



UNIVERSITÀ DI PARMA

PiAO

Piano Integrato
di Attività e Organizzazione
2023/2025

SINTESI

2023

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	2
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	3
2.1 VALORE PUBBLICO.....	3
2.1.1 Focus strategici PIAO 2023	4
2.1.2 Il Piano Nazionale di ripresa e Resilienza	4
2.1.3 La Sostenibilità	5
2.1.4 Infrastrutture e sicurezza	5
2.1.5 La transizione digitale	6
2.1.6 L'Assicurazione della Qualità, la Customer satisfaction e il Sistema di controllo interno.....	6
2.1.7 La misurazione del Valore Pubblico	6
2.2 PERFORMANCE	7
2.2.1 Le performance di Ateneo.....	7
2.2.2 Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa	7
2.2.3 Gli obiettivi di Performance individuale.....	8
2.2.4 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare (Piano delle Azioni Positive – PAP).....	9
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	10
2.3.1 La mappatura dei processi.....	10
2.3.2 Progettazione di misure organizzative per la gestione del rischio	10
2.3.3 La Trasparenza	12
2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	13
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	14
3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	14
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa e Modelli di ruolo	16
3.1.2 Ampiezza media unità organizzative	17
3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo.....	18
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	19
3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti.....	19
3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance	19
3.2.3 I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza.....	20
3.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	22
3.3.1 Vincoli normativi e distribuzione punti organico	22
3.3.2 Consistenza del personale al 31/12/2022	22
3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente	23



3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo	24
3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno del personale	25
3.3.6 Formazione del personale.....	28

SEZIONE 4. MONITORAGGIO 30

4.1 MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO	30
4.2 MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....	30
4.2.1 monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza	30
4.2.2 Soddisfazione dell'utenza interna ed esterna.....	31
4.3 Monitoraggio della Performance	31
4.4 MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	31
4.5 STRUMENTI TECNICI PER IL MONITORAGGIO.....	31

DOCUMENTI DI APPROFONDIMENTO 33

INTRODUZIONE

Attraverso il PIAO 2023-2025 – anno 2023 l’Università di Parma intende:

- proseguire nel percorso, iniziato con il PIAO 2022, verso la programmazione integrata, finalizzata alla creazione di Valore pubblico, introdotta dal D.L.80 del 09 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modifiche, nella Legge n. 113 del 06 agosto 2021;
- assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa migliorando la qualità dei servizi erogati e la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale (DPCM 132 del 30 giugno 2022). Il concetto chiave, che collega fra di loro le diverse sezioni e sottosezioni, è quello di **Valore Pubblico** (v. sottosezione 2.1. “Valore pubblico”). Nella sottosezione 2.2 “Performance” vengono infatti definiti gli obiettivi operativi funzionali alla creazione di valore pubblico. Nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” vengono invece illustrate le “leve” per proteggere il valore pubblico. Nella sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” sono invece illustrati i presupposti per creare e proteggere il valore pubblico: vale a dire la salute organizzativa e professionale delle risorse umane dell’Ateneo.

Sezione 1 - ANAGRAFICA			
Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
Performance		Rischi Corruttivi e Trasparenza	
Piano della Performance Piano delle Azioni Positive Piano delle Customer di Ateneo		PTPCT: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	
Sezione 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
Salute Organizzativa		Salute Professionale	
Struttura Organizzativa	Lavoro Agile	Fabbisogno del Personale	Formazione del Personale
	Piano Organizzativo Lavoro Agile	Piano dei Fabbisogni del Personale	
Sezione 4 - MONITORAGGIO			

