



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

Maggio 2015

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla Performance presenta le attività realizzate dall'Amministrazione nel 2014, primo anno dall'insediamento della governance di Ateneo, in carica dal 1 novembre 2013.

Inoltre si colloca a consuntivo del primo anno di attività del secondo ciclo di pianificazione triennale della performance - Piano della Performance 2014/2016.

L'amministrazione ha potuto, con l'avvio sperimentale del ciclo 2011//2013, strutturare il processo di pianificazione, assegnazione e valutazione degli obiettivi, con evidente miglioramento e consolidamento dello stesso.

Nella pianificazione 2014/2016 l'attenzione e l'impegno maggiore sono stati indirizzati nello sforzo di pervenire ad una sempre maggiore coerenza fra obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati chiaramente definiti dalla governance nella Programmazione Triennale di Ateneo 2013/2015 e il Piano della Performance con gli obiettivi definiti per il 2014 è l'esplicitazione dell'azione amministrativa, per un raggiungimento di obiettivi su pianificazione triennale.

In assenza di nuove indicazioni da parte dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), che nel corso del 2013 ha preso in carico anche le competenze in materia di performance per gli Atenei, e alla luce delle comunicazioni ANVUR per cui gli Atenei, allo stato attuale, sono tenuti a seguire le indicazioni precedenti, della delibera CIVIT n. 5/2012, e della successiva delibera CIVIT n. 6/2013 concernente le linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013, la presente relazione rispetta la struttura contenuta nella delibera CIVIT n. 5/2012 e segue le linee guida della successiva delibera CIVIT n. 6/2012.

Inoltre, seguendo l'imput della governance, indirizzato ad una forte sburocratizzazione, a una precisa richiesta di snellimento, ad un attento ascolto degli stakeholder e ad una esigenza di comunicazione sempre più trasparente ed incisiva, si è cercato, in questa Relazione, di illustrare in modo quanto più possibile sintetico ma efficace, i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel 2014.

Sembra opportuno comunicare che, già dall'avvio del primo ciclo 2011/2013, l'Amministrazione ha sempre anticipato la scadenza richiesta dalla CIVIT prima e da ANVUR allo stato attuale, di approvare la Relazione entro il settembre successivo dell'anno di riferimento, per consentire al Nucleo di Valutazione la convalida entro il seguente mese di ottobre.

Concludendosi il processo di valutazione presso l'Ateneo nel mese di aprile, la Relazione emanata nel mese di maggio, comporta un notevole sforzo, necessaria sinergia e collaborazione tra gli uffici, nonché tempestivo raccordo fra i vertici amministrativi ed i vertici politici.

Questo, d'altro canto, consente ed è pensato, per una liquidazione del compenso accessorio al personale in tempi anticipati, rispetto a quanto previsto dalla normativa.

La presente Relazione è pubblicata, come tutti gli altri documenti concernenti la Performance, nella sezione Amministrazione Trasparente alla pagina <http://www.unipr.it/ateneo/chisiamo/amministrazionetrasparente/performance/relazione-sulla-performance>

1. PRESENTAZIONE	2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	5
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 L'Amministrazione.....	8
2.3 I risultati raggiunti	10
2.4 Le criticità e le opportunità	13
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	18
3.1 Albero della performance – Aree strategiche d'intervento e obiettivi strategici	18
3.2 Obiettivi e piani operativi	21
3.3 Obiettivi individuali	21
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	26
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	27
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	31
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	31
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	31
ALLEGATI.....	32

2.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'attività dell'Ateneo è fortemente condizionata dal contesto esterno di riferimento, che, da una parte, impone incertezze e rivisitazioni della progettualità, dovuti ad un quadro normativo in evoluzione, dall'altra deve considerare e operare in un momento storico di particolare e difficile congiuntura economica e sociale.

Il dato secondo cui gli studenti dell'Ateneo provenienti da Parma e provincia, rappresentano solo il 35% del totale, pur essendo da non sottovalutare, deve tuttavia essere considerato in rapporto al tessuto socio-economico locale.

La provincia di Parma grazie alle realtà imprenditoriali e al sistema di servizi sociali che operano sul suo territorio, complessivamente, ha retto meglio alla crisi rispetto al resto della regione: il PIL pro capite non risulta calato, in base al confronto fra i dati rilevati per gli anni tra il 2001 e il 2011 (fonte eurostat). La vitalità del tessuto economico è testimoniata anche dall'aumento dell'export (fonte ufficio studi Camera di Commercio di Parma).

Il carattere omogeneo dell'area di mercato del lavoro, che si estende dal capoluogo ai comuni della cintura e che attrae il 74,3% della popolazione in età lavorativa della provincia, ha evitato che la crisi determinasse squilibri, per quanto concerne in particolare l'occupazione, fra i territori ricompresi nell'area. I mercati del lavoro individuati dall'ISTAT come Sistemi Locali del Lavoro (SLL): Parma, Fidenza, Langhirano e Borgo Val di Taro offrono opportunità di impiego alla maggior parte della popolazione che vi è insediata.

I dati relativi all'occupazione e alla disoccupazione, nel complesso, configurano una situazione migliore rispetto alle altre province della regione, ma anche in tale contesto, secondo le stime dell'ISTAT sulle forze lavoro per l'anno 2014, nella provincia di Parma le persone in cerca di occupazione sarebbero 15.000 (nel 2013 i disoccupati superavano le 16.000 unità) e il tasso di disoccupazione totale è stimato al 7,1% (comunque inferiore all'8,3% rilevato per la regione e al 12,7% relativo all'intero territorio nazionale).

Nel 2014, complici le difficoltà economiche ed eventi metereologici sfavorevoli, si è registrata la perdita di 2182 rapporti di lavoro alle dipendenze per la differenza fra la percentuale delle assunzioni (4,2%, in crescita rispetto al 2013) e quella delle cessazioni dei rapporti di lavoro (5,5%) a cui si accompagna il fenomeno, anch'esso crescente, dei licenziamenti attuati in forma collettiva (fonte Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Parma).

Nonostante la qualità della vita di questo territorio risulti soddisfacente, come si evince dalle classifiche stilate dal quotidiano Sole 24 Ore negli ultimi anni,

tuttavia anche nella provincia di Parma si assiste al fenomeno della crescente difficoltà per il ceto medio di mantenere le proprie aspettative di tenore di vita. Emblematico è il dato dell'aumento del 113% delle sofferenze bancarie delle famiglie nel periodo 2009-2013 (fonte Banca d'Italia). Oltre all'aspetto strettamente economico tale fenomeno è imputabile anche alle trasformazioni sociali quali l'indebolimento dei legami parentali.

Infine desta preoccupazione il dato relativo al tasso di abbandono scolastico degli alunni delle scuole secondarie di II grado che, nella provincia di Parma, si attesta, nell'anno scolastico 2013/2014, al 0,8% del totale: il più elevato nel confronto con le altre province della regione ad eccezione del 0,9% registrato nella provincia di Modena (fonte MIUR anagrafe nazionale alunni). Tale dato trova riscontro anche nella rilevazione secondo la quale i ragazzi che non lavorano e non studiano, pur essendo in numero più contenuto rispetto al resto della regione (4800), sono concentrati soprattutto nella fascia di età fra 15 e 19 anni.

La difficile congiuntura economica può, per certi versi, rappresentare la causa, anche a livello nazionale, della contrazione delle iscrizioni all'Università.

Sotto il profilo delle risorse finanziarie messe a disposizione dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca per l'anno 2014, si può affermare che per l'Ateneo di Parma la situazione sia migliorativa rispetto al 2013.

Si rimanda a pagina 26 al titolo 4 "Risorse, efficienza ed economicità" per il dettaglio dei dati che ne dà evidenza.

Più in generale, il 2014 rappresenta un anno di svolta nell'assegnazione dei fondi alle Università, in quanto, per la prima volta, viene introdotto, nel calcolo per la ripartizione delle risorse anche il costo standard di formazione per studente in corso che viene definito con decreto del Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca n.893 del 9 dicembre 2014 che considera le voci di costo relative a:

- a) attività didattiche e di ricerca, in termini di dotazione di personale docente e ricercatore destinato alla formazione dello studente
- b) servizi didattici, organizzativi e strumentali, compresa la dotazione di personale tecnico amministrativo, finalizzati ad assicurare adeguati servizi di supporto alla formazione dello studente.
- c) dotazione infrastrutturale, di funzionamento e di gestione delle strutture didattiche, di ricerca e di servizio dei diversi ambiti disciplinari.
- d) ulteriori voci di costo finalizzate a qualificare gli standard di riferimento e commisurate alla tipologia degli ambiti disciplinari.

