Risultati dell'obiettivo strategico AMM2 e degli obiettivi operativi correlati

AMM2 Monitoraggio dei risultati strategici e potenziamento delle indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti

AMM2.1.1 Produzione di reportistica periodica dei risultati e delle risorse economiche assegnate agli obiettivi di area di intervento strategica trasversale

AMM2.2.1 Strutturazione del processo di rilevazione della soddisfazione dell'utenza

DG002 reingegnerizzazione degli indicatori pubblicati nel cruscotto direzionale

NESSUN INDICATORE STRATEGICO

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Direzione Generale.

AMM2.1.1 È stato elaborato il conteggio del limite di spesa ed inserito nel bilancio preventivo autorizzatorio 2021-2023 e nella relazione dei revisori al bilancio preventivo autorizzatorio. Il documento è stato redatto rispettando la circolare RGS 9/2020 ed interpretando alcuni punti in modo soggettivo. Nel frattempo l'applicativo di contabilità è stato adeguato tecnicamente per fornire uno strumento di calcolo dei limiti di spesa. Nonostante l'incertezza normativa ancora presente per il settore universitario e nonostante non vi sia stato un monitoraggio semestrale, è stato elaborato un report proposto nel bilancio preventivo autorizzatorio condiviso con Rettore, Direttore Generale e organo di controllo (Revisori Legali).

AMM2.2.1 Sulla tematica di strutturazione di un sistema di customer satisfaction, al fine di misurare la soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi erogati, l'Ateneo ha già avviato un percorso nel 2018. Come primo oggetto di approfondimento, sono stati presi in considerazione i risultati dei questionari di customer satisfaction del progetto di Good Practice. È stato costruito un cruscotto dove sono esposti i valori significati, posti in benchmarking con i risultati degli altri Atenei aderenti al progetto GP, al fine di evidenziare le situazioni che necessitano approfondimento perché inferiori alla media dei risultati esterni. Sono state valutate altre soluzioni per la valutazione dei risultati di customer satisfaction che per ora non hanno trovato riscontro positivo. Nel frattempo, a causa dell'emergenza COVID-19, è emersa la necessità

di indagare sull'erogazione della didattica on line. Inoltre il Nucleo di Valutazione ha chiesto di erogare un questionario rivolto agli studenti relativamente alla partecipazione negli organi e organismi di Ateneo per approfondire gli aspetti di assicurazione di qualità. Pur essendo raggiunto il 100% dell'obiettivo, si ritiene tuttavia opportuno procedere nella direzione di una ulteriore strutturazione del processo di rilevazione per renderlo maggiormente rispondente alle esigenze del nostro Ateneo.

DG002 Nei primi mesi dell'anno 2020, durante il periodo di smart working, la U.O. Controllo di Gestione si è occupata della reingegnerizzazione di 10 Indicatori di autonomia responsabile e 15 indicatori in Pentaho, accessibile dal cruscotto direzionale, per il Rettore e Direttore Generale. Nel contempo, vista la considerevole numerosità di indicatori pubblicati, ha provveduto ad un restyling del sito del cruscotto direzionale, introducendo la modalità "Preferiti" che permette una visualizzazione più moderna e snella per gli utenti che abitualmente consultano un gruppo ristretto di indicatori. È stato prodotto un vademecum, pubblicato nel sito, per guidare l'utente meno esperto all'uso del nuovo strumento. Nel secondo semestre dell'anno, pur avendo già eseguito le attività richieste dall'obiettivo, la U.O. si è sinergicamente impegnata nell'automatizzazione di quegli indicatori che meglio si prestano allo scopo, con l'intento di rendere maggiormente comprensibile da un lato la struttura grafica e dall'altro lato rendere il dato solido e congruente. Complessivamente sono stati reingegnerizzati n. 20 indicatori pubblicati nel cruscotto direzionale.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM2.1.1 – reportistica sul limite di spesa introdotto da L. 160/2019 commi 590 e seguenti	Monitoraggio semestrale	Monitoraggio semestrale	100%
AMM2.2.1 – percentuale di rispondenti sulle indagini di customer satisfaction attive	60%	50%	100%
DG002 - numero di indicatori reingegnerizzati	20 indicatori reingegnerizzati	>=20	100%

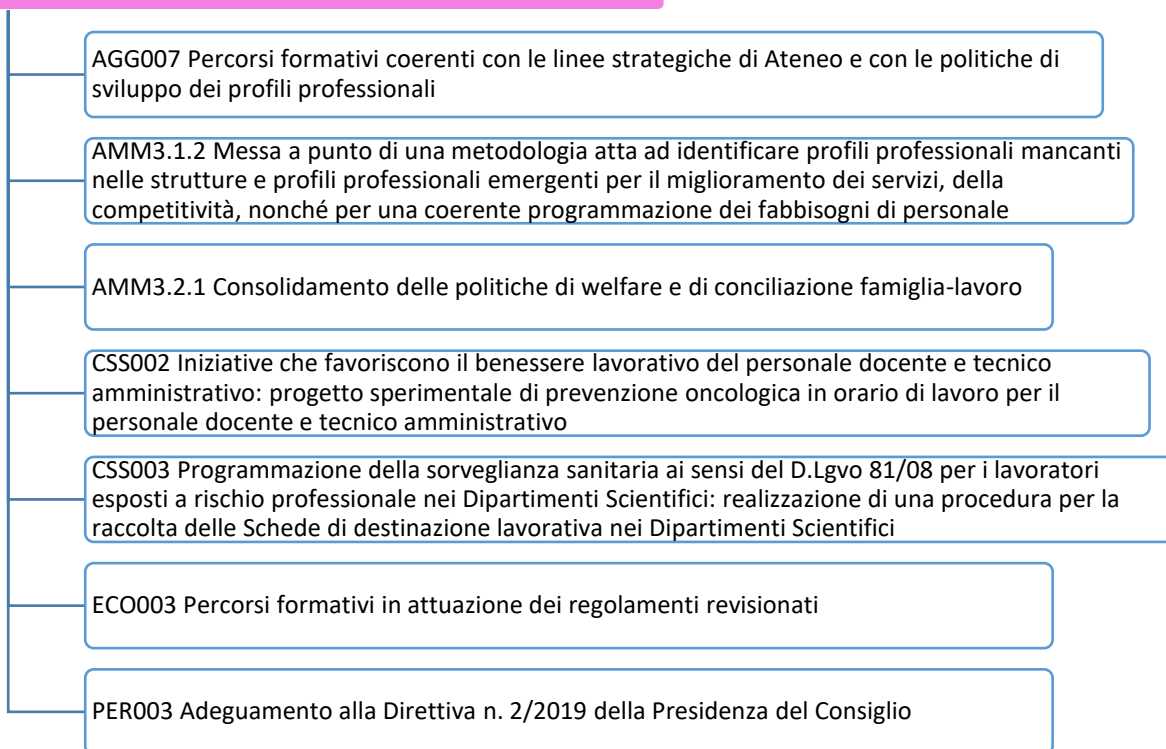
Tabella 53 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM2 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Il monitoraggio sul raggiungimento dei target degli indicatori strategici e sull'andamento della spesa sostenuta per il raggiungimento degli obiettivi stessi, ai fini dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, è stato svolto scrupolosamente avvalendosi dello strumento del Cruscotto Direzionale che è stato perfezionato nel contenuto, tramite la reingegnerizzazione di 20 indicatori, e nel *restyling* del sito per renderlo ancora più immediato e semplice all'utente. Particolare attenzione è stata prestata alla valutazione dei risultati delle indagini di *customer Satisfaction*, come indicatore di efficacia dei servizi amministrativi, con particolare riferimento al progetto *Good Practice* per il quale è stato implementato un apposito cruscotto per un più attento ed efficace monitoraggio. Il miglioramento nelle azioni di monitoraggio è evidenziato dalla percentuale di utenti che hanno risposto alle indagini di *customer satisfaction* attive (+60%) rispetto al target atteso.

3.1.17 Risultati dell'obiettivo strategico AMM3 e degli obiettivi operativi correlati

AMM3 Valorizzazione delle risorse umane - Componente amministrativa



	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM31				
Risultati del benessere organizzativo	3,46	3,61	3,46	4,3%

Tabella 54 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM3

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione; Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro; Centro Universitario di Odontoiatria; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie.

AGG007 Il percorso formativo è stato realizzato con la collaborazione del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, organizzando n. 2 seminari, erogati sulla piattaforma Teams, della durata di 3 ore ciascuno, rispettivamente il 24 novembre ed il 1^a dicembre 2020. Al corso, dal titolo “I tratti essenziali della disciplina del contratto e le forme di tutela contro l’inadempimento, hanno partecipato circa 100 dipendenti in servizio presso le Aree Dirigenziali, i Dipartimenti e i Centri dell’Ateneo.

AMM3.1.2 Il progetto, avviato nel 2019, è stato riesaminato dal Gruppo Strategico di Ateneo che ha promosso l’attivazione di un [assegno di ricerca](#) sul tema “Miglioramento dell’efficienza delle strutture Amministrative dell’Ateneo in ottica di Diagnosi e Sviluppo strategico delle Risorse Umane”. Il Gruppo ha inoltre evidenziato l’opportunità di aderire al progetto Good Practice “Dimensionamento delle Strutture di Ateneo” utile per il processo di revisione organizzativa in corso. Attraverso la mappatura delle competenze del personale tecnico amministrativo, che ha consentito di dotarsi di una cospicua banca dati recante informazioni sulle conoscenze, competenze, formazione acquisita, performance ecc., integrata con una serie di informazioni acquisite d’ufficio e che riguardano in particolare i titoli di studio conseguiti

con eventuali specializzazioni, corsi di formazione sostenuti, esito della performance, esperienze lavorative maturate anche fuori dal contesto universitario, si è in grado di avere un quadro ben delineato utile per avanzare agli organi accademici, soprattutto in fase di redazione dei documenti programmatici di fabbisogno del personale, proposte di potenziamento degli organici riconducibili a profili professionali mancanti o che necessitano di essere rimpinguati.

AMM3.2.1 Nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria epidemiologica da COVID-19, conformemente alle misure dettate dal Governo per il contenimento e la gestione della pandemia, l'Ateneo ha applicato la modalità del Lavoro Agile a quasi la totalità del personale Tecnico Amministrativo. Al fine di prevenire e contrastare la possibilità di contagio da virus COVID-19, si è provveduto ad estendere, nel corso dell'anno 2020, a partire dal 02 marzo 2020, la prestazione lavorativa in modalità agile (Smart Working e Telelavoro) al Personale Tecnico Amministrativo, con il coinvolgimento di n. 804 lavoratori (dato al 31.12.2020).

CSS02 Nel corso del 2020, a causa della pandemia, è stata predominante l'attività di formazione erogata in modalità E-Learning a tutto il personale dell'Ateneo, strutturato e non strutturato, in materia di gestione del rischio di esposizione a SARS-CoV-2 (COVID-19), seguito complessivamente da 2247 utenti. Sono stati predisposti 4 corsi.

CSS03 La procedura per la raccolta delle Schede di destinazione lavorativa (SDL) nei Dipartimenti Scientifici ha lo scopo di fornire indicazioni per la raccolta delle Schede "SDL" dei lavoratori afferenti alle strutture di Ateneo esposti a rischi chimici, fisici, biologici e che utilizzano attrezzature munite di videoterminale per più di 20 ore settimanali, da trasmettere al Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori, ai fini della sorveglianza sanitaria, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Dopo l'approvazione della procedura da parte dei Dipartimenti e del Centro coinvolti, il Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori ha iniziato i monitoraggi, inviando ai Responsabili delle strutture un resoconto e sollecitando l'invio delle Schede di destinazione lavorativa del personale mancante. Grazie alla procedura sono ritornate al Servizio di Medicina preventiva il 90% delle schede inviate.

ECO003¹⁸ Per motivi di riorganizzazione amministrativa e di emergenza epidemiologica non è stato possibile revisionare alcun Regolamento di Ateneo attinente l'Area Economico-Finanziaria. Sono però state prodotte e pubblicate sulla piattaforma ELLY PROFORM, Area Economico-finanziaria-UO Bilanci e Contabilità Analitica, le "[Linee Guida per il recupero Crediti](#)", redatte in collaborazione con l'Area Affari Generali e Legali per il quale è stato realizzato un evento formativo in data 3 novembre 2020 rivolto ai Dipartimenti e Centri e in generale a tutti gli ordinatori di spesa.

Sono inoltre stati realizzati dall'Area Dirigenziale Economico-finanziaria percorsi formativi sulla Chiusura del bilancio 2020 e sulla registrazione contabile UGOV di documenti Generici lato CO e RU con focus sulle novità introdotte sul fabbisogno.

PER003 Il format, messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, ai fini dell'adeguamento alla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", è stato predisposto con la collaborazione di alcuni uffici di Ateneo, quali le U.O.: Stipendi e compensi, Formazione e Benessere, Amministrazione del Personale docente, Amministrazione del Personale tecnico amministrativo, Controllo di Gestione, Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e completo di tutte le informazioni richieste dalla direttiva, è stato trasmesso al CUG con nota prot. n. 50915 del 27/02/2020.