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Università degli Studi di Parma
Codice fiscale/P.IVA	00308780345
Rappresentante legale	Prof. Paolo Andrei (Magnifico Rettore)
Sede legale	Via Università, 12 – 43121 Parma
Forma giuridica	Ente Pubblico non economico
Numero REA	PR- 137773
Fini primari	La promozione, l'elaborazione e la diffusione del sapere scientifico, l'istruzione superiore, la formazione permanente, mediante il libero esercizio della ricerca, dell'insegnamento, dello studio, al servizio della società, nel rispetto dei diritti individuali della persona umana.
Indirizzo PEC	protocollo@pec.unipr.it
Sito internet	www.unipr.it
URP	E. urp@unipr.it - T. 0521904006 - Via Università, 12 https://www.unipr.it/comunicazione/comunicazione-istituzionale-e-urp/urp-ufficio-relazioni-con-il-pubblico
Anno costituzione	L'Università di Parma ha una storia millenaria - che affonda le sue radici nella concessione dell'Imperatore Ottone I nell'anno 962 d.C
Codice IPA	uni_pr
Amministrazione trasparente	https://trasparenza.unipr.it/
L'Università in cifre	https://www.unipr.it/luniversita-cifre

L'Università di Parma è un luogo privilegiato di alta formazione e di progresso della conoscenza e ha l'obiettivo di concorrere allo sviluppo della Società attraverso la promozione culturale e civile delle persone e l'elaborazione di una cultura fondata sui valori universali dei diritti umani, della pace, della solidarietà internazionale e della salvaguardia dell'ambiente, come da [Statuto d'Ateneo](#).

L'Università di Parma è pubblica, multidisciplinare e a vocazione internazionale.

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La missione, che 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”*, esplicita in sintesi il ruolo cruciale che l’Ateneo di Parma detiene e si prefigge in ambito territoriale e nazionale.

Tra tutte le pubbliche amministrazioni le istituzioni universitarie sono tra quelle che creano valore pubblico a tutto tondo. L’Ateneo di Parma ricopre un ruolo chiave nel contesto in cui opera e sulla creazione della società futura, dove la conoscenza rappresenta sviluppo sociale ed economico: i risultati della ricerca scientifica, i rapporti con il tessuto produttivo, il public engagement, i rapporti con il sistema sanitario sono gli elementi portanti per la crescita della società.

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore pubblico intendiamo il livello complessivo di benessere multidimensionale (sociale, economico, ambientale e/o sanitario ecc..) dei propri utenti e stakeholders (impatti esterni), governando in tale direzione le proprie performance (organizzative e individuali), a partire dalla cura della salute dell’Ente (economico finanziaria, organizzativa, professionale, di clima, di genere, informativa, relazionale, digitale, infrastrutturale ed etica) e delle proprie risorse (impatto interno).

Nel [Piano strategico di Ateneo](#) sono delineati i principali obiettivi e le azioni ritenute di maggior impatto sulla **capacità dell’Ateneo di produrre valore pubblico** coerentemente con il mandato rettorale definito per il sessennio 2017/2018 - 2022/2023.

Nella [Tabella relativa agli impatti attesi rispetto agli stakeholder](#) riportata in calce, è rappresentato, in sintesi, il valore pubblico per l’Università di Parma. Nello specifico, per ogni tipologia di stakeholder (studenti e studentesse, Territorio, Università, comunità scientifica nazionale e internazionale, Società) si dettagliano gli impatti (es. + opportunità lavorative, - disoccupazione ecc...) che si attendono dagli ambiti strategici di Ateneo (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione) e le relative dimensioni di benessere (sociale, economico, ambientale e sanitario).

Nella [Tabella relativa agli obiettivi strategici](#), riportata in calce, sono riepilogati gli obiettivi strategici di Ateneo, raggruppati per ambiti strategici (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione) e aree strategiche trasversali (sostenibilità, assicurazione della qualità, efficacia ed efficienza amministrativa, trasparenza e anticorruzione, pari opportunità ed uguaglianza di genere), con evidenza dei legami con le sei missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e con le misure di benessere equo e sostenibile relative agli SDG dell’Agenda ONU 2030.

2.1.1 Focus strategici PIAO 2023

PNRR, sostenibilità e digitalizzazione, , rappresentano i focus principali delle strategie di Ateneo.