Si tratta di un innovativo sistema di distribuzione di fondi pubblici che leggerà quote sempre più consistenti dei finanziamenti alla qualità dei servizi offerti agli studenti. Infatti si prevede che nel 2015 lo stanziamento distribuito in termini di costo standard arriverà a coprire il 40% della quota base del fondo di finanziamento ordinario, mentre nel 2014 ne copre il 20%.

Il Decreto Ministeriale 4 novembre 2014 n. 815, relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università per l'anno 2014, assegna il 18% dell'ammontare di tale Fondo (1.215.000.000) alla cosiddetta quota premiale.

La quota premiale del finanziamento è cresciuta sensibilmente (dal 13,5% del 2013 al 18% del 2014) e viene distribuita prendendo in considerazione anche l'internazionalizzazione delle università, con particolare attenzione per la partecipazione al programma Erasmus.

Da quest'anno non ci saranno più tetti all'incremento degli stanziamenti destinati agli atenei che hanno aumentato il livello della loro prestazione.

Anche altri stanziamenti come il fondo per i dottorati, per le borse post lauream, inclusi gli assegni di ricerca, quello per il sostegno ai giovani e il piano triennale delle università (per complessivi 259.296.174 euro), vengono ripartiti attraverso criteri meritocratici, così come il fondo perequativo, che per l'85% premia l'accelerazione del riequilibrio fra gli atenei.

Infine il Decreto conferma, anche per il 2014, la destinazione di 5 milioni di euro al Programma "Rita Levi Montalcini" che si prefigge di richiamare studiosi italiani e stranieri che lavorano all'estero, mentre vengono destinati 6 milioni di euro per il sostegno agli studenti diversamente abili e 500.000 euro per i dislessici.

2.2 L'Amministrazione

L'ATENEO DI PARMA

STRUTTURE E OFFERTA DIDATTICA	DATO 2012	DATO 2013	DATO 2014	PERIODO DI RIFERIMENTO
Facoltà	<i>strutture soppresse</i>	1**	1**	A.A. 2012/2013
Dipartimenti	18	18	18	31 dic. degli anni 2012, 2013, 2014
Centri	19	21	24	
Corsi di laurea	39	35	35	anni accademici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014
Corsi di laurea magistrale	37	38	38	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	6	6	6	
Master di I livello	11	16	15	
Master di II livello	15	13	18	
Scuole di specializzazione	23	45*	44	
Corsi di perfezionamento e formazione	25	21	19	
Corsi di dottorato di ricerca	35	22	21	cicli XXVIII, XXIX, XXX
COMUNITÀ UNIVERSITARIA	DATO 2012	DATO 2013	DATO 2014	PERIODO DI RIFERIMENTO
Personale docente (di cui)	921	883	901	31 dic. degli anni 2012, 2013, 2014
Ordinari	251	239	222	
Associati	262	256	343	
Ricercatori	406	386	335	
Assistenti	2	2	1	
Personale tecnico amministrativo (compresi dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	913	900	913	anni accademici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014
Studenti iscritti corsi di laurea triennale	18.196	16.372	15.085	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale	4.839	4.657	4.649	
Studenti iscritti corsi di laurea magistrale a ciclo unico	5.595	5.419	5.409	anno solare 2012
Laureati corsi di laurea triennale	2.621	2.956	3.094	
Laureati corsi di laurea specialistica	1.473	1.529	1.513	anni accademici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014
Laureati corsi di laurea magistrale a ciclo unico	496	574	552	
Iscritti a Master di I livello	61	196	169	anni solari 2011, 2012, 2013
Iscritti a Master di II livello	124	131	198	
Diplomati a master di I livello	79	117	133	anni solari 2011, 2012, 2013
Diplomati a master di II livello	57	165	113	
Iscritti a corsi di dottorato	446	432	472	31 dic. degli anni 2012, 2013, 2014
Corsi di dottorato attivi	46	49	45	
Assegnisti di ricerca	291	252	257	
INTERNAZIONALIZZAZIONE	DATO 2012	DATO 2013	DATO 2014	PERIODO DI RIFERIMENTO
Programma Erasmus -studenti in entrata	256	254	294	Anni Accademici 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014
Programma Erasmus -studenti in uscita	318	401	385	
Altri programmi di mobilità -studenti in entrata	44	65	48	
Altri programmi di mobilità -studenti in uscita	10	6	10	
SERVIZI AGLI STUDENTI	DATO 2012	DATO 2013	DATO 2014	PERIODO DI RIFERIMENTO
Aule	244	245	245	31 dic. degli anni 2012, 2013
Aule informatiche	48	34		
Postazioni pc (nelle aule informatiche)	854	899		
Biblioteche	27	23	21	
Posti lettura nelle biblioteche	2186	2047	2.151	
Volumi in biblioteca (monografie, tesi e audiovisivi)	777.182	788646	796.269	
Abbonamenti correnti a periodici cartacei	2.069	1800	1.802	
Periodici elettronici correnti	2.676	5499	5.333	

* sono considerate le scuole di specializzazione in convenzione con sedi universitarie anche diverse da Parma

** si considera la Facoltà di Medicina e Chirurgia

CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE, DEGLI STUDENTI E DEI LAUREATI DEGLI ATENEI DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Dotazione personale docente al 31/12

Ateneo	% a livello regionale 31/12/2011	% a livello regionale 31/12/2012	% a livello regionale 31/12/2013
BOLOGNA	54,8	54,3	54,9
FERRARA	11,7	12,2	12,0
MODENA e REGGIO EMILIA	15,5	15,9	15,2
PARMA	17,9	17,6	17,8

Fonte: dati MIUR

Dotazione personale tecnico-amministrativo al 31/12

Ateneo	% a livello regionale 31/12/2011	% a livello regionale 31/12/2012	% a livello regionale 31/12/2013
BOLOGNA	58,3	57,5	57,7
FERRARA	10,5	10,6	10,2
MODENA e REGGIO EMILIA	13,7	13,5	13,8
PARMA	17,5	18,4	18,3

Fonte: dotazione organica – conto annuale

Studenti iscritti per l'a.a. 2011/2012, 2012/2013 e 2013/14 (% su totale regionale)

Ateneo	2011/2012			2012/2013			2013/2014		
	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.	Iscritti	Iscr. I anno	Immatric.
BOLOGNA	55,2	52,3	53,4	54,6	54,6	56,9	56,4	57,2	58,1
FERRARA	10,5	10,7	10,2	12,2	11,2	10,2	11,2	10,1	10,2
MODENA e REGGIO EMILIA	13,4	15,8	15,6	14,2	17,1	16,7	14,3	16,5	16,8
PARMA	20,8	21,2	20,8	19,0	17,0	16,2	18,1	16,1	14,8

Fonte: Banca dati "Anagrafe Nazionale Studenti" (dati aggiornati al)

Studenti iscritti a corsi di laurea specialistica per l'a.a. 2011/2012 e 2012/2013 (% su totale regionale)

Ateneo	2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	Iscritti	Iscritti I anno	Iscritti	Iscritti I anno	Iscritti	Iscritti I anno
BOLOGNA	55,5	55,1	60,9	62,1	61,1	62,9
FERRARA	12,4	11,8	7,3	6,9	7,1	6,4
MODENA e REGGIO EMILIA	13,1	13,9	12,6	13,2	13,1	13,7
PARMA	19,1	19,2	19,2	17,8	18,6	17,0

Fonte: Banca dati "Anagrafe Nazionale Studenti" (dati aggiornati al)

Laureati nell'a.s. 2012, 2013 e 2014 (% su totale regionale)

Ateneo	Laureati 2011	Laureati 2012	Laureati 2013
BOLOGNA	57,6	57,7	57,1
FERRARA	11,0	9,4	10,6
MODENA e REGGIO EMILIA	13,7	13,2	13,0
PARMA	17,7	19,7	19,3

Fonte: Ufficio di Statistica MIUR (dati aggiornati al)

2.3 I risultati raggiunti

A fronte di un quadro particolare che si connota principalmente per una carenza di risorse e una domanda che sia a livello nazionale, come a livello locale è in diminuzione, l'Ateneo nel 2014 ha risposto prontamente operando per gestire in modo efficace ed efficiente le risorse, per migliorare i servizi, posizionando sempre più al centro lo studente, per migliorare la reputazione dell'Università di Parma a livello locale, nazionale ed internazionale e di conseguenza aumentarne l'attrattività.

L'azione amministrativa ha seguito quanto richiesto dalla strategia della governance, portata in campo dai Pro Rettori che hanno affiancato ciascuno un'area dirigenziale. Il connubio e la sinergia tra indirizzo politico e potere gestionale hanno consentito importanti e rilevanti azioni e opere nei diversi ambiti strategici, di cui, solo a titolo esemplificativo, ne vengono riportate alcune:

Area strategica habitat universitario

Nel corso del 2014 sono stati messi in produzione ben oltre 20 milioni di euro tra opere concluse, in esecuzione o in fase di affidamento. Inoltre sono stati riattivati e recuperate convenzioni di finanziamento da parte di Stato, Regione ed altri enti per oltre 11 milioni di euro.