¹⁸ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AGG007 – erogazione di un corso di formazione sugli elementi patologici del contratto per prevenire il contenzioso	entro il 30/12/2020	entro il 30/12/2020	100%
AMM3.1.2 – Definizione di un progetto metodologico atto all'individuazione dei profili professionali mancanti	entro il 30/09/2020	entro il 30/09/2020	100%
AMM3.2.1 – coordinamento del gruppo di supporto per l'assistenza al personale Tecnico Amministrativo per la Smart Working	Esecuzione del coordinamento	entro la fine dell'emergenza epidemiologica covid-19	100%
CSS002 – numero di seminari, corsi ed incontri in materia di benessere e corretti stili di vita	2	>= 2 al 31/12/2020	100%
CS003 – percentuale di schede compilate ed inviate al Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori sul totale delle schede da compilare	90%	70% al 31/12/2020	100%
ECO003 – numero di corsi erogati	1	>= 1	100%
PER003 – percentuale delle informazioni raccolte per la predisposizione del format allegato alla Direttiva	100	100	100%

Tabella 55 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM3 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Il complesso delle iniziative poste in atto dall'Ateneo nel corso dell'anno 2020, in continuità con le azioni svolte nel 2019, hanno consentito di raggiungere risultati positivi nella valorizzazione del capitale umano, con particolare riferimento alla componente amministrativa. Ciò è evidenziato dal risultato positivo dell'indagine sul benessere organizzativo (+4,33% rispetto all'anno di riferimento precedente). Si sottolinea in particolare il ruolo fondamentale, per il consolidamento delle politiche di welfare e di conciliazione famiglia-lavoro, dell'attenta e tempestiva gestione e implementazione delle attività lavorative in modalità agile (Smart working), del telelavoro e del lavoro flessibile in generale durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Nel dettaglio con Decreto del Direttore Generale Rep.n.3332/2019 Prot. n. 254227 del 19 dicembre 2019 è stata prorogata, dal 28 gennaio 2020 al 30 giugno 2020, sia l'attività in modalità agile (*Smart Working*) sia quella in Telelavoro per un totale di n. 66 lavoratori già coinvolti (di cui n. 32 in Telelavoro e n. 34 in *Smart Working*). Con Circolare interna di Prot. n. 51740 del 27.02.2020 – Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art. 1 del decreto legge n. 6 del 2020 – DIRETTIVA DFP N. 1/2020 - viene favorita e potenziata la possibilità di ricorrere a forme di lavoro flessibile, consentendo lo svolgimento della propria prestazione mediante gli istituti dello *Smart Working* e del Telelavoro, previa richiesta, autorizzata dal proprio Responsabile diretto, nonché dal Responsabile apicale della Struttura, da presentare alla competente U.O. Formazione e Benessere Organizzativo. Con riferimento all'adeguamento alla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si segnala l'importanza dell'attività di coordinamento tra le varie strutture interessate, svolta dall'Area Dirigenziale Personale e Organizzazione, che ha consentito di individuare criticità sulla struttura del format stesso che non tiene conto delle specificità degli Atenei, tra cui la suddivisione del personale nelle due componenti distinte di personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore e di superarle, nel caso specifico adeguando il format alle indicazioni contenute nella guida alla Redazione dell'Allegato I alla Direttiva n. 2/2019 redatto dal Gruppo di Lavoro della CRUI per il Bilancio di Genere.

3.1.18 Risultati dell'obiettivo strategico AMM4 e degli obiettivi operativi correlati

AMM4 Performance e organizzazione interna

AMM4.1.1 Nell'ambito del ciclo di gestione e dei sistemi delle performance, individuazione di iniziative volte a favorire il senso di appartenenza, la conoscenza dei processi, la condivisione degli obiettivi e la collaborazione a più livelli

AMM4.1.2 Introduzione di un sistema che preveda una strutturata performance di struttura collegata agli indicatori strategici, il riconoscimento di performance individuali e di ufficio di eccellenza secondo criteri predefiniti, nonché l'aumento della differenziazione delle valutazioni

AMM4.2.1 Attuazione, per obiettivi definiti, di forme di rotazione temporanea del personale negli uffici e di esperienze presso altre amministrazioni, al fine di favorire la crescita professionale, nonché l'efficienza e la flessibilità

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM41 Risultati del benessere organizzativo	3,10	3,78	consolidamento risultato valore iniziale	21,9%

Tabella 56 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM4

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI Area Dirigenziale- Personale e Organizzazione; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie

AMM4.1.1 In considerazione della situazione epidemiologica da COVID-19, con conseguente impossibilità di organizzare incontri di formazione in presenza, si è deciso, d'intesa con la Direzione Generale, per un supporto di tipo individuale ritenuto più efficace rispetto a incontri di formazione collettivi a distanza. L'assistenza ai valutatori e ai valutati è stata fornita mediante videocall con piattaforma TEAMS, mail e telefonate. Complessivamente sono state fornite n. 25 consulenze e assistenze operative. Il risultato è stato molto soddisfacente ed è stata considerata la possibilità di rivedere il sistema della formazione del personale valutatore con modalità di supporto individuale. Il [SMVP 2021](#) ha recepito quanto previsto dall'enunciazione dell'obiettivo e sviluppato le tematiche relative in un processo evolutivo che vedrà la sua piena applicazione a partire dall'anno 2022.

AMM4.1.2 La situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 ha impedito lo svolgersi degli incontri in presenza programmati proprio nel periodo marzo-giugno 2020. Conseguentemente, a seguito di una costante opera di supporto al personale valutatore, è stato raggiunto il ragguardevole obiettivo di una differenziazione delle valutazioni relative all'anno 2019. Il processo del riconoscimento dei criteri predefiniti, relativi al riconoscimento di performance individuali e di ufficio di eccellenza, è tutt'ora in atto e prosegue nell'ambito di una sempre maggiore efficienza del sistema di valutazione dell'attività del personale

AMM4.2.1 Il processo di revisione del vigente Regolamento recante "Linee Guida sulla mobilità interna" con l'introduzione di forme di rotazione temporanea del personale e di esperienze presso altre amministrazioni è stato completato. Tale revisione al momento non è stata tuttavia portata in approvazione agli organi accademici. Sono state attivati vari comandi, soprattutto in uscita, che hanno

coinvolto anche figure dirigenziali ed enti pubblici prevalentemente intercompartimentali (vedi enti locali e Agenzia delle Entrate in particolare). Sono inoltre state attivate forme di collaborazione interne all'Ateneo a favore soprattutto di Centri privi di personale amministrativo.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM4.1.1 – A) numero di incontri di formazione rivolti ai valutatori(peso: 60%) B)Proposta di recepimento nel SMVP 2021(peso: 40%)	25	A) 2 incontri B)entro il 31/12/2020	100%
AMM4.1.2 – numero di incontri finalizzati alla calibrazione delle valutazioni di performance	25	>= 2	100%
AMM4.2.1 – numero di strutture coinvolte nella sperimentazione della rotazione del personale	5	>= 2	100%

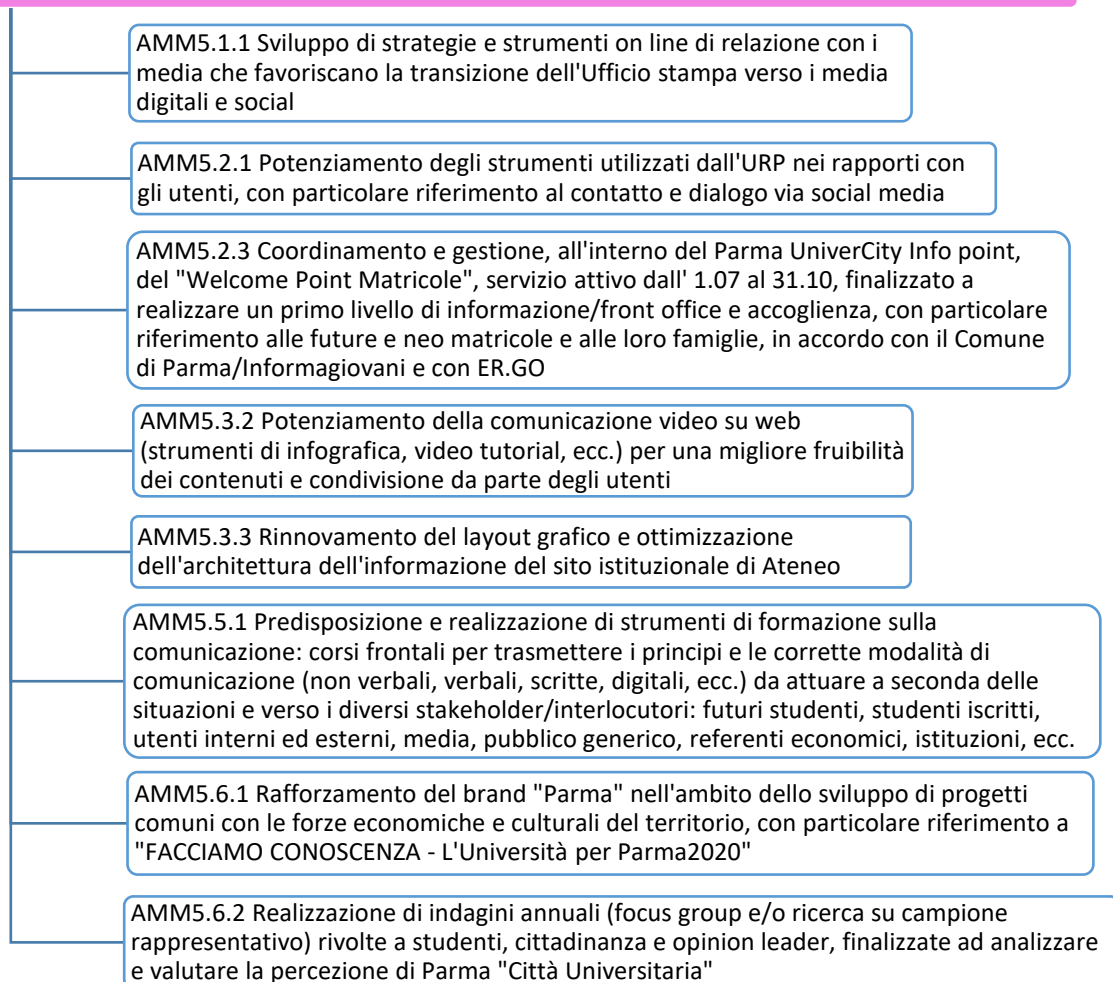
Tabella 57 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM4 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Nonostante la situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha imposto il distanziamento sociale e l'implementazione di modalità lavorativa in forma agile, con particolare riferimento allo smart working, divenuto modalità lavorativa ordinaria durante il periodo di emergenza sanitaria, le iniziative poste in essere dall'Ateneo nel corso del 2020 per potenziare il coordinamento tra Strutture, lo scambio di competenze professionali tra uffici, aumentarne la sinergia e il coordinamento funzionale dei hanno ottenuto risultati molto positivi come rilevato dall'indicatore strategico IAMM41 sulla base di quanto emerso dai risultati dell'indagine di benessere organizzativo.

3.1.19 Risultati dell'obiettivo strategico AMM5 e degli obiettivi operativi correlati

AMM5 Potenziamento della visibilità istituzionale di Ateneo: sviluppo della comunicazione per il miglioramento dell'attrattività, accoglienza, ascolto e dialogo con i diversi stakeholder e con il territorio



	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM51 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi di comunicazione	3,90	4,28	Consolidamento valore iniziale	9,74

Tabella 58 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM5

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
29.000,00	AMM5.3.3	Assistenza informatica	-	28.060,00	29.000,00

Tabella 59 – Costi per obiettivo strategico AMM5

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Rettorato, Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"

AMM5.1.1 L'obiettivo verteva sulla trasformazione dell'attività "tradizionale" dell'Ufficio stampa di Ateneo in un "Ufficio stampa 2.0", vale a dire capace di usare al meglio i nuovi strumenti della comunicazione digitale, in particolare Facebook e Twitter. Si è quindi fatto un lavoro di riscrittura delle notizie ritenute più idonee, conciliando le necessità di sintesi e istituzionalità con il tono più adatto al social media usato. Questi i risultati rispetto alle 782 notizie pubblicate sul Portale di Ateneo nel 2020:

- 540 riscritte per Facebook (69%)
- 475 riscritte per Twitter (60,5%)

AMM5.2.1 Per l'obiettivo si è lavorato per implementare e potenziare l'attività di URP sui social con ottimi risultati: vi è stato infatti un aumento consistente del numero di messaggi: su Instagram sono stati nel 2020 complessivamente 3229, mentre su Facebook 517. L'utilizzo continuativo dei messaggi e delle "storie" come canale informativo, soprattutto in questo periodo di passaggio all'online, ha portato ad attestare i social quali fonte importantissima per i nostri studenti.