A fianco e a sostegno di tali focus si pongono gli investimenti in infrastrutture, collegati anche al welfare e al benessere degli utenti interni ed esterni (nido d'infanzia, studentati ecc..) e pertanto anche ai rapporti con il territorio, la grande attenzione per l'assicurazione della qualità, trasversale a tutte le strategie, la customer satisfaction, come strumento per il miglioramento continuo e la revisione e il potenziamento del sistema di controllo interno

2.1.2 Il Piano Nazionale di ripresa e Resilienza



14 progetti PNRR finanziati per complessivi €
59.931.820,00

Tematiche:

- **transizione ecologica**
- **tecnologie per l'agricoltura**
- **mobilità sostenibile**
- **le scienze e tecnologie quantistiche, l'alimentazione sostenibile**
- **la sicurezza alimentare**

162 unità di personale coinvolte, tra docenti, ricercatrici e ricercatori, con un impegno programmato di **1544,5 mesi-persona**

Per un dettaglio sui progetti PNRR a cui partecipa l'Ateneo si rimanda alla [Tabella relativa ai progetti Unipr finanziati nell'ambito del progetto PNRR.](#)

2.1.3 La Sostenibilità

Lo sviluppo sostenibile rappresenta un'area strategica trasversale dell'Ateneo. La sostenibilità rappresenta anche uno dei temi principali dei progetti PNRR a cui partecipa l'Ateneo. In considerazione della crisi energetica derivante dal particolare contesto internazionale e dagli eventi climatici, l'attenzione dell'Ateneo è rivolta alle tematiche legate all'**efficientamento energetico**, con conseguenze che incideranno sulla conduzione delle attività di gestione ordinaria in maniera strutturata e stabile per i prossimi anni. Per affrontare le criticità derivanti dal particolare contesto esterno descritto, l'Ateneo ha proceduto ad una revisione della struttura organizzativa attivando, già a decorrere dal 2023, all'interno [dell'Unità di missione "Unità centrale di coordinamento PNRR"](#) una struttura dirigenziale di carattere non generale "[Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico](#)". Per gli obiettivi operativi di sviluppo sostenibile e di efficientamento energetico, sulla base anche della Circolare 2/2022 del DfF, si rimanda al paragrafo 2.2.2 "Gli obiettivi di performance organizzativa".



2.1.4 Infrastrutture e sicurezza

L'Ateneo sta realizzando e ha in programma di realizzare, grazie anche ai fondi PNRR, importanti investimenti per migliorare e arricchire il proprio patrimonio edilizio non solo a supporto e per lo sviluppo della didattica e della ricerca o per fornire servizi agli studenti ma anche come opportunità per sviluppare delle sinergie con la città e il territorio (si pensi alla scuola per l'infanzia). Per approfondimenti si rinvia al testo integrale del [PIAO](#) e alla [presentazione del 07/07/22](#).



2.1.5 La transizione digitale

La digitalizzazione promossa dall'Ateneo, in linea con il piano triennale ICT AGID e con il sistema AVA3 definito da ANVUR, si basa su un'architettura integrata dei sistemi informativi, in grado di garantire la standardizzazione dei processi, l'integrazione di sistemi e dati, l'interoperabilità delle applicazioni software, tenuto conto dello stato di salute delle risorse IT e dei vincoli normativi in materia.



L'Ateneo condivide i principi dell'Agenda Semplificazione 2020-26, in linea con il PNRR, mettendo in atto numerose azioni per perseguire le finalità generali dell'Agenda, che riguardano:



- la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
- la velocizzazione delle procedure
- la digitalizzazione

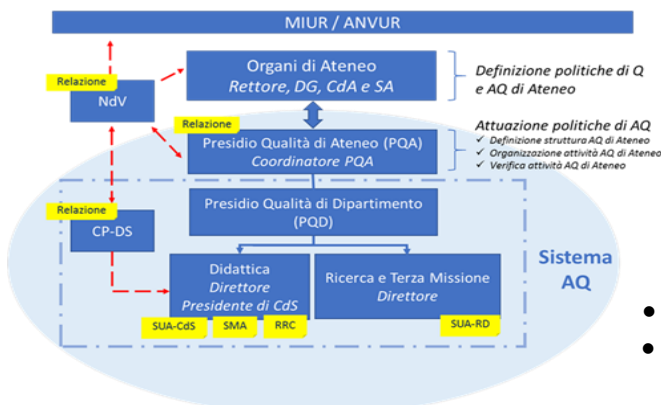
SEMPLIFICAZIONE PER LA RIPRESA:
AGENDA 2020-2026



L'elenco delle procedure e dei processi da semplificare e reingegnerizzare si può ricavare dalla tabella obiettivi per la dimensione "digitalizzazione" (v. paragrafo 2.2.2 versione integrale [PIAO](#)).