Il focus degli interventi: servizi per lo studente, fra aule, biblioteche e uffici, ma anche e soprattutto interazione con la Città e riqualificazione di zone universitarie fruibili anche da parte dei cittadini.

Senza dimenticare inoltre la particolare attenzione per la valorizzazione di un sistema di razionalizzazione energetica con l'avvio di attività di ricerca, analisi e studio dei consumi energetici nell'ambito del progetto Master Campus.

Promozione della ricerca scientifica e della interazione territoriale ai fini del suo sviluppo

Sviluppo e divulgazione in Ateneo delle procedure per l'adesione ai bandi dei progetti di ricerca realizzati mediante una serie di incontri decentrati presso i Dipartimenti ed avvio e costituzione di una neo struttura amministrativa deputata al supporto della ricerca internazionale ed europea. Inoltre è stata potenziata la partecipazione e la presenza dell'Ateneo ai convegni e tavoli tecnici regionali e locali sul tema della ricerca internazionale.

Partecipazione al Programma EXPO 2015 con l'attivazione del progetto "Università di Parma per EXPO 2015", che ha visto la costituzione di un comitato scientifico, al fine di dare ampia risonanza all'evento sia a livello locale che nazionale, con la definizione di una serie di incontri per la presentazione del programma di Ateneo.

Evidenza dell'interazione territoriale possono senz'altro considerarsi i legami con il mondo del sistema cooperativo attraverso la sottoscrizione di un protocollo locale con Lega Coop di Reggio Emilia, l'attivazione di tirocini curriculari con il sistema stesso al fine di implementare l'offerta dei servizi agli

studenti. Altri casi di interazione trovano riscontro nel rinnovo della convenzione, per il triennio 2014/2016, con il Ministero per i Beni e le Attività Culturali e nella sottoscrizione dell'accordo di collaborazione tra Ateneo e IREN.

Di ampio respiro per il contesto territoriale locale è stata l'organizzazione dell'evento "La notte dei ricercatori", riattivato dall'Ateneo dopo qualche anno, il cui progetto è stato approvato dal Ministero, pur senza finanziamento.

Infine si sottolinea l'importanza della sottoscrizione, nell'ambito del progetto BRICS previsto nella Programmazione triennale dell'Ateneo 2013/2015, di sei accordi di cooperazione internazionale con atenei stranieri.

Qualità della formazione e dei servizi agli studenti.

L'azione amministrativa tesa ad una implementazione della qualità della formazione e dei servizi agli studenti, è riuscita, con grande sforzo sinergico di diverse componenti (docenti, personale tecnico amministrativo, studenti e organi di ateneo preposti al processo di accreditamento) ad ottenere la conferma dell'accREDITAMENTO ANVUR di 77 corsi di studio con l'erogazione di circa 3400 corsi. Il medesimo riconoscimento è stato raggiunto per i 18 dottorati di ricerca per il XXX° ciclo e tuttora importante è l'impegno per l'avvio di azioni di erogazione della didattica con formule diverse da quella tradizionale come la modalità "blended".

Importante è l'impegno assunto in tema di tasse universitarie e di benefici per il diritto allo studio concretizzatosi in un nuovo sistema di tassazione con introduzione di benefici per l'esonero e/o la riduzione delle tasse e la riconferma degli interventi di sostegno già previsti a livello locale, grazie alla collaborazione con Er.Go.

Segno distintivo dell'offerta dell'Ateneo è stato il processo per il riconoscimento dei crediti formativi universitari nell'ambito dell'attività sportiva a tutti quanti gli studenti e non solo, come accade in altri Atenei, a coloro che si distinguono in modo particolare a livello nazionale od internazionale. Viene così ribadita l'attenzione di Ateneo allo sport, anche con riferimento ai diversamente abili.

Ingente è stata l'attività sul tema dell'orientamento nei suoi diversi step sequenziali in "ingresso", "itinerario" e "uscita" con la predisposizione di giornate a tema strutturate per fornire informazioni sui corsi di studio e sugli sbocchi professionali, con strategie di raccordo tra l'Ateneo ed il tessuto imprenditoriale locale finalizzate ad una politica del placement e del recruiting, con il rafforzamento di progetti già consolidati come "CORDA" ed "IDEA", con il potenziamento dei rapporti con la Regione per le politiche occupazionali e per la definizione dei protocolli di intesa per i percorsi di apprendistato e di alta formazione.

Paritarie alle azioni progettuali e propositive per migliorare la didattica sono stati gli interventi di dematerializzazione di quei procedimenti tradizionali che più da vicino coinvolgono gli studenti ed in particolare l'introduzione dei questionari relativi alla rilevazione delle opinioni dei discenti, dei piani di studio on line, così come le domande per il conseguimento del titolo finale esclusivamente anch'esse con modalità on line.

Nel 2014 è stato costituito il Centro per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Centro ha la finalità di diffondere presso tutte le componenti di Ateneo, e in particolare modo presso gli studenti, la cultura della sicurezza. Inoltre il consiglio scientifico del Centro propone nuovi approcci metodologici e culturali in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Centro ha anche promosso segmenti di formazione con piattaforma E-Learning.

Internazionalizzazione

L'elemento principale che ha caratterizzato le attività dedicate agli scambi didattici internazionali è senza dubbio rappresentato dall'inaugurazione della "Erasmus and International Home", il nuovo centro amministrativo di servizi, nel cuore storico della città, dedicato alle attività di accoglienza e di scambio, di docenti e di studenti stranieri.

Il processo di attrazione degli studenti stranieri ha preso inoltre corpo attraverso direttrici di intervento volte a potenziare la comunicazione di Ateneo verso l'esterno, con la revisione del sito web in lingua inglese, con la rimodulazione ed implementazione degli accordi internazionali che si attestano per il 2014 a 530, nonché con la ideazione del pacchetto di accoglienza per lo studente straniero, il cosiddetto "welcome package" finalizzato ad un coinvolgimento del medesimo nelle strutture museali di Ateneo.

Grande inoltre è la soddisfazione per l'assegnazione del Marchio ECTS (European Credit Transfer System), che per la seconda volta consecutiva, ha reso merito all'Ateneo del suo modo di procedere "trasparente e affidabile" negli scambi accademici internazionali.

Favorirà senz'altro il processo d'internazionalizzazione, l'introduzione del Regolamento di Ateneo per i Visiting Professor.

Efficacia ed efficienza dell'organizzazione, delle attività e risorse umane, trasparenza e anticorruzione

Nel corso del 2014 di rilevante importanza è stato lo sforzo unanime in Ateneo nel procedere ad una revisione complessiva della struttura amministrativa che ha preso l'avvio ufficiale con l'approvazione delle "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo" deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.07.2014 e che ha comportato la messa a punto di un nuovo assetto organizzativo entrato in funzione nei primi mesi del 2015, preceduto da un iter complesso e laborioso con cui sono stati inoltre definiti format per l'individuazione di responsabilità con preciso riferimento alla "organizzazione" ed al "funzionigramma".

In una ottica sempre più tesa alla sostenibilità dell'offerta formativa, con l'obiettivo primario di predisporre un reticolato portante finalizzato alla corretta costruzione dei corsi di studio ed alla qualità del processo formativo, si è sviluppata la politica di "recruiting" della docenza. Ciò ha comportato alla dead line del 31.12.2014 un dato assunzionale, in ingresso, di n.97 Professori di II Fascia di cui n.94 in applicazione del Piano Straordinario Associati e n.3 da turn over, nonché n.6 Ricercatori di cui n.3 di tipo A e n.3 di tipo B.

Investire in "personale" equivale anche a coinvolgerlo e sensibilizzarlo su tematiche di forte impatto etico come quello dell'anticorruzione: in questo senso si è sviluppata l'azione amministrativa volta ad educare il dipendente pubblico ai concetti di "integrità" e "dell'agire con correttezza", attuata con corsi di formazione dedicati, circolari, censimenti sul rischio corruzione ed anche e soprattutto con l'adozione ed aggiornamento del Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2014/2016.

Altri corsi di formazione su tematiche relative la sicurezza, l'informatica, la didattica, la ricerca, argomenti economico-contabili, tecnico-specialistici, relativi alla gestione documentale e giuridico-normativi, hanno coinvolto gran parte del personale tecnico amministrativo.

La performance burocratica-amministrativa non può prescindere da un'azione mirata allo snellimento di una architettura dei processi amministrativi che ne determina il rallentamento ed ecco allora l'impegno assunto e realizzato su più fronti, trasversalmente e da tutte le aree amministrative, concretizzato con la revisione dei testi regolamentari ma anche con l'innovazione regolamentare che sposa la scelta di normare ambiti a esigenze e tematiche emergenti.