AMM5.2.3¹⁹ Il numero dei visitatori del ParmaUniverCity Infopoint nei mesi del 2020 in cui è stato aperto al pubblico sono stati 1169. Il Welcome Point Matricole ha accolto, invece, dal 1° luglio al 31 ottobre 2020, 2674 utenti. Data la situazione di emergenza sanitaria l'indicatore per il raggiungimento dell'obiettivo AMM5.3.2 è stato ridefinito prendendo in considerazione il grado di soddisfazione dell'utenza (percentuale di visitatori che hanno espresso una valutazione positiva: almeno 70%). Per misurare la soddisfazione è stato somministrato random un questionario contenente quattro domande (il personale è stato accogliente e attento alle sue richieste? Le informazioni che ha ricevuto sono state chiare complete e utili? Si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio ricevuto? Consiglierebbe ad altri di utilizzare il servizio?). La scala di valutazione proposta era la seguente: grado nullo di apprezzamento (per niente), voto 1, 2, 3, 4, 5, grado massimo (molto). A tal proposito l'obiettivo è da considerarsi pienamente raggiunto: considerando solo i giudizi che vanno dal 4 al molto, il 99% di chi ha compilato il questionario ritiene che il personale sia stato accogliente e attento alle richieste, il 98% che le informazioni siano state complete e utili, il 99% si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio e, infine, il 98% lo consiglierebbe.

AMM 5.3.2 In collaborazione con il Centro SELMA - Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo, sono stati realizzati in vista dell'apertura delle immatricolazioni all'a.a. 2020/2021 quattro videotutorial per agevolare gli utenti nello svolgimento delle procedure di Registrazione al sito e di Immatricolazione a corsi di studio con tre diverse tipologie di accesso (libero, in ordine cronologico di iscrizione con valorizzazione del merito attraverso il voto di maturità e con test di ingresso nazionale). L'obiettivo, che aveva come indicatore la creazione di almeno 2 video, si ritiene pertanto ampiamente raggiunto.

AMM5.3.3²⁰ Come previsto nel progetto relativo all'obiettivo nel mese di dicembre è stato realizzato un modello preliminare pubblicato su piattaforma Adobe XD nel quale sono state riportate la nuova proposta grafica e la riorganizzazione dell'architettura dell'informazione, del menu di primo livello del sito istituzionale di Ateneo. Pertanto questa prima fase di lavoro è da considerarsi conclusa e realizzata. Occorrerà procedere nel 2021 con la applicazione concreta del progetto.

AMM5.5.1²¹ L'obiettivo è stato rimodulato e spostato all'anno 2021 a causa emergenza COVID-19. La chiusura delle strutture universitarie con lo svolgimento delle attività didattiche a distanza e il personale tecnico Amministrativo in modalità agile (smart working) non ha reso infatti possibile l'organizzazione dei corsi di formazione sulla comunicazione in presenza.

¹⁹ Indicatore, Target e peso rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

²⁰ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – an,no 2020

²¹ Vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

AMM5.6.1²² Tale obiettivo è stato rimodulato e spostato all'anno 2021 a causa dell'emergenza COVID-19, in quanto le attività e le rassegne inserite nel calendario di Parma Capitale Italiana della Cultura 2020 sono state sospese. Ciò anche alla luce della ri-programmazione e della trasformazione del calendario eventi di "Parma 2020" in "Parma 2021" da parte del Comune di Parma.

AMM5.6.2. È stata realizzata una ricerca finalizzata ad analizzare e valutare la percezione di Parma "Città Universitaria". Il questionario attraverso cui sono stati raccolti i dati è stato somministrato agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo e il campione di rispondenti iscritti a un corso di studio (4.094) è stato ritenuto più che valido per la successiva elaborazione dei dati stessi. La ricerca ha messo in evidenza quanto sono conosciuti, utilizzati, importanti e soddisfacenti i servizi dell'Ateneo e del Comune a supporto della vita degli studenti a Parma. Partendo da questi aspetti sarà possibile in futuro decidere quali azioni mirate mettere in atto per implementare alcuni servizi e indagare sullo scarso utilizzo o grado di soddisfazione espressi.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM5.1.1 – trasformazione e riscrittura dei comunicati stampa per un efficace utilizzo nei social media idonei ai singoli obiettivi	60,5%	Almeno 60% di comunicati stampa riscritti per i social media (val iniz. 50%)	100%
AMM5.2.1 – utilizzo della messaggistica su Facebook e Instagram per creare relazioni con gli utenti che necessitano di informazioni	312 medio mensile	>= 30 contatti al mese nel 2020	100%
AMM5.2.3 – percentuale di visitatori che hanno espresso valutazione positiva del servizio utilizzato	98%	>70%	100%
AMM5.3.2 – Produzione e pubblicazione on line sul sito web di Ateneo di video, videoinfo-grafica, ecc x la comunicazione di contenuti specifici (regolamenti, immatricolazioni on line, formazione, ecc.)	4	>= 2 all'anno	100%
AMM5.3.3 – proposta di reingegnerizzazione del portale web istituzionale di Ateneo	realizzato	Entro il 31.12.2020 predisposizione da parte del fornitore del nuovo prototipo Portale istituzionale	100%
AMM5.3.3 – somministrazione questionario su studenti iscritti ed elaborazione relazione	realizzato	1 ricerca entro il 2020	100%

Tabella 60 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM5 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Per il potenziamento della visibilità istituzionale di Ateneo sono state implementate molteplici azioni, dirette a uno sviluppo della comunicazione attraverso nuove strategie e strumenti on line di relazione con i media per rendere l'Ateneo sempre più *social* e vicino all'utenza e al potenziamento e miglioramento dei servizi esistenti. Le azioni svolte hanno favorito la divulgazione positiva dell'Istituzione e delle sue attività migliorando l'attrattività, l'accoglienza, ascolto e il dialogo con i diversi *stakeholder* e con il territorio. Si è raggiunto, senza sfiorare il budget assegnato per assistenza informatica, un miglioramento dell'immagine percepita e della *reputation* istituzionale come evidenziato anche dal risultato positivo (+ 9,74%) dell'indagine di gradimento dei servizi di comunicazione rispetto all'anno precedente.

²² Vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.20 Risultati dell'obiettivo strategico AMM6 e degli obiettivi operativi correlati

AMM6 Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno

AMM6.1.1 Predisposizione di un Programma di Manutenzione dal quale siano anche evidenti le azioni correttive rispetto alle criticità riscontrate dagli utenti

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM61 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento su spazi e infrastrutture	4,02	4,34	4,02	7,96%

Tabella 61 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM6

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture

AMM6.1.1²³ A causa dell'emergenza sanitaria nazionale COVID-19, che non ha reso possibile l'effettuazione dei necessari rilievi per la redazione dell'aggiornamento del Patrimonio Aule, l'obiettivo è stato rimodulato e ridefinito ai fini della partecipazione dell'Ateneo al bando MUR di cui al DM 1121/19 spostando pertanto la priorità sulla definizione dei Programmi A e B da candidare al Bando MUR per il co-finanziamento statale all'edilizia universitaria. Nel programma A), Approvato con delibera CDA/29-06-2020/225 del 29.06.2020, sono stati inseriti n. 2 progetti del "Food project Area". Nel programma B) – Approvato con delibera CDA/14-07-2020/264 del 14.07.2020, sono stati inclusi n. 5 interventi edilizi relativi al Plesso di Veterinaria, considerati prioritari ai fini dell'accreditamento EAEVE, e n.1 intervento di adeguamento sicurezza antincendio Polo Biotecnologico di Via Volturno.

Codice Obiettivo - Descrizione indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM6.1.1 - Progetti afferenti il piano edilizio di Ateneo	eseguito	presentazione progetti entro il 30/06 e il 15/07	100%

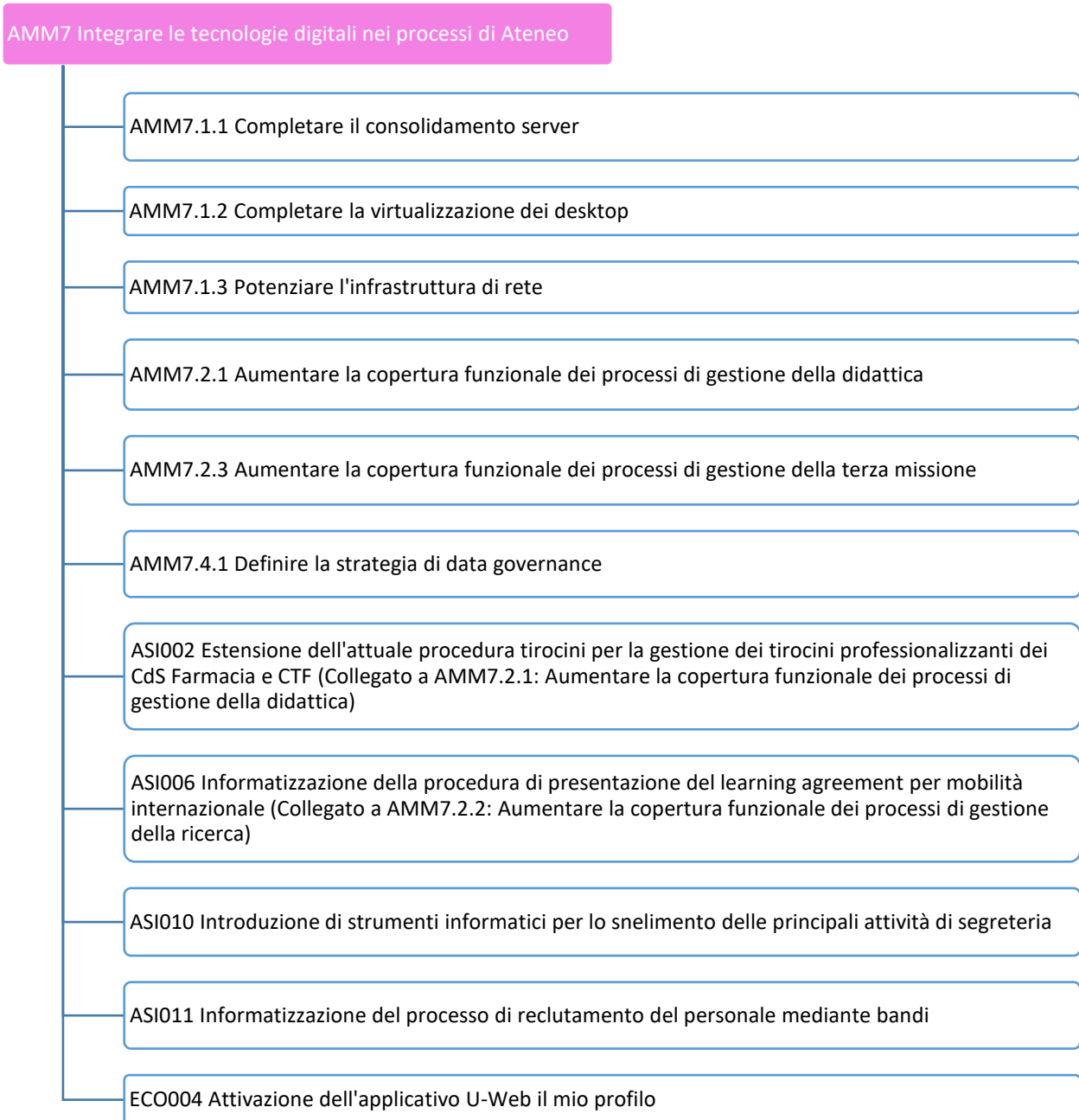
Tabella 62 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico AMM6 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO STRATEGICO

Come si evidenzia dall'incremento dell'indicatore strategico IAMM61, la soddisfazione dell'utenza su spazi e infrastrutture è incrementata rispetto all'anno precedente. Il maggior gradimento è da attribuire anche ai numerosi interventi del piano di manutenzione ordinaria finalizzati a ridurre le criticità e a soddisfare le esigenze dell'utenza emerse dall'indagine di customer satisfaction. Gli interventi di manutenzione ordinaria hanno riguardato principalmente gli arredi e le sedute/banchi delle Aule di Via Kennedy, Via D'Azeglio e Giurisprudenza per complessivi 1918 posti a sedere oltre alle aule di Via del Taglio e del Plesso biotecnologico integrato. Sono stati effettuati interventi sulle aule finalizzati anche al miglioramento dell'acustica (Aule Via D'Azeglio, Viale San Michele e Aula Cavalieria di Via Università 12) e per risolvere problemi dovuti alla luce naturale durante le proiezioni. Si segnala inoltre l'avvio del progetto di rinnovamento dell'impianto multimediale delle aule del Campus.

²³ Obiettivo e target rimodulati, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.21 Risultati dell'obiettivo strategico AMM7 e degli obiettivi operativi correlati



	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM71 Grado di integrazione delle tecnologie digitali nei processi di Ateneo (rif. azione AMM1.1)	0	2	2 processi digitalizzati	0,00%

Tabella 63 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM7

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
359.613,27	AMM7.1.1	Attrezzature informatiche	-	37.081,80	50.000,00
	AMM7.1.2	Attrezzature informatiche	-	13.057,05	50.000,00
		Attrezzature didattiche	-	36.800,08	
	AMM7.1.3	Attrezzature informatiche	-	79.063,20	117.829,13
	AMM7.2.1	Assistenza informatica	-	29.377,14	32.377,14
	AMM7.2.3	Assistenza informatica	-	-	11.407,00
	ASI002	Assistenza informatica	-	-	4.000,00
	ASI006	Assistenza informatica	-	-	9.000,00
	ASI011	Assistenza informatica	-	-	71.000,00
		Licenze software	-	-	
	ECO004	Assistenza informatica	-	-	14.000,00
Licenze software		-	-		

Tabella 64 – Costi per obiettivo strategico AMM7

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale - Economico Finanziaria; Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture; Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione; Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie; Direzione Generale; Rettorato.