2.1.6 L'Assicurazione della Qualità, la Customer satisfaction e il Sistema di controllo interno

Nella figura che segue, [l'Architettura del Sistema AQ](#) dell'Ateneo di Parma evidenzia le relazioni tra gli attori del sistema, gli obiettivi e i documenti prodotti periodicamente per la verifica delle azioni intraprese e per il miglioramento continuo. Nel percorso di continuo miglioramento, il sistema di monitoraggio del valore pubblico si rafforza con la dimensione della **qualità dei servizi** attraverso il costante controllo degli indicatori introdotti nella [Carta dei servizi](#), la misurazione della **soddisfazione dell'utenza** e il modello di **Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi** (SCIGR), recentemente introdotto dall'Ateneo quale misura per aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.



Architettura del Sistema di AQ in Ateneo



- progetto Good Practice
- [Architettura del sistema di gestione delle indagini di soddisfazione dell'utenza.](#)
- Piano annuale delle customer satisfaction (all. 4 [PIAO 2023](#))

2.1.7 La misurazione del Valore Pubblico

Per la misurazione del valore pubblico, l'Ateneo effettua una selezione tra gli indicatori, che sono riportati [nell'allegato 1 – Riepilogo complessivo degli obiettivi strategici](#) del Piano Strategico 2022-2024-aggiornamento ottobre 2022 e spiegati nell'[allegato 2 – nota metodologica](#) dello stesso Piano Strategico. L'obiettivo è quello di selezionare quegli indicatori strategici che più di altri riescono a misurare gli impatti attesi, esplicitati nella tabella 1, per la conseguente creazione di valore pubblico.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Le performance di Ateneo

La Performance di Ateneo è la risultanza delle seguenti componenti, tra di loro interdipendenti, che coinvolgono tutto il personale e finalizzate alla creazione di valore pubblico:

La performance strategica valuta l'impatto dell'azione dell'Ateneo nei confronti del contesto di riferimento e, più in generale, della collettività, attraverso la creazione di valore pubblico.

La performance organizzativa di Ateneo dipende dalle strutture organizzative che la compongono ed è intesa quale performance dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione di obiettivi operativi (sottosezione 2.1 del PIAO) che discendono da obiettivi strategici e funzionali, pertanto, alla realizzazione degli stessi e alla creazione di valore pubblico.

La performance individuale rappresenta il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.



2.2.2 Gli obiettivi operativi di Performance organizzativa

Ad ogni U.O. sono assegnati obiettivi operativi dell'azione amministrativa che discendono dal P.S. 2022-2024 – aggiornamento ottobre 2022 e in particolare, come evidenziato anche dalla loro codifica, dagli obiettivi e dalle azioni strategiche dei quattro ambiti strategici fondamentali: Didattica (**D**), Ricerca (**R**), Terza Missione (**TM**) e Internazionalizzazione (**INT**) e dalle Aree di intervento strategiche trasversali: Sviluppo sostenibile (**SO**), obiettivi strategici di Assicurazione della Qualità (**AQ**), strategie per l'efficienza e l'efficacia dell'Azione amministrativa (**AMM1-6**), obiettivi nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza (**RPCT**); nel P.S. 2022 – 2024 – aggiornamento ottobre 2022 è stata, inoltre, data evidenza alla strategia per le Pari Opportunità (**PO**) e all'Equilibrio di Genere (**EG**).