Sotto questo profilo si attua una "spending review" della burocrazia amministrativa.

Nel mese di settembre 2014 si è proceduto alla rimodulazione dell'indicatore dell'obiettivo dei Dirigenti relativo al monitoraggio delle spese effettuate dagli ordinatori di spesa delle rispettive Aree. Si è ritenuta opportuna una focalizzazione sulle ipotesi di modalità di azione della Spending Review 2015 all'interno delle Aree Dirigenziali.

L'indicatore di tutti gli obiettivi dei Dirigenti relativo al monitoraggio delle spese è stato così riformulato: "Documento che metta in evidenza le ipotesi di modalità di azione della Spending Review 2015" da redigersi entro il 31.12.2014.

E' evidente come, a fronte di una così chiara e consistente progettualità, l'azione amministrativa sia sempre più inserita, da questa governance, in un contesto strategico, nel quale, insieme ad obiettivi strategici definiti, debbono essere individuati risorse, ruoli e responsabilità che operino sempre con maggior efficienza ed efficacia.

2.4 Le criticità e le opportunità

Rapporti ed interazione con il territorio

Già nel primo anno di mandato della governance, il 2014, si è resa evidente la volontà politica di muoversi sì nel territorio locale, ma con apertura verso il nazionale e l'internazionale, in un'ottica di sviluppo delle proprie potenzialità e di una forte interazione con le diverse realtà. Tale volontà si è prontamente realizzata in diverse iniziative di collaborazione, con enti pubblici e privati del territorio.

Nello staff rettorale, costituito dai vertici politici e gestionali di Ateneo, sono stati invitati, settimanalmente, interlocutori esterni o interni all'Ateneo, desiderosi di portare diverse esperienze, diverse opportunità o problematiche, al fine di trovare, nelle competenze scientifiche presenti in Università, un prezioso supporto.

Da queste occasioni la governance ha ritenuto di approfondire e valutare ogni possibilità di crescita e sviluppo, in un'azione di confronto e dibattito aperto, portatore di ricchezza di conoscenze e di esperienze, che possono costituire considerevoli opportunità per l'Ateneo.

Da questi incontri, generalmente, scaturiscono concrete metodologie di valutazione ed esame, con la costituzione di apposite commissioni o gruppi di lavoro.

A titolo esemplificativo sono elencate di seguito diverse iniziative su specifici temi affrontati nel 2014:

Gruppo di lavoro "Expo 2015"

Comitato per il Progetto "Parma per Bernardo Bertolucci"

Gruppo di lavoro "Progetto Città di Salsomaggiore Terme"

Gruppo di lavoro "Una politica di Ateneo per l'open access"

Gruppo di lavoro "European Researches Night"

Gruppo di lavoro "ECTS"

Commissione "Competizione, ranking e comunicazione strategica di Ateneo"

Gruppo di lavoro "Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria"

Gruppo di lavoro "Strategia di sostenibilità per l'Ateneo di Parma"

Comitato per il coordinamento di eventi e attività per l'Anno Internazionale della Luce

Commissione per il Collegio Europeo di Parma per l'elaborazione di un progetto volto al riconoscimento formale dell'alta formazione erogata dalla Fondazione Collegio Europeo, nonché alla promozione di attività di ricerca competitive in ambito europeo ed internazionale.

Se come già avvenuto su diverse tematiche, il confronto con gli stakeholder esterni porterà l'Ateneo ad operare e determinare azioni concrete in collaborazione con gli stessi, tale sinergia e interazione con il territorio, non potrà che essere a beneficio degli Enti coinvolti e dei loro fruitori.

Comunicazione

Già nel programma elettorale del Prof. Borghi, Rettore dal 1 novembre 2013, era ravvisata l'importanza e la necessità di rafforzare il rapporto con il territorio locale, gli altri Atenei della Regione, gli stakeholder interni ed esterni.

Il potenziamento della comunicazione, sia interna che esterna, è ritenuto dalla governance indispensabile come mezzo potente di promozione e di trasparenza.

Nel 2014 la governance ha messo in atto azioni concrete per armonizzare, coordinare e potenziare tutte le attività di comunicazione dell'Ateneo che investono trasversalmente le aree di attività dello stesso: didattica, ricerca, internazionalizzazione, orientamento, interazione con il territorio ecc.

La Commissione Comunicazione, ampliata nelle sue competenze e denominata "Competizione, ranking e comunicazione strategica di Ateneo" ha operato nel 2014, e continua tutt'ora, affrontando diversi aspetti della comunicazione nella sua accezione più ampia.

Per quanto attiene il coinvolgimento di gruppi particolari di stakeholder (studenti delle scuole superiori e loro famiglie, insegnanti di scuole superiori, cittadini, mass media, istituzioni e realtà economiche e produttive del territorio, ecc.), l'Ateneo ha organizzato nel corso del 2014 tre rilevanti eventi, finalizzati alla comunicazione della propria organizzazione, delle attività didattiche e dei servizi offerti.

Il primo è stato l'Info Day sui test nazionali, tenutosi per la prima volta il 6 marzo 2014, e organizzato in conseguenza dell'anticipo ad aprile dei test per l'accesso ai corsi di laurea di Medicina e Chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria, Architettura e Medicina Veterinaria. I visitatori a questa nuova giornata di informazione sono stati circa 500.

Il secondo evento è stato l'Open day, della durata di due giorni e organizzato su 11 punti diversi dell'Ateneo nel territorio cittadino; l'Open day ha visto il coinvolgimento attivo di oltre 100 persone tra docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo e studenti iscritti. Gli stakeholder che hanno partecipato all'evento sono stati, nel 2014, oltre 4.400.

A seguire, il 17 luglio si è tenuto l'Info day, ulteriore giornata informativa e di apertura dell'Ateneo verso il territorio, a cui hanno partecipato oltre 1.500 visitatori.

Infine, tra le iniziative finalizzate a comunicare verso stakeholder diversi le attività didattiche e le caratteristiche istituzionali e organizzative, si ricorda la partecipazione nel 2014 a sei Saloni dello Studente in diverse città italiane (Milano, Cagliari, Bari, Palermo, Verona, Catania).

Queste iniziative hanno consentito all'Ateneo di sviluppare un'intensa attività di comunicazione verso stakeholder diversi, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle relazioni grazie ad una politica di condivisione delle informazioni ispirata alla realizzazione dei processi di trasparenza previsti dalla normativa.

Processi che l'Università di Parma ha deciso di ampliare ulteriormente, rispetto alla mera osservanza delle leggi vigenti, grazie all'esperienza in ambito di comunicazione maturata in questi 25 anni, e al conseguente consolidamento di questi principi nella Mission istituzionale e nello Statuto dell'Ateneo di Parma.

Informatizzazione, dematerializzazione e controllo di gestione

La dematerializzazione dei processi e il supporto dell'informatica sono elementi necessari, oltre che richiesti dalla normativa, per una azione amministrativa sempre più efficiente ed efficace.

Importanti risultati sono stati ottenuti nell'ambito dei servizi erogati agli studenti: per quanto attiene la gestione dell'orario delle lezioni, i corsi di studio che applicano la procedura EasyCourse hanno raggiunto l'86% del totale. In relazione alla gestione del calendario degli esami si è conseguito il risultato del 100% di insegnamenti con prenotazione degli esami in ESSE 3 ad eccezione dell'idoneità di lingua, mentre i Dipartimenti con gestione centralizzata delle aule sono 14.

Infine in merito al grado di ammodernamento della rete WIFI per gli studenti, sono stati preparati per il montaggio n. 250 access point e ne sono stati installati n. 177 (il 71%).

L'attuale governance ha definito di rilevante impatto la creazione di un'area dirigenziale che gestisca i processi dell'I.C.T. di Ateneo per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Università riguardanti la dematerializzazione e semplificazione delle procedure, in coerenza con gli indirizzi di spending review imposti dal bilancio di Ateneo.

Le necessità dell'amministrazione legate ad un maggior coordinamento di interventi e ad un ulteriore sviluppo di competenze in ambito informatico, vedono nella creazione dell'area sistemi informativi un'opportunità affinché l'attività amministrativa sia realmente, costantemente e coerentemente supportata dai sistemi informativi, raggiungendo obiettivi di semplificazione, in un'ottica di spending review.

Nel 2014 si sono create le basi anche per la costituzione del Controllo di Gestione, fino ad oggi assente presso l'Ateneo di Parma, con lo scopo, nel momento dell'avvio, di definire un sistema di controllo di gestione, di sviluppare progetti di miglioramento della qualità dei dati e della disponibilità degli stessi, procedendo ad una mappatura sistematica dei sistemi informativi esistenti. Inoltre, a fronte delle numerose commissioni e gruppi di lavoro istituite per lo studio e l'analisi di specifiche tematiche, il controllo di gestione potrà dare un valido supporto per la valutazione, producendo e promuovendo dati e analisi sugli stessi.