AMM7.1.1²⁴ L'obiettivo è stato posticipato 2021 in quanto a causa emergenza sanitaria Covid-19 il personale della UO Erogazione Servizi è stato precettato e impegnato nella progettazione e realizzazione della Didattica a Distanza e delle soluzioni a supporto dello *Smart Working* per i dipendenti oltre che nel supporto alle altre U.O. di Ateneo.

AMM7.1.2 L'obiettivo è consistito nell'ampliamento infrastruttura fisica a supporto del VDI, nella preparazione del dominio per garantire l'accesso in *Smart Working* consentendo la stessa esperienza d'uso dell'ufficio, nella configurazione infrastruttura VDI, nella predisposizione del *Gateway* per l'accesso sicuro in modalità *web*, nella preparazione delle *Gold Image* da distribuire, nella predisposizione delle guide per l'accesso al servizio e infine nel rilascio in produzione.

AMM7.1.3²⁵ L'obiettivo è consistito nell'analisi per il potenziamento del WIFI nelle aule didattiche per la didattica mista nella fase 3 dell'emergenza Covid 19, nella configurazione del *controller* WIFI, nella

²⁴ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

²⁵ Indicatore e target rimodulati, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

posa in opera del cablaggio strutturato, nella configurazione degli Access Point da distribuire e nel rilascio in produzione di 125 *Access Point*.

AMM7.2.1²⁶ L'obiettivo consisteva nella configurazione e nei test della procedura di domanda di valutazione preventiva per il trasferimento in ingresso in area web ESSE3 studente in ambiente di preproduzione. come pianificato, pertanto l'obiettivo si può considerare pienamente raggiunto. CINECA ha inoltre implementato e rilasciato a ottobre 2020 il ruolo docente, ovvero la funzionalità di valutazione della domanda preventiva da parte del docente di riferimento; tale funzionalità è stata configurata e testata sempre in area *web* ESSE3 preproduzione.

AMM7.2.3 L'obiettivo era l'attivazione in ambiente di produzione IRIS AP della funzionalità di gestione dei contratti conto terzi (voce di menu "Contratti" sotto la sezione "Attività e Progetti"), scegliendo, tra i flussi standard di *workflow* disponibili, il flusso denominato *contract-centralized-flow*, opportunamente personalizzato in base alle richieste indicate dalla U.O. Ricerca e Trasferimento Tecnologico. La funzionalità di inserimento contratti conto terzi (disponibile per i RAG e il personale che normalmente opera su UGOV-PJ) attivata su IRIS AP prevede anche l'importazione automatica del contratto in UGOV-PJ in stato bozza e la sincronizzazione con IRIS AP per le modifiche successive all'importazione. L'obiettivo è stato raggiunto, importando in IRIS AP i contratti conto terzi per gli anni 2019 e 2020 presenti in UGOV PJ alla data del 16/12/2020 (in totale 447 contratti).

AMM7.4.1 L'obiettivo era la definizione della strategia di data governance, concretizzata nella redazione del documento "Politica di Classificazione dei Dati", volto a fornire un metodo di classificazione dei dati trattati dall'Università di Parma in base al loro valore e criticità per l'organizzazione, con lo scopo di individuare le misure di protezione più adeguate.

ASI002 L'obiettivo prevedeva di estendere la procedura tirocini alla gestione dei tirocini professionalizzanti dei corsi di studio in Farmacia e in Chimica e tecnologia farmaceutica.

ASI006 L'obiettivo prevedeva l'informatizzazione della procedura di presentazione del Learning Agreement oer mobilità internazionale, anche allo scopo di incrementare la copertura funzionale dei processi di gestione della ricerca. A fine dicembre 2020 45 studenti hanno presentato su ESSE3 il Learning Agreement.

ASI010 L'obiettivo prevedeva di introdurre almeno cinque strumenti informatici per lo snellimento delle principali attività di segreteria. Di fatto sono stati individuati i seguenti sette strumenti:

- **Teams**, un sistema di videoconferenza che consente di attivare e gestire riunioni da remoto;
- **Doodle**, una piattaforma on-line che permette di individuare il momento in cui tutti gli invitati a una riunione sono liberi da altri impegni per fissarla in agenda;
- **U-Sign**, un sistema per inviare documenti da sottoporre alla firma digitale da parte del titolare del ruolo a cui la segreteria è di supporto (Rettore, Direttore Generale, Dirigente) o ad altro firmatario abilitato;
- **Titulus**, un sistema di gestione documentale che permette di registrare, catalogare, smistare, ricevere, inviare, ecc. la documentazione amministrativa;
- **Elly Organi**, un applicativo necessario per il caricamento e la visione delle proposte di delibera degli organi di Ateneo,
- **Outlook**, un applicativo per la gestione della posta elettronica, in particolare delle caselle condivise dell'ufficio, nonché delle agende condivise;
- **EasyRoom**, un applicativo che permette di gestire le prenotazioni delle sale riunioni, eliminando la necessità di avere agende cartacee.

²⁶ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

ASI011²⁷ L'obiettivo perseguiva l'informatizzazione delle procedure di reclutamento del personale docente e del personale tecnico amministrativo mediante il sistema informativo PICA fornito da CINECA.

ECO004 L'obiettivo consisteva nell'attivazione dell'applicativo "U-Web il mio profilo" per tutto il personale dell'Ateneo. Il servizio è disponibile nel sito web UNIPR e consente ai dipendenti strutturati di visualizzare i propri dati anagrafici con la possibilità di inserire, direttamente da parte dell'utente, variazioni di residenza, domicilio e conto corrente per l'accredito dello stipendio e degli altri emolumenti corrisposti dall'Ateneo.

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM7.1.2 - A) Numero di postazioni virtualizzate (PTA e Didattica) (Supporto Utenti - peso 50%); B) Predisposizione Ambiente Virtuale e Infrastruttura per consentirne l'applicazione (UO Erogazione Servizi - peso 50%)	100%	A) 100 postazioni al 31/12/2020; B) entro il 31/12/2020	100%
AMM7.1.3 - Estensione rete WIFI (nuovi punti di accesso)	100%	Incremento di ulteriori 70 access points	100%
AMM7.2.1 - Predisposizione in ambiente di preproduzione di una procedura di domanda di valutazione preventiva in area web ESSE3 studente	100% al 31/12/2020	Entro il 31/12/2020	100%
AMM7.2.3 - Predisposizione interfaccia e caricamento dei contratti conto terzi di Ateneo su IRIS AP anche con trasferimento da UGOV PJ	100% al 31/12/2020	Caricamento contratti conto terzi stipulati nel 2019	100%
AMM7.4.1 - Redazione della policy di classificazione dei dati	100%	Entro il 31/12/2020	100%
ASI002 - Predisposizione della procedura di base in ambiente di preproduzione	100% al 31/12/2020	Entro 31/12/2020	100%
ASI006 - Predisposizione in ambiente di pre-produzione ESSE3 della procedura di presentazione del Learning Agreement per Dipartimenti pilota	100% al 30/06/2020	Entro 30/06/2020	100%
ASI010 - numero di strumenti informatici	7 strumenti al 31/12/2020	>= 5	100%
ASI011 - Configurazione della procedura informatizzata in A) pre-produzione (peso: 50%); B) attivazione della procedura in produzione (peso: 50%)	100% al 30/11/2020	A) Entro il 30/09/2020; B) Entro il 30/11/2020	100%
ECO004 - percentuale di dipendenti abilitati sul totale	100% al 31/12/2020	100%	100%

Tabella 65 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

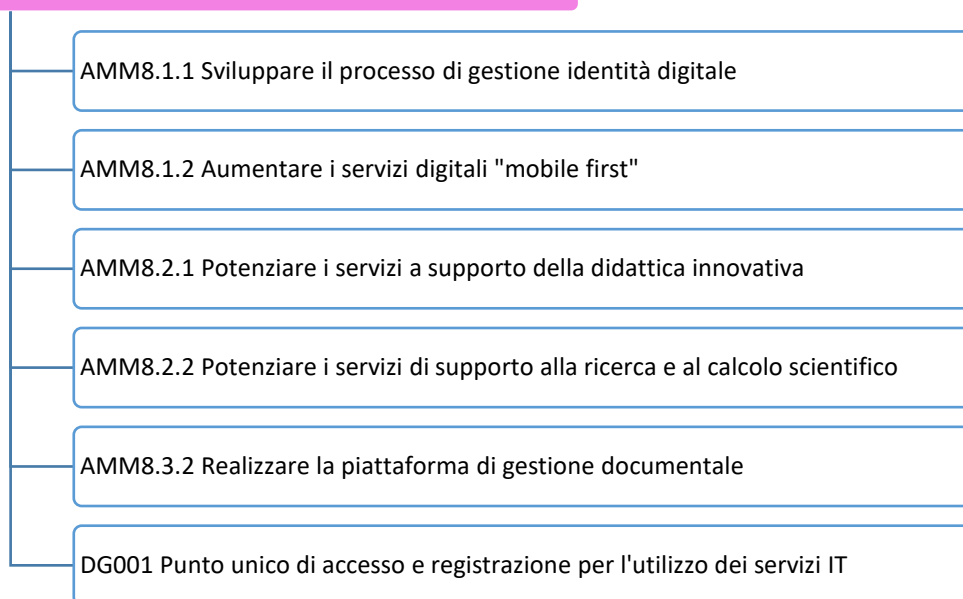
CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno distolto alcune unità di personale delle Unità Organizzative coinvolte in attività di supporto (DAD, smart working, supporto DPO), ritenute prioritarie, gli undici obiettivi che articolavano l'obiettivo strategico AMM7 sono stati raggiunti tutti al 100%, tranne l'obiettivo AMM7.1.1 che è stato rimandato al 2021. Si sottolinea l'impatto positivo di tali risultati sul livello di digitalizzazione dei processi amministrativi di Ateneo.

²⁷ Target parte A) rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.22 Risultati dell'obiettivo strategico AMM8 e degli obiettivi operativi correlati

AMM8 Migliorare l'esperienza utente di servizi digitali



	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM81 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi informatici	4,12	4,40	4,12	6,80%

Tabella 66 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM8

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
200.000,00	AMM8.1.1	Assistenza informatica	-	-	40.000,00
	AMM8.2.1	Impianti	-	91.675,31	100.000,00
	AMM8.2.2	Assistenza informatica	-	-	60.000,00
		Attrezzature informatiche	-	55.761,32	

Tabella 67 – Costi per obiettivo strategico AMM8

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Sistemi Informativi; Direzione Generale.

AMM8.1.1 L'obiettivo consisteva nella definizione del modello di gestione, nel consolidamento dominio Active Directory Studenti, nell'analisi e progettazione della migrazione della posta elettronica degli studenti su Exchange On Line, nell'esecuzione della migrazione e nel rilascio in produzione della Posta elettronica studenti su Exchange On Line, nel consolidamento posta elettronica su Exchange On Line e nella attuazione delle politiche di sicurezza, nella progettazione del modello di suddivisione tra Gestione Identità e Gestione Identità Digitali (processo di business e processo di gestione operativa), nell'implementazione in Active Directory ed LDAP e nella presentazione del progetto e pianificazione

attuazione del Ciclo di Vita dell'Identità Digitale. Tutte le attività, fatta eccezione per l'implementazione LDAP, sono state svolte entro il 31/12/2020.

AMM8.1.2 L'obiettivo prevedeva la predisposizione in ambiente di preproduzione della funzionalità di consultazione del libretto studenti tramite app UniPR Mobile, ovvero la predisposizione di una versione su file APK della app UniPR Mobile che offre tale funzionalità consultando l'ambiente di preproduzione del sistema ESSE3.

AMM8.2.1²⁸ L'obiettivo consisteva nell'erogazione di servizi essenziali e attività indifferibili per l'emergenza coronavirus – predisposizione e coordinamento del gruppo di supporto per l'assistenza ai docenti e agli studenti dei servizi di didattica a distanza.

In particolare le attività si sono articolate nei seguenti passi:

- definizione e organizzazione del gruppo di lavoro
- suddivisione, condivisione e accordo sulle attività di supporto dei referenti dipartimentali
- definizione supporto di secondo livello Erogazione Servizi e Selma
- definizione supporto di primo livello Supporto Utenti
- definizione dei canali per la gestione dei flussi di richiesta assistenza
- adeguamento organizzativo per procedura lauree
- adeguamento organizzativo per procedura esami orali
- adeguamento organizzativo per procedura esami scritti e pratici
- avvio ed esecuzione del supporto

AMM8.2.2²⁹ L'obiettivo consiste nel potenziamento dei servizi di supporto alla ricerca e al calcolo scientifico, ovvero nello sviluppo del Cluster Elastic Search come sistema Big Data per la Ricerca di Ateneo e nella realizzazione del sistema di accounting e monitoraggio del Cluster HPC.

AMM8.3.2³⁰ L'obiettivo è slittato al 2021 in quanto a causa emergenza sanitaria Covid-19 il personale della UO Erogazione Servizi è stato precettato e impegnato nella progettazione e realizzazione della Didattica a Distanza e delle soluzioni a supporto dello Smart Working per i dipendenti oltre che nel supporto alle altre U.O. di Ateneo.

DG001 Nel sistema già funzionante del Single Sign On di Ateneo è stato aggiunto alla pagina del servizio di autenticazione centralizzata già in uso il pulsante, previsto da AGID, "Entra con SPID". L'utente, utilizzando le credenziali SPID presso il fornitore di Identità prescelto, sarà autenticato senza dover ricordare la password d'Ateneo. Il sistema è stato realizzato per gli utenti sprovvisti di SPID entro il 30/6/2020 e per gli utenti provvisti di SPID entro il 31/12/2020.