Riorganizzazione della struttura amministrativa

La spinta della governance verso una maggiore incisività dei processi amministrativi ed uno snellimento degli stessi, ha portato a ripensare alla strutture amministrativa con una riorganizzazione della stessa che ha preso avvio, in modo sperimentale per un anno, a partire dal 2015.

I principi che hanno guidato le attività per pervenire a questa nuova riorganizzazione sono stati sicuramente l'efficienza e l'efficacia e l'economicità

della spesa, ma anche e soprattutto il desiderio di valorizzare l'innovatività, la capacità di cercare nuovi percorsi e sostenere il senso di appartenenza all'Ateneo.

A questo percorso è stato dato ampio spazio di confronto nel 2014, con il personale tutto, le organizzazioni sindacali e così sarà, nel primo anno di successiva sperimentazione, il 2015, nel quale sarà chiesto il riscontro sulla sperimentazione della nuova struttura a tutto il personale con incarichi di responsabilità ed assegnando ad esso il compito di segnalare eventuali miglioramenti alla struttura adottata.

Sicuramente il processo ha evidenziato difficoltà e criticità nella fase di progettazione e di attuazione, ma ciò viene indubbiamente trasformato in un'opportunità per riflettere sulle funzioni svolte, sulle modalità con cui ciò avviene e sulla possibilità di proporre iniziative di miglioramento.

A supporto di questo percorso che dovrebbe portare ad una strutturazione definitiva a partire dal 2016, si affianca una mappatura delle competenze, per una individuazione chiara delle responsabilità nei processi e per far sì che questi, nel loro svolgimento, non siano inutilmente frammentati.

Internazionalizzazione – Expo - Agroalimentare

La progettualità dell'Ateneo ha dato avvio, da subito, anche allo sviluppo dell'internazionalizzazione, non chiaramente manifesta nelle sue diverse ma non sempre coordinate iniziative, ripensando anche qui alla struttura di supporto, nonché realizzando diverse azioni per il coordinamento, lo sviluppo dei diversi segmenti di internazionalizzazione, il potenziamento della mobilità in entrata ed in uscita, la creazione di punti di aggregazione per gli studenti stranieri, lo snellimento delle procedure legate a questi temi.

Lo sforzo in tal senso dell'amministrazione è stato decisamente rilevante.

Precisi e importanti progetti per lo sviluppo ed il potenziamento dell'internazionalizzazione, che hanno richiesto un notevole supporto e impegno da parte dell'amministrazione, sono stati inseriti nella Programmazione triennale di Ateneo 2013/2015. Proprio nel momento della stesura della presente Relazione, l'Ateneo sta procedendo, secondo le indicazioni ministeriali, al monitoraggio degli indicatori per il 2014.

La governance ha visto nell'evento dell'Expo 2015 un'importante opportunità da cogliere per l'Ateneo di Parma.

Come in precedenza ricordato, nel corso dell'anno 2014 è stato costituito un gruppo di lavoro su questo tema.

Le iniziative concernenti il Progetto "Università di Parma per Expo 2015" sono state avviate, infatti, con la costituzione di un Comitato Organizzativo avente il compito di coordinare le attività e il programma e di un Comitato Scientifico composto da numerosi docenti dell'Ateneo esperti di differenti discipline.

Sono stati definiti i rapporti con il Comitato scientifico di Expo Milano, al fine di instaurare una collaborazione, anche in ordine alle modalità con cui dare evidenza alla partecipazione dell'Ateneo di Parma.

E' stato reso operativo il sito web <http://eventi.unipr.it/expo2015/> con l'inserimento sul portale di Ateneo.

Inoltre sono stati instaurati contatti con le istituzioni cittadine e con altri soggetti tra cui Comune, Unione Parmense degli Industriali, la Camera di Commercio, le Fiere di Parma, l'EFSA ecc.

Il 5 marzo 2014 si è tenuta la conferenza stampa di presentazione del Progetto "Università di Parma per Expo 2015" e del programma delle attività dell'Ateneo per l'anno 2014.

Tale programma si è sviluppato anche attraverso la partecipazione dell'Ateneo a vari convegni che si sono svolti nel corso del 2014: oltre a quello del 7 maggio con tema "L'università per la città. Ricerca, impresa e territorio; l'Università di Parma verso EXPO 2015" che si è tenuto presso l'Aula Magna, altri convegni rilevanti sono stati quello dell'8 maggio su "Sicurezza, qualità e genuinità degli alimenti; made in Italy, quale futuro verso EXPO 2015? (Food Safety, Quality and Authenticity; made in Italy, Looking Forward to Expo 2015)" e quello del 29 ottobre "Convegno Sostenibilità e Food waste" avente ad oggetto gli argomenti della lotta allo spreco alimentare e della sostenibilità ambientale della filiera di produzione agro-alimentare.

La governance ritiene di fondamentale importanza la tematica agro-alimentare per lo sviluppo strategico dell'Ateneo. Ciò è già presente nella Programmazione di Ateneo 2013/2015, a partire dall'area strategica di intervento n. 2 "Promozione della ricerca scientifica e della interazione territoriale ai fini del suo sviluppo", ma è chiaro che il tema può e deve investire trasversalmente anche le altre aree strategiche di intervento dell'Ateneo.

Il territorio, con la sua cultura del cibo e con le sue attività industriali ed imprenditoriali ad essa connesse, ha favorito lo sviluppo di diverse e rilevanti esperienze didattico-scientifiche nell'Ateneo di Parma.

Come avvenuto per Expo 2015, la capacità della governance di implementare sul tema agro-alimentare un progetto che coordini le diverse iniziative, ne accompagni lo sviluppo, ne realizzi di ulteriori, e che sia di concreto riferimento per l'interazione con il territorio locale, nazionale ed internazionale, sarà per l'Ateneo una importante opportunità di sviluppo.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance – Aree strategiche d'intervento e obiettivi strategici

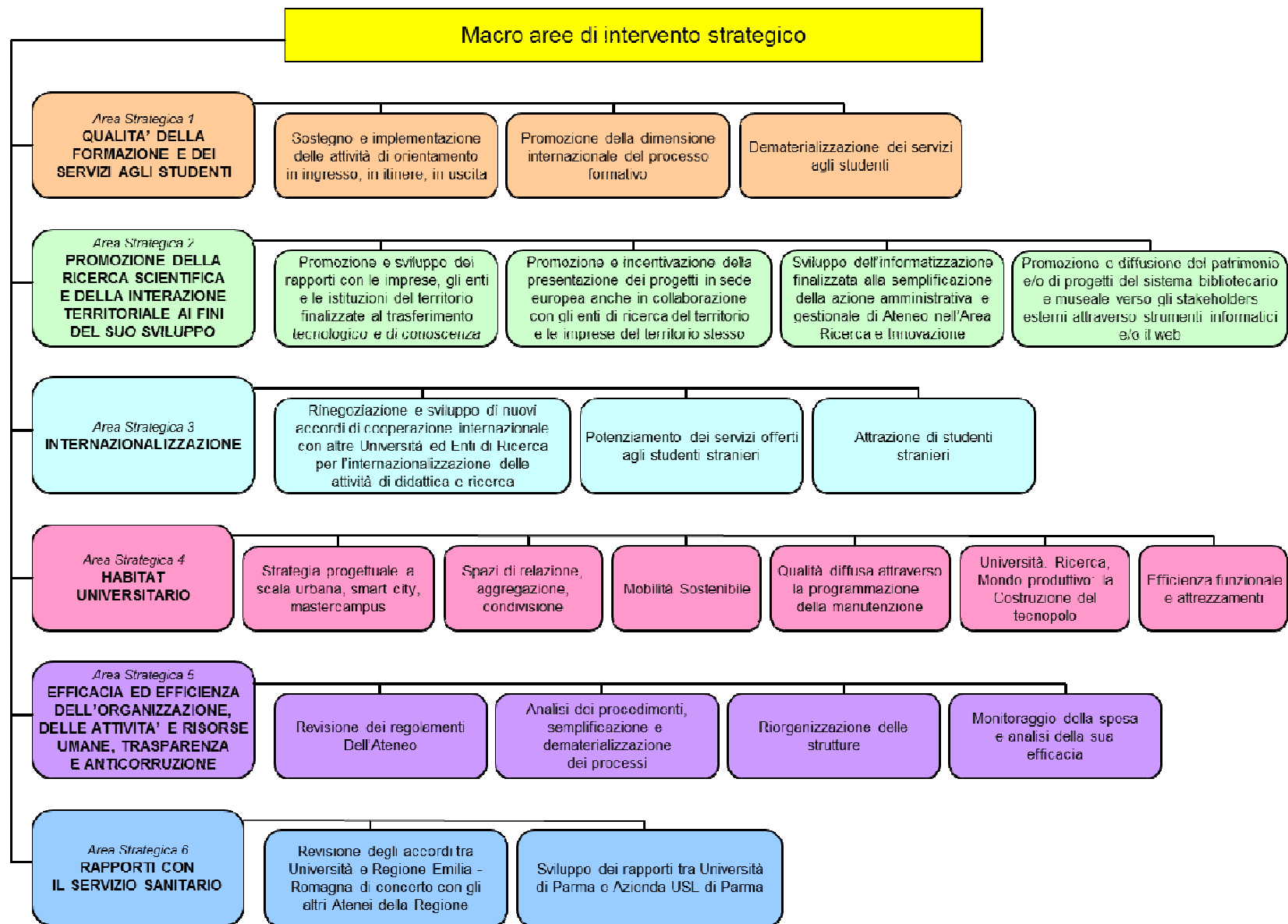
L'albero della performance è una mappa logica che, a partire dalla missione e visione dell'Ateneo, si declina in tre livelli gerarchici:

- _ aree strategiche;
- _ obiettivi strategici;
- _ obiettivi specifici

In stretta correlazione con il Bilancio di Previsione 2014, la relativa Relazione del Rettore e la Programmazione Triennale di Ateneo 2013-2015, sono state individuate le sei macro aree di intervento strategico.

Nell'ambito di tali aree sono stati individuati gli obiettivi strategici di Ateneo da cui sono stati declinati coerenti obiettivi specifici.

Di seguito viene mostrato in dettaglio "l'albero" della performance di Ateneo nel quale, per ciascuna area strategica, sono individuati gli obiettivi strategici di Ateneo.



3.2 Obiettivi e piani operativi

I risultati raggiunti nell'ambito degli obiettivi strategici e specifici, suddivisi per area dirigenziale di riferimento sono illustrati nell'allegato 1) alla presente Relazione.

Nell'allegato 2), invece, sono riportati obiettivi e risultati raggiunti dai singoli Dirigenti.

3.3 Obiettivi individuali

Nell'ottica di una costante semplificazione e dematerializzazione delle procedure, per l'anno 2014 i responsabili/valutatori hanno provveduto, per la prima volta in autonomia, all'assegnazione telematica degli obiettivi al personale cui sono state assegnate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità, definendone indicatori, pesi e target per la rilevazione e valutazione dei risultati conseguiti.

Nei primi giorni di aprile 2014, al fine di una capillare diffusione dei contenuti del piano della performance, sono stati organizzati degli incontri con i valutatori durante i quali sono anche state illustrate nel dettaglio le funzionalità tecniche della procedura UGOV RU e fornito il manuale operativo "Definizione obiettivi individuali".

In tale adempimento, gli interessati sono stati costantemente supportati dal personale addetto dell'Area Dirigenziale Risorse Umane tenuto anche conto che gli incarichi aggiuntivi e le variazioni degli stessi in corso d'anno, necessitavano di una gestione ancora cartacea.

Nel complesso il processo di valutazione della performance individuale ha mantenuto le stesse modalità a cascata dell'anno precedente e, per il personale con qualifica Dirigenziale e del personale di Cat. EP-D-C-B, cui sono state affidate posizioni organizzative, funzioni specialistiche e/o di responsabilità, le stesse specifiche aree soggette a valutazione:

- area "obiettivi assegnati" con un peso pari al 60%;
- area "comportamenti organizzativi" con peso pari al 40%;

il cui totale ponderato è espresso come somma, su base 100, dei punteggi ottenuti nella valutazione delle due aree suddette.

Anche per la valutazione della performance di tutto il restante personale sono stati mantenuti i medesimi parametri comportamentali, corrispondenti a diversificati livelli di performance; il giudizio finale, in questi casi, è espresso come somma su base 21 dei punteggi ottenuti.

Si rimanda, per il dettaglio dei parametri di valutazione, alle schede predefinite allegare al Piano della performance, aggiornamento 2014.

Di seguito si espone la consistenza organica del personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Ateneo rilevata al 31.12.2014

ATENEEO			
Dirigenti	maschi	femmine	totale
Direttore Generale		1	
Dirigenti 2^ fascia	2	3	
TOTALE	2	4	6

Personale tecnico amministrativo

CAT	maschi	femmine	totale
B	41	59	100
C	145	258	403
D	109	202	311
EP	24	48	72
totale	319	567	886

Alla stessa data risultavano affidati al personale tecnico amministrativo, e gestiti on-line, n. 448 incarichi e/o funzioni di responsabilità suddivisi, per genere dell'affidatario, così come di seguito indicato:

incarichi affidati	n. maschi	n. femmine
	151	297

oltre a n. 30 incarichi aggiuntivi, anch'essi suddivisi per genere dell'affidatario, così come di seguito indicato:

doppi incarichi	n. maschi	n. femmine
	9	21

Si espone, di seguito, la diversa tipologia di valutazione espressa relativamente al personale tecnico amministrativo suddivisa per macro area organizzativa:

MACRO AREA ORGANIZZATIVA	TA con funzioni specialistiche e/o di responsabilità	Altro personale	totale
	valutazione espressa per "area obiettivi" e "area comportamenti"	Valutazione espressa per "area comportamenti"	
Sede Centrale	154	282	436
Dipartimenti	270	131	401
Centri	24	25	49
totale	448	438	886

Sono state inoltre gestite in modo ancora cartaceo n. 26 valutazioni della performance individuale relativa a dipendenti che hanno avuto in corso d'anno variazioni di incarico, cessazione dagli stessi o trasferimenti presso altra

struttura che ha inciso su una delle due tipologie di valutazione sopra richiamate.

Dirigenti:

Pur nel contesto di un anno in cui l'Ateneo si è dato rilevanti obiettivi strategici, come più sopra esposto, ciascun Dirigente è stato in grado di raggiungere al 100% gli obiettivi assegnati.

Personale tecnico amministrativo:

Dall'analisi ed elaborazione dei dati registrati nella procedura UGOV RU si desume la media della performance individuale riportata nel prospetto che segue, raggrupata per struttura:

STRUTTURA	PERS 31.12.2 014	di cu i	CON INCARICHI E FUNZIONI				senza incarico	
			n.	Valutazion e media area obiettivi	Valutazion e media area comport.	media Performanc e Totale	n.	Valutazion e media area comport.
RETTORATO DIREZIONE GENERALE AREE DIRIGENZIALI								
Rettorato	8		3	60	38,7	98,67	5	21
Direzione Generale	4		3	60	38,3	98,67	1	21
Nucleo di Valutazione Struttura di supporto tecnico specialistico	6		3	58	39	79	3	21
1^ Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	39		14	60	36,1	96,14	25	18,28
2^ Area Dirigenziale - Amministrazione e Finanza	52		22	60	39,7	99,7	30	20,03
3^ Area Dirigenziale - Edilizia - Infrastrutture	79		23	60	37,1	97,13	56	15,75
4^ Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	105		33	60	37,4	97,36	72	18,72
5^ Area Dirigenziale - Risorse Umane	50		20	60	36,1	96,05	30	19,33
6^ Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	93		33	60	38	98,03	60	18,75
TOTALE	436		154				282	
			CON INCARICHI E FUNZIONI				senza incarico	
			n.	Valutazion e media area obiettivi	Valutazion e media area comport.	media Performanc e Totale	n.	Valutazion e media area comport.
STRUTTURE DIPARTIMENTALI								
Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.	17		9	60	38,44	98,44	8	19,75
Dipartimento di Bioscienze	43		34	60	36,5	96,47	9	19,63
Dipartimento di Chimica	24		22	60	33,3	92,86	2	21
Dipartimento di Economia	16		11	60	36,1	90,64	5	19,4
Dipartimento di Farmacia	14		9	59	40	99,33	5	17,8
Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"	30		27	60	32,6	92,63	3	17
Dipartimento di Giurisprudenza	12		5	60	39,6	99,6	7	19,86

Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura DICATeA	10	10	60	37,9	97,9	0	-
Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione	16	13	60	39,2	99,23	3	21
Dipartimento di Ingegneria Industriale	15	12	60	37,7	97,67	3	20
Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società	18	6	60	39,3	99,33	12	17,08
Dipartimento di Matematica e Informatica	10	7	58	39,1	97	3	21
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale	40	30	59	37,2	95,97	10	16,3
Dipartimento di Neuroscienze	21	17	60	40	100	4	21
Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Trasazionali- S.Bi.Bi.T.	42	32	60	39,4	99,44	10	17,3
Dipartimento di Scienze Chirurgiche	20	7	60	40	100	13	21
Dipartimento di Scienze degli Alimenti	16	8	60	38,6	98,63	8	19,86
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	37	11	60	40	100	26	20,42
TOT STRUTTURE DIPARTIMENTALI	401	270				131	
			CON INCARICHI E FUNZIONI			senza incarico	
CENTRI		n.	Valutazion e media area obiettivi	Valutazion e media area comport.	media Performanc e Totale	n.	Valutazion e media area comport.
Centro di Servizi per La Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	14	7	60	40	100	7	20
Centro Didattica di Ingegneria	13	4	60	38,5	98,5	9	19,67
Centro Interdipartimentale di Ricerca UNIPR - COLAB	1					1	21
Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati"	1	1	60	40	100	0	
Centro Studi e Archivio della Comunicazione	9	9	60	40	100	0	
Centro Universitario di Odontoiatria	5	2	60	40	100	3	21
Centro Universitario di servizi per la Ricerca e la Didattica (CERD)	6	1	60	38	98	5	14
TOT CENTRI	49	24				25	
TOTALE COMPLESSIVO D'ATENEO	886	448				438	