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM8.1.1 - Implementare il ciclo di vita delle credenziali di Ateneo in Active Directory e LDAP	90% al 31/12/2020	Entro 31/12/2020	90%
AMM8.1.2 - Predisposizione in ambiente di preproduzione della funzionalità di consultazione del libretto mediante APP UniPR Mobile	100% al 03/12/2020	Entro 31/12/2020	100%
AMM8.2.1 - Numero di aule totali attrezzate con dotazioni audiovisive che supportano forme innovative di didattica	100% al 31/12/2020	23 entro 31/12/2020	100%

²⁸ Target rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

²⁹ Target punto A) rimodulato, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

³⁰ Vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020,

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM8.2.2 - A) Sviluppo del Cluster Elastic Search come sistema Big Data per la Ricerca di Ateneo (peso: 60%); B) Sistema di accounting e monitoraggio del Cluster HPC (peso: 40%)	100% al 31/12/2020	A) entro 31/12/2020; B) entro il 31/12/2020	100%
DG001 - A) percentuale di realizzazione del sistema di registrazione unico per utenti per chi non ha SPID (peso 50%) B) percentuale di realizzazione del sistema di registrazione per chi ha SPID (peso 50%)	A) 100% al 30.06.2020 B) 100% al 31.12.2020	A) 100% al 30.06.2020 B) 100% al 31.12.2020	100%

Tabella 68 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno distolto alcune unità di personale delle Unità Organizzative coinvolte in attività di supporto (DAD, smart working, supporto DPO), ritenute prioritarie, i sei obiettivi che articolavano l'obiettivo AMM8 sono stati prevalentemente raggiunti al 100%.

L'utenza ha evidenziato la crescente soddisfazione per i servizi informatici, come rilevato dall'indagine Good Practice 2020 (**IAMM81**).

3.1.23 Risultati dell'obiettivo strategico AMM9 e degli obiettivi operativi correlati

AMM9 Assicurare la sicurezza di informazioni, infrastruttura e applicazioni

AMM9.1.1 Definire ed attuare il Piano di continuità operativa dei servizi IT e disaster recovery

AMM9.1.2 Migliorare il livello di sicurezza previsto dalle misure minime AGID, dal GDPR e dal "Decreto Privacy" (D. Lgs. 101/2018)

AMM9.2.1 Implementare i principi di "privacy by design" e "privacy by default"

	Val iniz.	2020	target	scostamento
IAMM92 Numero Dipartimenti gestiti da un punto di vista della corrispondenza delle misure minime AGID	0	1,5	2	-25,00%

Tabella 69 – Indicatori strategici Obiettivo strategico AMM9

Budget obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Voce contabilità analitica	Importo speso o vincolato al 30/06/2020	Importo speso o vincolato al 31/12/2020	Budget obiettivo operativo
121.384,79	AMM9.1.1	Attrezzature Informatiche	-	4.338,32	6.697,32
	AMM9.1.2	Assistenza informatica	-	-	33.000,00
		Licenze Software	-	33.000,00	
		Assistenza informatica	30.000,00	34.832,42	50.000,00
	AMM9.2.1	Assistenza informatica	8.687,47	8.687,47	31.687,47
		Licenze software	-	10.980,00	

Tabella 70 – Costi per obiettivo strategico AMM9

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale; Area Dirigenziale - Sistemi Informativi

AMM9.1.1³¹ L'obiettivo è slittato al 2021 in quanto a causa emergenza sanitaria Covid-19 il personale delle Unità Organizzative coinvolte a causa dell'emergenza COVID 19 sono state coinvolte in attività di supporto (DAD, *smart working*, supporto DPO) ritenute prioritarie.

AMM9.1.2³² Lo scopo di questo obiettivo è migliorare il livello di sicurezza previsto dalle misure minime AGID, dal GDPR e dal "Decreto Privacy" (D. Lgs. 101/2018). Per conseguirlo erano stati definiti tre indicatori:

- A) predisposizione del materiale didattico per un corso di formazione sulla sicurezza – peso 60%
- B) adeguamento infrastrutturale (Rete, Dominio e sistemi) per l'attuazione del piano – peso 20%
- C) adeguamento almeno 90% delle PDL per l'attuazione del piano limitatamente alla parte di installazione dell'agent di sicurezza – peso 20%

AMM9.2.1 L'obiettivo consisteva nell'implementare i principi di *privacy by design* e *privacy by default* e si è tradotto nella verifica della rispondenza alla *policy* delle seguenti applicazioni:

- EASY LESSON
- EASY PLANNING [segreterie]
- EASY PLANNING [spazi studio]

Codice Obiettivo - Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
AMM9.1.2 - A) predisposizione materiale didattico per corso di formazione su sicurezza (peso: 60%); B) Adeguamento infrastrutturale (Rete, Dominio e sistemi) per l'attuazione del piano (peso: 20%); C) Adeguamento almeno 90% delle PDL per l'attuazione del piano limitatamente alla parte di installazione dell'agent di sicurezza (20%)	100% al 31/12/2020	A) entro 31/12/20; B) 1 dipartimento; C) 1 dipartimento	96%
AMM9.2.1 - Verifica della rispondenza alla policy di servizi/applicazioni	100% al 31/12/2020	almeno n. 2 servizi/applicazioni	100%

Tabella 71 – Risultati obiettivi operativi anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria Covid-19, che hanno distolto alcune unità di personale delle Unità Organizzative coinvolte in attività di supporto (DAD, *smart working*, supporto DPO), ritenute prioritarie, gli undici obiettivi operativi che articolavano l'obiettivo strategico AMM9 sono stati raggiunti tutti, tranne l'*AMM9.1.1* che è stato rimandato al 2021. Il parziale raggiungimento dell'obiettivo operativo AMM9.1.2 ha inciso negativamente sull'indicatore strategico ad esso correlato.

³¹ Obiettivo rinviato al 2021, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

³² Indicatore e Target rimodulati, vedasi Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi Operativi – anno 2020

3.1.24 Risultati dell'obiettivo strategico RPTC1 e degli obiettivi operativi correlati

RPTC1 Diffusione della cultura della legalità e della trasparenza

RPTC1.1.1 Organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale, tecnico-amministrativo e docente

RPTC1.2.1 Attività di supporto da parte del R.P.C.T. negli adempimenti legati all'anticorruzione ed alla trasparenza

NESSUN INDICATORE

COORDINAMENTO: RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Area Dirigenziale – Didattica e Servizi agli Studenti; Area Dirigenziale – Personale e Organizzazione; Area Dirigenziale – Affari Generali e Legale; Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali; Dipartimento di Medicina e Chirurgia; Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali; Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche; Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali; Centro Universitario di Odontoiatria; Centro di Medicina del Sonno; Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo; Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"; Centro Studi e Archivio della Comunicazione; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

RPTC1.1.1 Nel corso del 2020, ai fini del raggiungimento del target collegato all'obiettivo operativo, in collaborazione con la UO Formazione e Benessere Organizzativo, sono stati organizzati n. 2 eventi nell'ambito della formazione di livello generale rivolta a tutto il personale. I suddetti eventi hanno riguardato in particolare modo le tematiche dell'etica e della legalità e il sistema di misure di prevenzione della corruzione a carattere obbligatorio.

Inoltre, n. 5 unità di personale hanno partecipato al "Corso in materia di Anticorruzione, trasparenza e integrità" nell'ambito del progetto INPS VALORE P.A.

Nell'ambito della formazione a carattere specifico la formazione ha riguardato in particolare l'Area a rischio dei Contratti pubblici.

RPTC1.2.1 Ai fini del raggiungimento del target collegato all'obiettivo operativo, anche nel 2020, il coordinamento delle attività di monitoraggio in materia di trasparenza è stato effettuato dalla U.O. Anticorruzione e trasparenza in stretta collaborazione con il Team Anticorruzione e trasparenza. Nello specifico le modalità operative del monitoraggio degli obblighi di pubblicazione sono state definite nell'ambito di apposite riunioni tra la U.O. e il Team.

L'assolvimento degli obblighi in materia è stato, inoltre, confermato, da parte di ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia di Area dirigenziale, sia di Dipartimento e di Centro,

su input del del R.P.C.T., in sede di relazione annuale. Le principali attività di monitoraggio per l'anno 2020 hanno interessato il rispetto dei seguenti adempimenti in materia di trasparenza.

- Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione
 1. Consulenti e collaboratori (art. 15 D. Lgs. 33/2013)
 2. Bandi di concorso (art. 19 D. Lgs. 33/2013)
 3. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27 D. Lgs. 33/2013)
 4. Servizi erogati (art. 32 D. Lgs. 33/2013)
 5. Attività e procedimenti (art. 35 D. Lgs. 33/2013);
 - Indicizzazione delle pagine;
 - Coordinamento dell'attività di rimozione dei dati alla scadenza della durata dei termini di pubblicazione previsti dalla legge;
- Pubblicazioni inerenti le procedure concorsuali.

Codice Obiettivo – Descr. indicatore	Anno 2020	Target	% raggiungimento
RPTC1.1.1 – Numero di eventi	2	>= 2	100%
RPTC1.2.1 – Monitoraggio obblighi di trasparenza	Tutti i processi entro il 31/10/2020	Tutti i processi entro il 31/10/2020	100%

Tabella 72 – Risultati obiettivi operativi collegati a obiettivo strategico RPTC1 - anno 2020

CONSIDERAZIONI GENERALI SUL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO STRATEGICO

Le azioni volte a promuovere la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni rappresentano primarie misure di prevenzione del fenomeno corruttivo. In linea di continuità con gli anni precedenti, nel 2020 le azioni poste in essere a tale fine hanno avuto ad oggetto iniziative formative sul tema e il monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza.

3.1.25 Risultati degli obiettivi di funzionamento di Dipartimenti e Centri

Obiettivi di funzionamento

attività tecniche di supporto alla ricerca/terza missione

attività tecniche di supporto alla didattica

attività tecniche di supporto alla sorveglianza sanitaria

STRUTTURE APICALI COINVOLTE NEGLI OBIETTIVI OPERATIVI: Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali; Dipartimento di Medicina e Chirurgia; Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale; Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali; Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco; Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie; Dipartimento di Ingegneria e Architettura; Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche; Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali; Centro Universitario di Odontoiatria; Centro di Medicina del Sonno; Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo; Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"; Centro Studi e Archivio della Comunicazione; Centro "Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo"; Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

CONSIDERAZIONI GENERALI

Gli obiettivi di funzionamento, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, rispondono all'esigenza di garantire il buon funzionamento delle attività e delle azioni del ciclo vitale dell'amministrazione anche se non direttamente correlati a obiettivi strategici.

Nel [SMVP anno 2020](#) è definito che i Direttori di Dipartimento e di Centro assegnino gli obiettivi al personale tecnico e amministrativo di afferenza. Pertanto, come specificato nel Piano Integrato, i Direttori hanno assegnato al personale tecnico obiettivi di funzionamento inerenti le *mission* di Ateneo con particolare riferimento ad attività tecniche di supporto alla didattica, ricerca, terza missione e alla sorveglianza sanitaria.

Il monitoraggio costante della performance, in capo ai Direttori di Dipartimento/Centro, nella loro veste di responsabili di struttura, è stata misurata in due fasi: nel mese di luglio, con riferimento al 30 giugno dell'anno oggetto di misurazione; ed entro il mese di aprile dell'anno successivo, con riferimento al 31 dicembre dell'anno oggetto di misurazione.

I risultati della performance degli obiettivi assegnati agli ambiti tecnici dei Dipartimenti e dei Centri sono stati positivi e i target attesi sono stati pienamente raggiunti.

3.1.26 Calcolo dell'algoritmo per la valutazione complessiva

Per poter stabilire il valore complessivo della performance di ogni singola Area dirigenziale e il valore complessivo della performance di Amministrazione centrale, utili anche ai fini della misurazione della performance individuale del Direttore Generale e dei Dirigenti, è definito, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'anno 2020 a pag. 30, un algoritmo per il calcolo dei risultati complessivi di struttura apicale. L'algoritmo prende in considerazione per ciascun obiettivo operativo i risultati ottenuti da ogni Unità Organizzativa ridimensionati rispetto alla quota parte di competenza (effort). Nel Piano Integrato 2020-2022 per l'anno 2020 l'esposizione riassuntiva degli obiettivi operativi è stata arricchita anche di queste informazioni per dare modo al lettore di meglio identificare i dati utili per il calcolo complessivo.

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

Strutture apicali	Totale raggiungimento	Totale Effort	% raggiungimento
Area Dirigenziale - Affari Generali e Legale	985	985	100,00%
Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	1743	1743	100,00%
Area Dirigenziale - Economico Finanziaria	441	441	100,00%
Area Dirigenziale - Edilizia e Infrastrutture	585	585	100,00%
Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione	869	869	100,00%
Area Dirigenziale - Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione	1680	1710	98,25%
Area Dirigenziale - Sistemi Informativi	1496	1510	99,07%
Rettorato	965	965	100,00%
Direzione Generale	710	710	100,00%
Amministrazione Centrale	9474	9518	99,54%

Tabella 73 – Percentuali di raggiungimento della performance organizzativa di Struttura apicale

La valutazione organizzativa media complessiva delle strutture apicali di Amministrazione centrale, utile per il calcolo della performance complessiva del Direttore Generale, risulta pari a 99,54%.

4. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

La performance organizzativa è l'espressione del risultato che ogni struttura ha conseguito in relazione agli obiettivi assegnati.

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

Come previsto dal SMVP – Anno 2020 (cfr. pag. 18) gli obiettivi operativi trasversali, ovvero che per la complessità dei processi condotti in Ateneo coinvolgono più strutture organizzative, vedono l'individuazione di un Leader. La figura del leader è funzionale ad assicurare il necessario stimolo, coordinamento e monitoraggio delle attività per il conseguimento dell'obiettivo. Il leader all'avvio delle attività presenta un progetto condiviso con gli altri partecipanti e lo presenta ai Responsabili apicali dei soggetti coinvolti nel progetto medesimo; nelle fasi di monitoraggio intermedio e finale, condivise con gli altri soggetti coinvolti, relaziona ai Responsabili apicali sullo stato di avanzamento e di attuazione dell'obiettivo operativo trasversale. Tale attività svolta dal Leader dell'obiettivo trasversale è considerata come un obiettivo individuale dello stesso e come tale assoggettato alle regole di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il Direttore Generale, per ciascun esercizio, concorda con il Consiglio di Amministrazione gli obiettivi dell'azione amministrativa e tra questi vengono poi individuati d'intesa con il Rettore degli obiettivi specifici sui quali viene misurata e valutata la performance individuale del Direttore Generale. Il Direttore Generale a sua volta definisce gli obiettivi individuali che i Dirigenti devono perseguire.

Tutti gli obiettivi assegnati, sia organizzativi sia individuali, sono misurabili e valutabili in riferimento a specifici target e indicatori indicati nella scheda di assegnazione.

In relazione alla valutazione del comportamento organizzativo si evidenzia che nel 2020 sono state introdotte nuove schede diversificate in base alla categoria lavorativa di appartenenza nelle quali le valutazioni dei comportamenti attesi si sono incentrate sui seguenti aspetti:

- **Adeguatezza delle competenze professionali;**
- **Capacità relazionale;**
- **Proattività** intesa come capacità di percepire in anticipo i problemi e/o i cambiamenti futuri al fine di pianificare in tempo utile le azioni opportune da porre in essere.

Parimenti, al fine di rendere la valutazione sempre più omogenea riguardo ai criteri di valutazione e ridurre al minimo la soggettività, che pur la caratterizza, si è proseguito anche nel 2020 a fornire strumenti di supporto ai valutatori. Le programmate attività di formazione in presenza previste nei primi mesi del 2020 sul tema della cultura della valutazione e rivolte ai soggetti responsabili della valutazione (da completarsi entro aprile 2020) non hanno però potuto svolgersi a causa del diffondersi dell'epidemia legata al Covid-19. In ogni caso i responsabili valutatori sono stati assistiti e supportati attraverso modalità di interlocuzione digitali utilizzando la piattaforma *Teams* di Microsoft e la posta elettronica.

Le valutazioni del comportamento organizzativo sono rappresentate nel grafico a dispersione sotto riportato. Considerando che il **valore medio è 95,92** e il **valore mediano è 97,78** e, da come si evince dalla

rappresentazione, è evidente che è stato fatto un primo passo verso una maggiore differenziazione delle valutazioni anche se si può ancora tendere ad un risultato più ambizioso, rappresentato da una differenziazione più ampia.

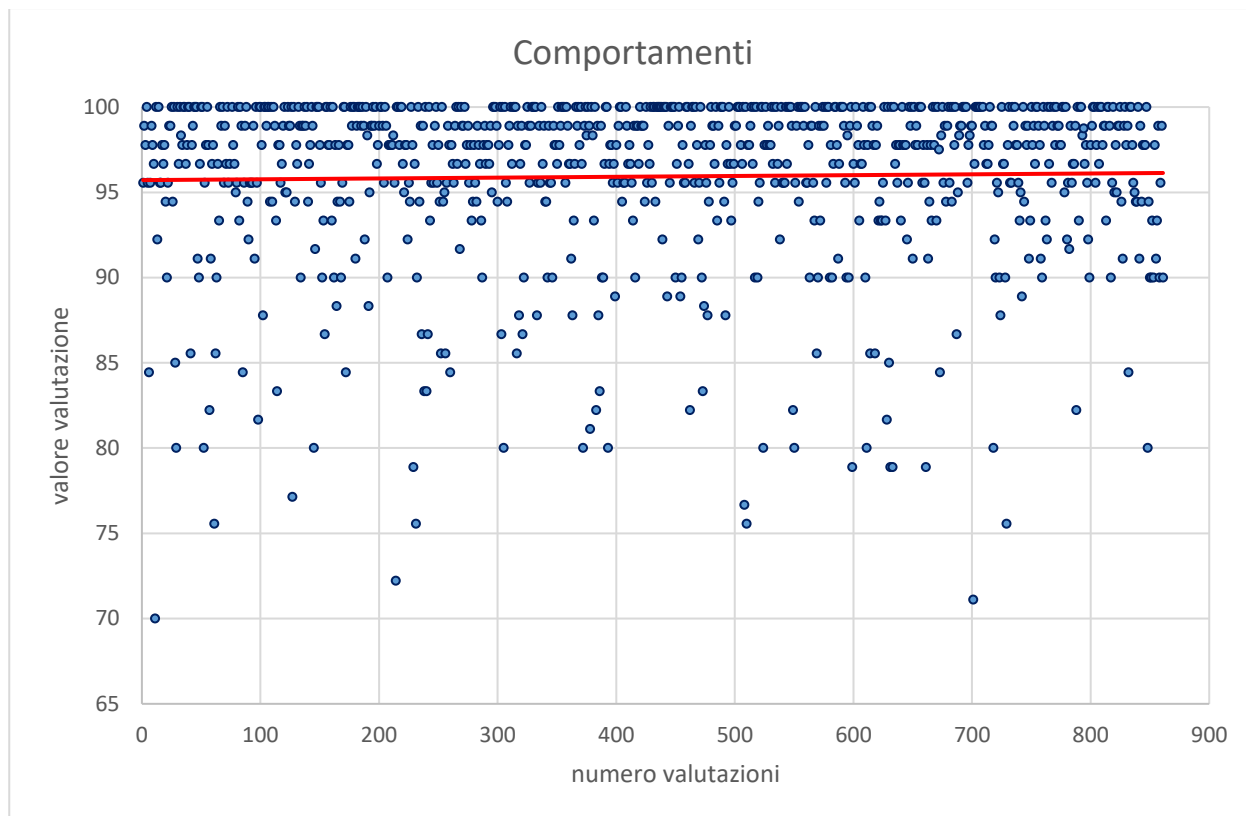


Figura 23 – Grafico a dispersione con linea di tendenza delle valutazioni dei comportamenti

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

Categoria	anno 2019			anno 2020		
	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%	N. dip. per categoria	N. dip. Valutazioni al 100%	%
B	77	17	22%	77	13	17%
C	397	150	38%	406	106	26%
D	281	154	55%	279	118	42%
EP	73	49	67%	75	27	36%
tot.	828	370	45%	837	264	32%

Tabella 74 – Numerosità delle valutazioni a 100

La valutazione pari a 100 permette ai dipendenti di rientrare tra coloro ai quali spetta una maggiorazione del premio individuale (ai sensi dell'art. 20 del CCNL vigente) secondo i criteri fissati dalla contrattazione integrativa.

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

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

Struttura	Valutazione		
	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
RETTORATO			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff	100,00	95,50	100
U.O. Comunicazione Istituzionale	100,00	98,61	100
DIREZIONE GENERALE			
Segreteria Generale/Tecnica di Staff	100,00	97,78	100
U.O. Controllo di gestione	100,00	98,47	100
AREA AFFARI GENERALI			
Staff di Area	100,00	97,23	100
U.O. Programmazione, Organi e Affari Istituzionali	100,00	86,48	100
U.O. Coordinamento delle Attività Amministrative dei Dipartimenti e dei Centri	100,00	98,06	100
U.O. Rapporti con il Sistema Sanitario	100,00	97,78	100
U.O. Legale	100,00	96,03	100
AREA ECONOMICO FINANZIARIA			
Staff di Area		96,12	100
U.O. Ragioneria Generale ed Economato	100,00	92,82	100
U.O. Stipendi e Compensi	100,00	98,10	100
U.O. Bilanci e Contabilità Analitica	100,00	99,21	100
U.O. Contabilità Dipartimenti e Centri	100,00	99,27	100
U.O. Approvvigionamenti	100,00	97,54	100
AREA EDILIZIA E INFRASTRUTTURE			

Staff di Area	100,00	96,30	100
U.O. Vigilanza e Logistica	100,00	91,59	100
U.O. Monitoraggio delle Procedure Produttive e Coordinamento Piano Triennale	100,00	95,93	100
U.O. Programmazione della manutenzione	97,50	90,42	100
U.O. Impianti	100,00	97,22	100
U.O. Edile ed Architettonico Urbano	100,00	92,22	100
U.O. Contrattualistica Lavori e Servizi Tecnici	100,00	88,89	100
AREA DIDATTICA			
Staff di Area		86,67	100
U.O. Carriere e Servizi agli Studenti	100,00	95,79	100
U.O. Formazione Post Lauream	100,00	92,16	100
U.O. Contributi, Diritto allo Studio e Benessere Studentesco	100,00	96,81	100
U.O. Apprendimento Abilità Linguistiche	100,00	97,50	100
U.O. Accoglienza e Orientamento	100,00	94,58	100
U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità	100,00	98,14	100
U.O. Placement e Rapporti con le Imprese	100,00	84,73	100
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE			
Staff di Area	100,00	97,56	100
U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance	100,00	98,34	100
U.O. Amministrazione Personale Docente	100,00	93,76	100
U.O. Personale Tecnico Amministrativo ed Organizzazione	100,00	93,76	100
U.O. Formazione e Benessere Organizzativo	100,00	94,60	100
U.O. Welfare e Previdenza	100,00	96,67	100
AREA RICERCA			
Staff di Area	100,00	95,08	100
U.O. Biblioteche di Ateneo	100,00	98,65	100
U.O. Scienze Umane	100,00	92,99	100

U.O. Scienze e Tecnologie	100,00	94,56	100
U.O. Medico Giuridica	100,00	90,38	100
U.O. Ricerca e Trasferimento Tecnologico	100,00	99,22	100
U.O. Internazionalizzazione	85,00	91,71	95
U.O. Monitoraggio delle attività di Ricerca e Terza Missione	100,00	98,06	100
U.O. Musei di Ateneo	100,00	99,24	100
AREA SISTEMI INFORMATIVI			
Staff di Area			
U.O. Pianificazione e Gestione della Domanda	100,00	91,94	100
U.O. Sicurezza e Processi IT	100,00	90,00	99
U.O. Realizzazione Servizi	100,00	98,69	100
U.O. Erogazione Servizi	96,00	96,67	98
U.O. Supporto Utenti	100,00	92,94	96
UO ANTICORRUZIONE	100,00	94,82	100
Dipartimenti	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	98,51	100
Ambito tecnico	100,00	95,56	100
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, DI STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	98,47	100
Ambito tecnico	100,00	93,33	100
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	95,00	98,04	100
Ambito tecnico	100,00	96,67	100
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	96,38	100
Ambito tecnico	100,00	96,22	100

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	98,06	100
Ambito tecnico	100,00	96,64	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	95,84	100
Ambito tecnico	100,00	94,07	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	97,98	100
Ambito tecnico		96,67	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE ED INFORMATICHE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	100,00	98,98	100
Ambito tecnico	100,00	99,63	100
DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE			
U.O. Amministrativo Dipartimentale	99,75	96,19	100
Ambito tecnico	99,00	98,82	100
Centri con afferenza di personale tecnico amministrativo	obiettivi individuali	comportamento	obiettivi di struttura
Centro di Servizi per la salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	100,00	98,61	100
Centro Universitario di Odontoiatria	100,00	96,11	100
Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo	100,00	100,00	100
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	100,00	99,60	100
Centro Interdipartimentale Misure "G. Casnati"	100,00	98,89	100
Centro Interdipartimentale per la Sicurezza, tecnologie e Innovazioni Agroalimentari		100,00	100
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo	100,00	97,23	100
Centro di Medicina del Sonno		100,00	100

Tabella 75 – Risultati per Strutture

Va rilevato infine che, come stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sarà calcolato per singolo valutato il valore di performance complessiva, che tiene conto delle valutazioni ottenute per tutte le tipologie di obiettivi assegnati e delle risultanze del comportamento organizzativo

aggregando i dati utilizzando i pesi indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che si differenziano in base al ruolo ricoperto. Tale valore verrà poi ricondotto in una delle seguenti fasce di valutazione:

- A) $75\% < val \leq 100\%$
- B) $50\% < val \leq 75\%$
- C) $30\% < val \leq 50\%$
- D) $0\% < val \leq 30\%$
- E) $val = 0\%$

La performance complessiva rileva agli effetti del salario accessorio di risultato e degli altri eventuali istituti premiali di natura economica del Personale Tecnico Amministrativo in conformità di quanto definito in sede di contrattazione locale. Un valore di performance complessiva pari a 0% (ultima fascia E)) comporta la mancata corresponsione della parte di indennità di salario accessorio legato alla valutazione.