*Categorie di personale oggetto della valutazione individuale
(con esclusione del personale cessato in corso d'anno)*

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio/CONDIVISIONE ON LINE con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	apr-14	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	apr-15	NO	X		
Non dirigenti	886	apr-14	NO	X		

Dall'analisi complessiva dei dati raccolti, si evidenzia una differenziazione nelle valutazioni totali espresse dai Responsabili di struttura così come di seguito esposto:

Distribuzione del personale, titolare di incarichi e funzioni di responsabilità, per classi di punteggio finale (valutazione su base 100)

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)			Tot
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5			
Non dirigenti	430	17	1	448

Distribuzione del personale, valutato per l'area comportamenti, per classi di punteggio finale (valutazione su base 21)

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)			non valutabile
	21%- 20%	19%- 10%	inferiore al 10%	
Non dirigenti	265	155	6	12

Procedure di conciliazione

A valle del processo di valutazione due dipendenti hanno presentato opposizione formale, da sottoporre alla Commissione allo scopo istituita.

Risorse destinate

Il Contratto Collettivo integrativo, sottoscritto in data 25 giugno 2014, finalizza all'incentivazione del personale TA le risorse di seguito indicate:

Cat. EP	lordo dipendente
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	€ 528.029,27
di cui destinato alla retribuzione di risultato soggetta a valutazione:	€ 48.002,66

Cat. B - C - D	lordo dipendente
Trattamento economico accessorio, escluso indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose:	€ 1.106.100,00
di cui parte spettante soggetta a valutazione:	€ 524.100,00

In applicazione dei criteri individuati dal C.C.I.L. e a seguito della valutazione finale espressa dai Responsabili di struttura n. 19 dipendenti non avranno accesso al fondo accessorio in quanto hanno ottenuto una valutazione inferiore alla soglia minima prevista o sono risultati "non valutabili".

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'ammontare complessivo del Fondo di Finanziamento Ordinario per l'anno 2014 assegnato dal Miur con DM 4 novembre 2014 n. 815 risulta migliorativo rispetto al 2013 con un aumento di € 5.931.291. Tale aumento deriva sostanzialmente da una migliore assegnazione sulla quota premiale che passa da € 14.214.685 ad € 21.276.487. Con tale maggiore assegnazione viene recuperato parte del deficit annuale di bilancio stimato in sede previsionale in € 9.125.870 e coperto con l'avanzo di amministrazione proveniente dagli esercizi precedenti, il cui utilizzo ha consentito l'integrale copertura delle attività dell'Ateneo.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituito nel 2012, è l'organo istituzionale preposto all'attuazione delle politiche di pari opportunità in Ateneo.

In seguito alla redazione del **Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015** (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2013 con un finanziamento pari a 33.600 euro), l'organo ha operato per la promozione e la realizzazione di azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'attuazione delle pari opportunità per chi lavora e studia in Ateneo.

Le aree di intervento hanno riguardato, nel 2014, oltre agli ambiti delle **pari opportunità**, quelli della **valorizzazione del personale**, della **prevenzione delle discriminazioni** e della **promozione del benessere organizzativo**.

Nel corso dell'anno sono state realizzate 16 azioni. Oltre a quelle previste dal Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015 (*), ne sono state promosse di ulteriori.

Azioni sulle pari opportunità:

Telelavoro (*)

Il CUG, quale principale promotore e realizzatore di questa azione positiva, nel 2015 ha portato a termine la quarta annualità del progetto ed il suo monitoraggio ed ha avviato la quinta annualità che attualmente è in corso di svolgimento. Il numero di postazioni messa a bando è risultata idonea ad accogliere la totalità delle domande presentate.

Indagine conoscitiva relativa all'esigenza di un asilo nido aziendale (*)

E' stata avviata e conclusa dal CUG un'indagine conoscitiva, rivolta a tutto il personale strutturato e non, relativa all'esigenza di un asilo nido aziendale e/o scuola per l'infanzia nell'Ateneo. L'indagine si è avvalsa di un questionario anonimo che è stato compilato on line dal 40% del personale. Avendo riscontrato che più dell'80% riterrebbe molto utile l'apertura di una struttura nido e/o materna si sta ora valutando con i vertici dell'Ateneo la possibilità della realizzazione di tale struttura.

Convenzioni con strutture per l'infanzia (*)

Sono state stipulate dall'Ateneo convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio che offrono uno sconto del 15% sulle rette mensili nonché posti riservati per il personale universitario. Il CUG ha contribuito per il 10% del costo settimanale per la frequenza dei figli ad un centro estivo organizzato dal Centro Sociale Universitario presso il Campus Universitario.

Convegno (*)

Il CUG ha lavorato in stretto raccordo con il Coordinamento dei CUG della Provincia con l'obiettivo di rafforzare la rete territoriale e lavorare con un approccio integrato.

E' stato realizzato il convegno "*La medicina delle differenze: un percorso fra i generi e le culture*", promosso dai CUG di AUSL e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma In occasione della giornata internazionale della donna. L'evento è stato pubblicizzato dal CUG tramite il sito d'Ateneo, facebook d'Ateneo, la lista personale e studenti d'Ateneo, unitamente al piano di comunicazione dei CUG proponenti.

Valutazione dell'attività scientifica delle docenti in congedo obbligatorio per maternità

I presidenti dei Comitati Scientifici di Area sono stati invitati dal CUG a tenere in considerazione, nella valutazione delle ricercatrici e docenti per l'attribuzione dei fondi locali per la ricerca, del congedo obbligatorio per maternità, con i modi e i criteri che ogni Comitato vorrà stabilire (estensione del periodo di valutazione di un anno, introduzione di correttivi nel computo della produttività triennale).

Azioni sulla valorizzazione del personale

Miglioramento organizzativo

L'amministrazione ha consultato il CUG relativamente alla riorganizzazione del personale tecnico-amministrativo in atto, allo scopo di prevenire il malessere e favorire un miglioramento organizzativo. Sarà avanzata la proposta al Nucleo di Valutazione di inserire, nel prossimo questionario online sul benessere organizzativo, condotto con cadenza annuale, la percezione che hanno i dipendenti della riorganizzazione effettuata.

Piano della Performance

Un componente del CUG ha partecipato alle riunioni della Commissione preposta alla realizzazione del Piano, verificando la sostenibilità degli obiettivi prefissati in relazione ai temi di pari opportunità, benessere organizzativo e genere.

Azioni sulla prevenzione delle discriminazioni

Incarico di Consigliera di fiducia

E' proseguito l'incarico di Consigliera di fiducia, sostenuto economicamente dal CUG. L'azione prevede l'affidamento di un incarico alla Consigliera di fiducia di Ateneo per attività di consulenza e assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni, in ottemperanza al Codice Etico di Ateneo. La Consigliera di fiducia relaziona semestralmente alla presidente del CUG sull'attività svolta.

Diffusione del Codice Etico

I temi delle pari opportunità e del rispetto del Codice Etico sono stati inseriti nell'attività formativa sui temi dell'etica, dell'anticorruzione e del rispetto della legalità rivolta al personale universitario nell'ambito del Piano Triennale Anticorruzione.

Promozione della cultura dell'inclusione delle persone disabili (*)

La Delegata del Rettore al Coordinamento di Iniziative per studenti disabili, fasce deboli, DSA e BES, il personale afferente al Servizio Fasce Deboli, Infomobility di Parma ed il CUG hanno promosso: la realizzazione di una cartolina per sensibilizzare tutti al rispetto dei parcheggi destinati alle persone disabili, spesso utilizzati impropriamente da chi non ne ha diritto; la realizzazione del Progetto SIMON (as**SI**sted **M**obility for **O**lder a**ND** imparied Users), un progetto europeo volto a migliorare la mobilità degli anziani e dei disabili all'interno delle aree urbane.

Azioni sulla promozione del benessere organizzativo

Indagine sul benessere organizzativo (*)

Sono stati divulgati dall'amministrazione i risultati della rilevazione on-line sulla percezione di correttezza, positività ed efficienza dell'organizzazione interna (benessere organizzativo) ai sensi del d.lgs. 150/ 2009 realizzata dal Nucleo di Valutazione, in collaborazione col CUG. L'indagine è stata condotta sulla base del modello di analisi proposto da CIVIT (ora ANAC), lievemente adattato in alcune parti alle caratteristiche peculiari e distintive dell'Ateneo.

Il CUG ha successivamente condotto un esame del resoconto del Nucleo di Valutazione e dei dati rilevati per il 2013, riscontrando l'avvenuto rispetto di anonimato e trasparenza e suggerendo di approfondire l'indagine su alcuni ambiti, soprattutto quello relativo alla carriera e allo sviluppo professionale.

Nel prossimo anno l'indagine sarà estesa al personale docente; verrà dato maggior rilievo alle domande sullo stress lavoro correlato e saranno evidenziate, nel resoconto finale, eventuali discriminazioni emerse.

Elaborazione di una guida sui permessi e i congedi (*)

Il CUG sta elaborando un documento intitolato: "Guida ai permessi e ai congedi per l'assistenza e la cura delle persone disabili maggiorenni". Nella prima parte verrà descritta, con un linguaggio semplice e in modo schematico, quanto la normativa vigente in materia prevede. In particolar modo si illustreranno le modalità per l'accertamento dell'handicap, per la fruizione dei permessi retribuiti e per l'utilizzo del congedo biennale.

La seconda parte sarà dedicata ad illustrare i servizi offerti sul territorio di Parma e provincia, volti ad aiutare il dipendente nella gestione dell'assistenza del proprio familiare.

Verrà fornita una mappatura dei servizi attivabili di tipo domiciliare e di tipo residenziale.

Counseling psicologico (*)

Nel 2014 il Counseling psicologico ha consolidato la propria attività, dopo la costituzione della sede ufficiale, ubicata nel plesso di P.le San Francesco. Il Servizio si avvale della professionalità di una responsabile del Servizio e di due psicologhe, abilitate e iscritte all'ordine. Nel 2014 le utenze sono state 60, con prevalenza di studenti, soprattutto iscritti ai primi anni o fuoricorso. Le richieste più frequenti sono state quelle di counseling alla persona, seguite da quelle di orientamento. L'attività di counseling fa ora parte degli obiettivi

strategici di Ateneo per il 2015, in particolare dell'obiettivo finalizzato alla qualità della formazione e dei servizi agli studenti per quanto riguarda il sostegno e l'implementazione delle attività di orientamento.

Prevenzione tumorale (*)

In collaborazione con la LILT sezione di Parma, che ha messo a disposizione medici specialisti, il CUG ha organizzato visite a favore del personale dipendente ed in formazione (studenti, dottorandi, specializzandi, borsisti) al fine di sensibilizzare un numero sempre più ampio di persone sull'importanza della prevenzione e della diagnosi precoce dei tumori, informarli sugli stili di vita corretti da adottare e sui controlli diagnostici da effettuare. Nel 2014 sono state effettuate 48 visite senologiche per la prevenzione dei tumori al seno e 20 visite urologiche per la prevenzione del tumore alla prostata.

Prevenzione di patologie respiratorie e cardiovascolari attraverso la promozione dell'attività motoria (*)

In collaborazione col Centro Antifumo dell'Azienda ospedaliero-Universitaria di Parma il CUG ha proposto un percorso motivazionale-motorio che, attraverso la corsa podistica, aiuti i fumatori a raggiungere e mantenere l'astinenza dal fumo di tabacco.

Promozione della cultura della mobilità sostenibile (*)

Nel 2014 il CUG, in collaborazione con Infomobility, ha raggiunto l'obiettivo di consentire a tutti i dipendenti di ottenere la tessera comunale del servizio MI MUOVO a prezzo agevolato. L'Ateneo valorizza il comportamento del dipendente che si muove rinunciando all'uso dell'automobile in favore di un mezzo più sostenibile dal punto di vista ambientale attraverso l'istituzione della figura del Mobilty Manager di Ateneo, l'emanazione del *Regolamento recante le norme per il parcheggio e il transito all'interno delle aree universitarie* - dove si dichiara di voler incentivare "l'Ecodipendente" - e il progetto Mastercapus nei suoi temi più legati alla mobilità ecosostenibile.

In questo contesto che valorizza la mobilità ciclabile, il CUG ha proposto all'amministrazione un ampliamento della copertura assicurativa riservata ai dipendenti che utilizzano la bicicletta nei propri spostamenti urbani, in modo da includere:

- l'utilizzo della bicicletta propria, aziendale e a noleggio;
- gli spostamenti in adempimenti di servizio e *in itinere*;
- l'indennizzo per le spese sanitarie e di riabilitazione a seguito di un infortunio di minore entità (oltre che per l'invalidità permanente e la morte).

L'impegno della governance, in sede di pianificazione per il 2016, è quello di individuare e definire obiettivi con indicatori e target per quanto attiene le azioni in materia di pari opportunità e bilancio di genere, predisponendo a tal fine uno studio per la realizzazione dello stesso, nell'anno 2015.

6.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La partecipazione ed il coinvolgimento degli attori, avviato a partire dal 2010, ha investito in modo strutturato la stesura e la definizione dei documenti del ciclo della Performance, tra cui la presente Relazione.

La Relazione è predisposta dalla Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità di Ateneo.

La composizione della Commissione consente di operare con la presenza dei vertici, sia politici che gestionali.

La presenza del Responsabile Anticorruzione, del Responsabile della Trasparenza, di un membro del Presidio della Qualità, di un membro del Nucleo di Valutazione e del Comitato Unico di Garanzia, permette di procedere, da subito, con un ampio livello di apporto e condivisione da parte delle diverse componenti dell'Ateneo.

Anche nel 2014 il processo di redazione della Relazione è iniziato, nello specifico, dopo la conclusione del processo valutativo, terminato il 30 aprile 2014, con la raccolta dei dati e la rielaborazione degli stessi.

Alla luce di quanto già avviato con il Piano della Performance 2014/2016, si intende ora, dare riscontro, in questa relazione, dei risultati raggiunti di obiettivi precedentemente assegnati coerentemente con la strategia che è chiaramente enunciata nella programmazione triennale, e i cui indicatori sono stati valutati, ponderati e declinati con peso, misura e target nel Piano della Performance 2014/2016.

Nel rispetto dei tempi definiti nel Piano della Performance 2014/2016, la Commissione Monitoraggio, Valutazione e Qualità ha elaborato la presente Relazione con l'apporto e la condivisione delle sue componenti.

La Relazione viene successivamente emanata con Decreto del Rettore e sottoposta al Nucleo di Valutazione di Ateneo per la prevista validazione.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Condivisione del processo

Sicuramente un punto di forza è rappresentato dalla visione allineata fra potere politico e potere amministrativo, favorita dalla condivisione degli obiettivi strategici e dalla presenza di sette Pro Rettori su specifiche aree di intervento. Inoltre, a cascata, si è ritenuto di perseguire sulla strada intrapresa lo scorso anno con iniziative specifiche e mirate di formazione in materia di

performance, con una sessione formativa rivolta al personale valutatore, in merito all'assegnazione degli obiettivi. Sono stati coinvolti nella formazione i Direttori di Dipartimento, i responsabili amministrativi di Dipartimento, i Direttori dei Centri, il Direttore Generale, i Dirigenti ed i responsabili dei Settori dell'amministrazione centrale.

Collegamento tra obiettivi e risorse

Sicuramente l'introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale avvenuta nel 2014, favorirà in futuro un maggiore allineamento fra obiettivi e risorse. Per l'anno 2014 ciò si è verificato in particolare per i singoli progetti previsti dalla Programmazione Triennale di Ateneo 2013-2015.

Definizione e assegnazione degli obiettivi

Pur con la condivisione, dall'inizio della fase di pianificazione, dei vertici gestionali, si rileva, in certi casi, una necessità di maggiore e più approfondita valutazione degli obiettivi successivamente assegnati a cascata.

Procedura informatizzata

La procedura utilizzata per l'assegnazione degli obiettivi, la valutazione degli stessi e dei comportamenti appare complessa e laboriosa. E' stato rilevato che il sistema di valutazione non è ancora sufficientemente selettivo rispetto alle attese e si intende migliorare tale aspetto per il prossimo anno.

Tale procedura ha consentito comunque di assegnare a quasi 500 dipendenti obiettivi specifici ed individuali coerenti con gli obiettivi strategici d'Ateneo.

Alla presente Relazione sono allegati:

ALLEGATI:

- 1) Obiettivi di Area dirigenziale per l'anno 2014
- 2) Obiettivi operativi dei Dirigenti anno 2014
- 3) Schede di assegnazione obiettivi e valutazione anno 2014
- 4) Tabella documenti del ciclo di gestione della performance