Si evidenzia infine che, nell'ambito della valutazione della performance individuale di tutto il personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP, così come previsto dall'art. 20 del vigente CCNL, ad una quota limitata di personale, stabilita dalla contrattazione integrativa nella misura dell'1%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale legato alla performance.

4.1 La performance individuale del Direttore Generale

Con riferimento al Direttore Generale, la valutazione della misura di raggiungimento degli obiettivi assegnati è effettuata calcolando la valutazione media complessiva ottenuta dalle strutture apicali di Amministrazione Centrale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, sulla base della relazione sul raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa redatta dal Direttore Generale, effettua una proposta di valutazione del Direttore Generale che viene trasmessa al Rettore, il quale procederà formalmente alla valutazione della performance del Direttore Generale, sentito il Consiglio di Amministrazione. Concorrono alla valutazione complessiva della performance del Direttore Generale la valutazione media complessiva delle strutture apicali di amministrazione centrale e la valutazione di performance individuale in riferimento agli obiettivi assegnati dal Rettore al Direttore Generale. La valutazione della performance del Direttore Generale è considerata positiva quando la valutazione media complessiva ottenuta dalle strutture apicali di amministrazione centrale (cfr. algoritmo per valutazione complessiva di struttura organizzativa apicale) è $\geq 80\%$ e la valutazione della performance individuale del Direttore Generale porta a giudizio positivo (raggiungimento dell'obiettivo in misura $\geq 80\%$) per tutti gli obiettivi individuali assegnati.

Successivamente con Delibera n. 5 del 30 gennaio 2020 è intervenuto il Consiglio di Amministrazione che ha deliberato che gli obiettivi del Direttore Generale per il 2020 saranno valutati con i seguenti criteri e parametri, in deroga a quanto previsto dal sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nelle more dell'acquisizione del previsto parere da parte del Nucleo di Valutazione che si è concretizzato positivamente con documento prot. 41786 del 18.02.2020:

Performance complessiva di Amministrazione Centrale	Performance individuale
30%	70%

Viene altresì eliminato il vincolo di positività all'80% e inserita una valutazione su scala da 0 a 100%. La percentuale di indennità di risultato spettante corrisponde a:

$\% \text{ Indennità} = 30\% \text{ Perf. media complessiva di Amm. C. le} + 70\% \text{ Perf. Individuale}$

Richiamato il Piano Integrato per la gestione del ciclo della Performance 2020 – 2022. Anno 2020 e in particolare l'Allegato 1 in cui sono riportati tutti gli obiettivi assegnati alle strutture di Ateneo, gli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore sono:

- A. Digitalizzazione dei processi (peso 50%) suddiviso in:
 - a. Digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti e dei processi di reclutamento del personale (peso:50%), **target:** 100% del grado di digitalizzazione dei processi relativi agli acquisti e al reclutamento del personale;
 - b. Digitalizzazione dei restanti processi (peso: 50%), **target:** 100% del grado di digitalizzazione dei restanti processi;
- B. Riduzione dei costi come da Legge di Bilancio 160/2019 commi 590 e seguenti (peso 50%), **target:** 2% di riduzione dei costi rispetto alla media degli ultimi 3 anni, come da Conto Consuntivo.

Ai fini della valutazione dell'obiettivo A viene introdotta una condizione restrittiva che vincola il suo raggiungimento complessivo (A.a e A.b) all'ottenimento del 100% sull'obiettivo A.a. Ne consegue che **se A.a non raggiunge il 100%, l'obiettivo A è considerato non raggiunto a prescindere dal raggiungimento del risultato dell'obiettivo A.b.**

4.2 La performance individuale dei Dirigenti

Per l'anno 2020 ai Dirigenti è stato assegnato il seguente obiettivo individuale:

“Attività di coordinamento, indirizzo e supervisione finalizzate all'attuazione degli obiettivi di struttura dell'area di afferenza al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi” con *indicatore* “percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi di struttura dell'area (valore medio delle singole valutazioni degli obiettivi di struttura)” e *target* “percentuale di raggiungimento complessivo al 31.12.2020 > 90%”.

A seguito dei risultati esposti nel capitolo precedente e in particolare nella tabella del paragrafo 3.2 Calcolo dell'algorithmo per la valutazione complessiva, l'obiettivo è raggiunto per tutte le Aree dirigenziali.

La performance complessiva dei Dirigenti è calcolata secondo lo schema seguente, come riportato nel sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:

Performance di struttura	Performance individuale	Comportamento organizzativo
60%	20%	20%

5. I RISULTATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

I risultati in termini di performance concernenti sia gli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione, sia gli adempimenti connessi (monitoraggio, aggiornamento ecc.) agli obblighi di trasparenza sono rinvenibili nella [Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2020](#).

A consuntivo, tra le attività che hanno caratterizzato il 2020, si evidenziano, in particolare:

- Il recepimento della nuova metodologia per l'analisi e gestione del rischio corruttivo nei processi amministrativi indicata nell'All. 1 del P.N.A. 2019, la quale ha interessato, seguendo la logica dell'approccio graduale suggerito da A.N.AC., i processi relativi alle seguenti Aree:
 - Area di rischio comune a tutte le Amministrazioni ed Enti: Contratti pubblici (ex Affidamenti di lavori, servizi e forniture);
 - Area di rischio specifiche per le Università: Reclutamento dei docenti.

La revisione dell'analisi e della gestione del rischio corruzione secondo la nuova metodologia, è stata realizzata nell'ambito sotto richiamati obiettivi strategici previsti dal Piano della Performance di Ateneo anno 2020:

- Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi all'area contratti pubblici (affidamenti di lavori, servizi e forniture)";
- Obiettivo strategico: RPCT001 AMM1.1.1. "Revisione dei processi relativi al reclutamento".

I risultati del suddetto processo di revisione sono il frutto della collaborazione tra la U.O. Anticorruzione e Trasparenza e i due gruppi di lavoro trasversali coinvolti nella realizzazione degli obiettivi strategici. La descrizione dell'attività e dei risultati sono dettagliati nel Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo.

Per l'anno 2021 si prevede di proseguire nella suddetta attività di aggiornamento e revisione della gestione del rischio secondo la nuova metodologia descritta dal P.N.A. 2019 in riferimento ai processi inerenti : - Reclutamento del personale tecnico e amministrativo nell'ambito dell'Area di rischio obbligatoria acquisizione e progressione del personale; - Reclutamento professore straordinario e Conferimento assegni di ricerca nell'ambito dell'Area di rischio specifiche per le Università;

- L'erogazione della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza sia di livello generale che di livello specifico, anche tramite l'adozione di sistemi in modalità e-learning;
- Il coordinamento delle attività di monitoraggio e aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente ai fini degli adempimenti di pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.lgs n. 33 del 2013.

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

6. LE PARI OPPORTUNITÀ, IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL BILANCIO DI GENERE

6.1 I risultati ottenuti dal Piano Triennale Azioni Positive 2019-2021 per l'anno 2020

L'Ateneo ha adottato un [Piano delle azioni positive per le annualità 2019-2021 aggiornato per l'anno 2020](#) approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30 gennaio 2020. Per l'attuazione del PAP l'Amministrazione ha stanziato 22.000,00 euro.

Nonostante l'emergenza sanitaria da Covid, attraverso l'operato del CUG, l'Ateneo di Parma ha realizzato le azioni positive previste nel PAP attraverso modalità a distanza, rinviando al 2021 solo quelle azioni positive che richiedono una attuazione in presenza. Tra quelle realizzate vi sono quelle relative a:

a) Attività didattica

Anche nell'anno 2020 è proseguita l'attività didattica proposta dal CUG per sensibilizzare le studentesse e gli studenti dell'Ateneo sui temi legati alle pari opportunità: attraverso tre insegnamenti attivati dal CUG (Sociologia delle Disuguaglianze di Genere, Diritto delle Pari Opportunità e Pedagogia delle Differenze), fruibili da tutte le studentesse e da tutti gli studenti dell'Ateneo di Parma.

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

Al fine di garantire una formazione permanente sul fenomeno, assai complesso, della violenza di genere, nel novembre del 2020, è stato attivato, in modalità on line il Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere, rivolto prevalentemente alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo di Parma ma che ha visto anche la partecipazione della cittadinanza, del personale dipendente dell'Università di Parma, di molti operatori socio assistenziali nonché praticanti avvocati. Tale iniziativa ha registrato la partecipazione di più di 600 persone.

c) Attività di formazione e aggiornamento professionale

Nel corso dell'anno 2019, il CUG aveva ottenuto l'integrazione del piano della formazione con l'inserimento, a partire dall'anno 2020, di specifici moduli obbligatori in tema di molestie e violenza di genere, nonché sull'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio. A causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 non è stato però possibile organizzare le giornate formative che sono state comunque riproposte per l'anno 2021. Pertanto, su tali temi, nel 2020, si sono svolti incontri formativi/ di aggiornamento professionale solo su base volontaria. E' stato svolto, però, in modalità e learning un corso di formazione e informazione obbligatoria sulle misure anti Covi-19 adottate dall'Ateneo di Parma.

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

Nel corso del 2020 sono stati attivati due gruppi di ricerca, a composizione interdisciplinare:

- uno incaricato di svolgere una indagine in tema di violenze e molestie nell'università di Parma, i cui esiti saranno fruibili nel corso del 2021 che permetterà all'Ateneo di adottare misure più mirate per contrastare tale fenomeno sul luogo di lavoro.
- l'altro incaricato di svolgere una indagine in merito alla conciliazione sui temi di vita privata e tempi di vita lavorativa, al fine di migliorare le misure adottate già dall'Ateneo sul tema. Anche per tale indagine, gli esiti saranno fruibili nel corso del 2021.

Inoltre, l'Ateneo di Parma, su iniziativa del CUG ha deciso di sostenere i diritti di edizione per la pubblicazione del libro del prof. Pagnotta dal titolo *"CYBER-VAWG. Le nuove frontiere della violenza di genere"*.

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

In merito a tale attività, l'Ateneo di Parma ha adottato nel 2011 il [Codice etico](#) e, dal 2012, attivato l'ufficio della [Consigliera di fiducia](#), attualmente svolto dall'Avv.ta Arianna Enrichens.

Dalle due relazioni presentate dalla Consigliera di fiducia, per l'anno 2020 risulta che ci sono state diverse segnalazioni di comportamenti inappropriati (se non proprio discriminatori) sul luogo di lavoro, che la Consigliera ha preso in carico, alcune delle quali in collaborazione con il CUG.

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

Con lo scopo di promuovere l'importanza dell'attività motoria, del benessere psico-fisico della persona dei corretti stili di vita anche alimentari, è stata organizzata la giornata dello sport, del benessere e dei corretti di stile di vita: promossa dal CUG in collaborazione con il Centro sociale universitario (CSU) e docenti e dottorandi dei Dipartimenti di Medicina e Chirurgia e di Scienze degli Alimenti e del Farmaco. L'appuntamento, alla luce dell'emergenza sanitaria, si è svolto in modalità telematica. A tal fine dal 28 settembre sono stati resi disponibili [sulla pagina web dedicata del CUG](#) video e materiali per la promozione del benessere e dei corretti stili di vita rivolti, in particolare, a dipendenti e studenti, ma allo stesso tempo liberamente accessibili da tutte le persone interessate.

h) Corso di Yoga wellness

Sempre nell'ambito delle azioni positive dedicate al benessere lavorativo, nei giorni di sabato 12-19-26 settembre e 3-10 ottobre 2020 il CUG in collaborazione con il CSU (Centro Sociale Universitario) ha organizzato un corso di Yoga-wellness, tenuto da istruttori diplomati della Federazione Italiana Yoga e specializzati in Yoga-wellness che ha visto la partecipazione di 74 iscritti di cui 64 donne e 10 uomini.

l) Attività consultiva e propositiva

In ottemperanza al principio di leale collaborazione, il CUG ha svolto attività consultiva su diversi documenti in corso di approvazione da parte dell'Ateneo (quali le linee guida alla "Riapertura sedi dell'Ateneo DPCM 26.04.2020" e la stesura del "Protocollo contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere") nonché un ruolo propositivo per promuovere il gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere e, in collaborazione con l'Osservatorio sullo smart working, per promuovere la stesura di linee guida sul diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, con il fine ultimo di migliorare la conciliazione tra i tempi di vita privata e i tempi di vita lavorativa per il personale dipendente dell'Università e di contenere gli effetti dalla cd. iperconnessione, che può incidere negativamente sulla salute dei dipendenti ma anche sulla sua performance lavorativa.

6.2 Lavoro agile 2020

Nel corso dell'anno 2020 causa dell'emergenza sanitaria epidemiologica da COVID-19, conformemente alle misure dettate dal Governo per il contenimento e la gestione della pandemia, l'Ateneo ha applicato la modalità del Lavoro Agile a quasi la totalità del personale Tecnico Amministrativo.

Al 31 dicembre 2019 sia l'attività in modalità agile (*Smart Working*) sia quella in Telelavoro contava un totale di n. 66 lavoratori già coinvolti (di cui n. 32 in Telelavoro e n. 34 in *Smart Working*).

Al fine di prevenire e contrastare la possibilità di contagio da virus COVID-19, si è provveduto ad estendere, a partire dal 02 marzo 2020, la prestazione lavorativa in modalità agile (*Smart Working* e Telelavoro) al Personale Tecnico Amministrativo, con il coinvolgimento di n. 804 lavoratori (dato al 31.12.2020).

Nelle Tabelle sotto riportate si riassume la situazione a confronto relativa all'anno 2019 e all'anno 2020

ANNO 2019

Classi età	UOMINI						DONNE						Totale Uomini e donne
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Totale	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Totale	
Personale che fruisce di telelavoro			3	4		7		3	14	8		25	32
Personale che fruisce del lavoro agile			3	2		5	1	5	8	15		29	34
Totale	12						54						66

Tabella 76 – Lavoro Agile e Telelavoro anno 2019

ANNO 2020

Classi età	UOMINI						DONNE						Totale Uomini e donne
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Totale	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	Totale	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	3	4	0	7	0	2	12	8	0	22	29
Personale che fruisce del lavoro agile	5	24	92	116	22	259	5	60	155	235	61	516	775
Totale	266						538						804

Tabella 77 – Lavoro Agile e Telelavoro anno 2020

Al fine di monitorare l'andamento complessivo delle attività, è stato erogato un Questionario di Valutazione delle attività svolte in modalità di lavoro agile nella fase di emergenza sanitaria, riferito al periodo dal 02 marzo al 30 aprile 2020, destinato ai Responsabili diretti e/o apicali di Struttura dell'Ateneo.

L'indagine ha riscontrato un *feedback* pari alla restituzione di n. 83 questionari, che hanno fornito valutazioni, informazioni e opinioni su:

- Giudizio complessivo sull'attività svolta in modalità di Lavoro Agile
- Ritardi riscontrati nella gestione della prestazione lavorativa
- Adeguatezza delle postazioni virtuali (VPN, UCClient, Teams), messe a disposizione dall'Area Dirigenziale Sistemi Informativi di Ateneo
- Prospettive di nuove opportunità legate al Lavoro Agile
- Criticità segnalate nell'ambito del Lavoro Agile

L'analisi dell'impatto dell'adozione del Lavoro Agile conseguentemente all'emergenza Covid-19 a UNIPR è consultabile all'indirizzo: www.unipr.it/node/28513

6.3 Sintesi dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

L'indagine 2020 sul Benessere Organizzativo rivolta al Personale Tecnico Amministrativo è stata realizzata attraverso la somministrazione di un Questionario on-line, in forma anonima e in ambiente riservato.

Per l'anno 2020 la rilevazione si è svolta nel periodo dal 1 al 22 dicembre 2020 è costituito da 92 quesiti, con la finalità di rilevare le opinioni di ciascun dipendente rispetto a tre ambiti di indagine, suddivisi nel complesso in 15 Categorie così suddivisi:

- Benessere Organizzativo (59 quesiti)
- Grado di conoscenza del sistema valutazione (17 quesiti)
- Valutazione del superiore gerarchico (16 quesiti)

Al Questionario hanno risposto 471 dipendenti, pari al 54,58% del numero totale del Personale Tecnico Amministrativo in servizio nel periodo dell'indagine (dal 1 al 22 dicembre 2020) corrispondente a 863.

I dati raccolti sono stati analizzati in forma aggregata, sintetizzati in valori assoluti e percentuali in relazione al genere, all'età, all'anzianità di servizio, alla categoria contrattuale, all'area di inquadramento e alla sede di lavoro; si è riportata l'incidenza percentuale dei partecipanti sul totale PTA (Personale Tecnico Amministrativo) rispetto al totale del numero del Personale Tecnico Amministrativo.

I risultati saranno utili ad evidenziare la percezione del Personale Tecnico Amministrativo rispetto alle tematiche legate al benessere organizzativo e a mettere in risalto i punti di forza e le zone di criticità, così che si possano individuare conseguentemente le azioni necessarie per migliorare la qualità della vita lavorativa. Di seguito si riportano i valori medi complessivi in tabella sottostante e si evidenzia, attraverso una scala di valori crescente da 1 a 6, un miglioramento dall'anno 2019 all'anno 2020.

2019	2020
3,89	4,18

Tabella 78 – risultati di benessere organizzativo

La [relazione sul benessere organizzativo](#) è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Ateneo.

6.4 Redazione del Bilancio di Genere

L'Ateneo ha sempre posto grande attenzione e sensibilità al tema dell'equilibrio di genere come dimostrato dalle azioni che da diversi anni vengono promosse dal CUG per la pari opportunità di genere, tra cui, come già evidenziato nel paragrafo 6.1, l'attivazione di tre insegnamenti (Sociologia delle Disuguaglianze di Genere, Diritto delle Pari Opportunità e Pedagogia delle Differenze) fruibili da tutte le studentesse e da tutti gli studenti dell'Ateneo di Parma.

L'attenzione all'equilibrio di genere è pure evidenziata da diverse rappresentazioni grafiche del presente documento (si veda il capitolo 1-Analisi del contesto ed, in particolare, il paragrafo 1.3-L'assetto organizzativo e il paragrafo 1.4-Altre numerosità di contesto). Già da una prima lettura delle rappresentazioni grafiche emerge, nonostante la maggiore presenza del genere femminile tra gli studenti iscritti ai nostri corsi di laurea, la presenza, anche nel nostro Ateneo, di una disparità di genere, evidente,

sia in riferimento al Personale Tecnico-Amministrativo, dove numericamente predomina il genere femminile, che rappresenta il 65,3% della totalità del P.T.A, sia con riferimento al personale docente dove al contrario solo il 38% è rappresentato dal genere femminile e dovesi rileva un aumento della disparità di genere salendo verso i ruoli di vertice.

Categoria	Femmina	Maschio	Totale per categ.
Dirigente	80%	20%	5
Dirigente a contratto	50%	50%	2
CATEGORIA B	5454%	45%	77
CATEGORIA C	66%	34%	406
CATEGORIA D	67%	33%	279
CATEGORIA EP	64%	36%	75
CATEGORIA 00	50%	50%	4

Tabella 79 – peso per genere all'interno categorie PTA

Le attività amministrative vedono quindi una prevalenza del genere femminile, mentre la docenza universitaria rimane ancora roccaforte del genere maschile, come evidenziato dalla tabella che segue..

Ruolo giuridico	Femmina	Maschio	Totale per ruolo
PO	24%	76%	220
PA	40%	60%	397
RU	47%	53%	112
RTD	45%	55%	146

Tabella 80 – peso per genere all'interno dei ruoli docenza

La tendenza europea, evidenziata nel rapporto She figures 2018, ha rilevato come, pur registrandosi un aumento di donne che intraprendono il percorso universitario, la presenza femminile, nel passaggio dalla fase di formazione a quella di avvio della carriera accademica, diventa minoritaria, con un'inversione dei rapporti tra i due generi, ed è sempre più esigua nel progredire verso le posizioni apicali. Tale tendenza è stata attribuita agli ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne e, dall'altro, dal perdurare nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere.

Nell' Ateneo di Parma, tuttavia, come si evince dalla tabella 77, pare essersi già avviato, partendo dai ruoli di entrata (RTD, RU), un percorso verso l'equilibrio di genere che non ha però ancora raggiunto il ruolo di vertice della docenza dove il 76% dei professori ordinari è rappresentato dal genere maschile.

Nel corso del 2020 l'Ateneo ha dato avvio ad un percorso strutturato per adottare il Bilancio di Genere. A tal fine è stato nominato un gruppo di lavoro incaricato di redigere il documento che, come noto, fotografa il contesto universitario e, valutando gli ambiti (settori, funzioni, ruoli, mansioni, prospettive di carriera, percorsi di laurea e postlaurea etc...) in cui un genere è sovrarappresentato o sottorappresentato, permette di intervenire, con più facilità, con dei correttivi mirati e con politiche di genere più efficaci, contribuendo così anche a colmare, nell'ambito lavorativo – universitario, il *gender gap* presente. Gli esiti di tale indagine saranno disponibili nel corso del 2021.

7. I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

I punti di forza e di debolezza costituiscono un esercizio fondamentale di analisi, che in continuità rispetto al ciclo precedente, si pone a conclusione del ciclo della performance 2020 quale base di avvio del ciclo della performance 2021.

Il percorso di autovalutazione che l'Ateneo compie anche in fase di rendicontazione del proprio operato, per mezzo della Relazione sulla performance annuale, è un processo ormai consolidato di analisi dei propri punti di forza e dei punti che necessitano o sono suscettibili di miglioramento. 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 2020, tenuto conto anche delle autovalutazioni scaturite dall'analisi dei documenti relativi ai cicli antecedenti.

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 ha espresso alcune considerazioni critiche. Un primo aspetto evidenziato riguarda il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia individuali che di struttura, che risultavano pienamente raggiunti (100% del target fissato) per la quasi totalità. Riguardo a tale aspetto il Nucleo di Valutazione ha richiamato quanto espresso nell'ultimo *feedback* dell'ANVUR al Piano Integrato (prot.84853 del 2 maggio 2019), nel quale si riconosceva complessivamente ben strutturata e definita la filiera obiettivi – indicatori – target, ma si rilevavano aspetti migliorabili soprattutto nella formulazione degli obiettivi e nella più precisa articolazione degli indicatori e dei target.

Nell'autovalutazione il Nucleo di valutazione ha altresì evidenziato alcuni margini di miglioramento riguardo ad esempio:

- una maggiore efficacia del processo di valutazione individuale;
- una migliore percezione e condivisione della cultura della valutazione quale strumento per generare cambiamento e miglioramento;
- un'accresciuta competenza valutativa, al fine di non generare eccessiva variabilità dei comportamenti dei valutatori;
- il perfezionamento delle schede di valutazione dei comportamenti in rapporto alle categorie professionali e in termini di semplificazione.

Tali osservazioni critiche del Nucleo di Valutazione sono state un importante punto di riferimento nel processo di miglioramento del ciclo della performance anno 2020, come evidenziato nella sezione "Forza" dell'analisi SWOT sotto riportata. L'analisi dei punti di debolezza, sarà il punto di partenza per il miglioramento del ciclo di performance 2022 a cominciare dalla revisione del SMVP 2022.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
1	Integrazione tra le componenti politiche e gestionali nel Ciclo di Performance	1	Scarsa cultura del Ciclo della Performance nel personale docente e tecnico amministrativo
2	Collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi	2	Carenza di personale con formazione di Project Management per la gestione degli obiettivi trasversali
3	Obiettivi trasversali che coinvolgono più strutture	3	Scarsa cultura della valutazione e eccessiva soggettività nelle valutazioni
4	Scambio di competenza e crescita professionale nella realizzazione di obiettivi operativi, soprattutto trasversali	4	Troppi obiettivi operativi
5	Integrazione economico finanziaria nel Ciclo della Performance	5	Indicatori e target poco sfidanti e limitatamente oggettivi
6	Cruscotto direzionale per la rappresentazione dei risultati degli indicatori	6	Troppi obiettivi operativi raggiunti al 100%
7	Molteplici strumenti di customer satisfaction	7	Mancanza di uniformità sulla distribuzione dei carichi di lavoro e disparità nell'assegnazione degli obiettivi operativi alle U.O.
8	Introduzione di nuove schede più efficaci per la valutazione dei comportamenti	8	Presenza di più schede di valutazione dei comportamenti per singolo soggetto con più incarichi
9	Migliore specificazione della valutazione del Direttore Generale	9	Mancanza di un sistema organico e centralizzato di customer satisfaction

O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
1	Nuovo applicativo per la gestione del Ciclo della Performance	1	Eventi imprevedibili come COVID-19
2	Nuovo applicativo per la gestione delle valutazioni	2	Tendenza alla burocratizzazione del Ciclo della Performance
3	Interazione con il territorio per accrescere l'efficacia dei servizi offerti dall'Ateneo	3	Tempistica rigida dettata dalla norme vigenti
4	Forte spinta alla digitalizzazione e innovazione della PA		

Figura 24 – SWOT Analysis del Ciclo della Performance

8. ALLEGATI

- ✓ Allegato 1 – Verifica indicatori comuni circolare n. 2/2019 Funzione Pubblica;
- ✓ Allegato 2 – Rimodulazione Obiettivi operativi – anno 2020;
- ✓ Allegato 3 – Risultati degli obiettivi operativi dell'Amministrazione Centrale, dei Dipartimenti e i Centri per l'anno 2020 .

La Relazione sulla Performance, annualità 2020, è stata predisposta dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità, istituita con D.R. 291/2021 del 9 febbraio 2021 con funzioni di raccordo, condivisione, valutazione, monitoraggio e proposta in tema di performance, trasparenza e anticorruzione. La Commissione è costituita dal Rettore o suo delegato, dai Pro Rettori, dal Direttore Generale o suo delegato, dai Dirigenti, dai coordinatori del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo, dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), da due Direttori di Dipartimento e due rappresentanti degli studenti. La Commissione opera avvalendosi del supporto tecnico-amministrativo fornito dalla U.O. Performance e Controllo di Gestione e dalla U.O. Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance e vede la proficua partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione. La Relazione sulla Performance viene approvata entro il 31 maggio dal Consiglio di Amministrazione e valutata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno.

Il presente documento è stato presentato, discusso, valutato e licenziato dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità di Ateneo** in data 13 maggio 2021.