Di particolare rilievo, per il collegamento con i focus strategici illustrati nella sottosezione 2.1, sono gli obiettivi operativi collegati al PNRR e alla valutazione parte

Obiettivi collegati all'implementazione dei progetti PNRR

D3.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento MUR/PNRR Decreto Ministeriale n. 351 - 352
D4.1.1_2023	Gestire gli adempimenti connessi agli atti d'obbligo di accettazione del finanziamento dell'intervento 1.6 Orientamento PNRR
R1.1.1_2023	Adeguare le procedure interne alle novità normative in tema di reclutamento dei ricercatori tenure track e dei contrattisti di ricerca, anche nell'ambito del PNRR
R4.1.5_2023	Supportare la progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
SO2.1.3_2023	Realizzare interventi per la riqualificazione energetica dei sistemi edificio-impianti (PNRR)

Gli **obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa**, identificati dal suffisso “VP” inserito nei codici degli obiettivi operativi, attivati nel 2022, necessitano di un ulteriore anno, per la messa a sistema di tutte le attività avviate.

Obiettivi operativi di Valutazione Partecipativa

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

AMM1.1.6VP: Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa

Gli obiettivi operativi sono descritti in modo completo nei seguenti allegati della versione integrale del [PIAO 2023](#):

- [Allegato 1–Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2023](#)
- [Allegato 1 bis - Obiettivi operativi raggruppati per obiettivi strategici – anno 2023 – altri dati](#)
- [Allegato 2 – Obiettivi operativi raggruppati per strutture – anno 2023.](#)

Gli obiettivi operativi sono classificati secondo una o più delle seguenti dimensioni:

- digitalizzazione;
- accessibilità e salute infrastrutturale;
- anticorruzione e trasparenza;
- organizzazione e valorizzazione delle risorse umane;
- semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti;
- pari opportunità ed equilibrio di genere;
- qualità dei servizi;
- sviluppo sostenibile;
- obiettivi collegati esclusivamente e direttamente al Valore pubblico (didattica-ricerca-tm-internazionalizzazione-aq)

Per un dettaglio degli obiettivi per dimensione si rinvia alla versione integrale del [PIAO](#).

2.2.3 Gli obiettivi di Performance individuale

Gli obiettivi di performance individuale saranno assegnati, secondo le modalità descritte nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) – Anno 2023 (cfr. Cap. 4 – Le fasi della performance), successivamente alla stesura e **approvazione del presente documento** da parte del Consiglio di Amministrazione. Gli obiettivi individuali annuali assegnati al Direttore Generale dal CdA, su proposta del MR, si collegano alla realizzazione della strategia di Ateneo, focalizzandosi su ricerca, didattica, PNRR, welfare e Pari opportunità (vedi [Tabella 5](#) in calce). Ai dirigenti sono assegnati dal D.G. almeno due obiettivi individuali, rispondenti alle singole funzioni e aree. L’obiettivo “Analizzare e proporre l’ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall’Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri” è trasversale a sei aree dirigenziali ([Tabella 6](#) in calce). Gli obiettivi per il personale di categoria EP saranno definiti e assegnati entro il 15 febbraio 2023.

2.2.4 Azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare (Piano delle Azioni Positive – PAP).

L'Ateneo da sempre presta grande attenzione a tali tematiche, indipendentemente dai legami con la performance organizzativa e individuale del PTA, grazie anche all'impegno sinergico con il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG), attore principale nella proposta della progettualità e nella realizzazione del "Piano di Azioni Positive".

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023-2025

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dal CUG, dalle Strutture, Organi e Organismi competenti dell'Amministrazione, nell'ambito delle prerogative e competenze previste dallo Statuto e dal vigente Sistema organizzativo di Ateneo, come oggi integrate, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge, n. 80 del 9 giugno 2021 (convertito modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021) e altresì del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, nel Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO) dell'Ateneo di Parma.

Le azioni positive proposte dal CUG di Ateneo attengono in particolare ai seguenti ambiti:

Ambito	Azione	Descrizione azione
A) benessere organizzativo e delle persone	A1. Prendersi cura	Seminari, laboratori
	A2. Facciamo prevenzione	Prevede 3 moduli: Visite mediche, percorsi formativi e informativi
	A3. Giornate del benessere e dei corretti stili di vita	eventi ed incontri formativi/informativi
B) formazione	B1. Formazione obbligatoria sul linguaggio di genere	Percorsi formativi obbligatori all'interno del piano formativo d'Ateneo (v.paragrafo 3.3.6)
C) welfare e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	C1. Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi; C2. Compiti con unipr	Sostegni economici, servizio didattico (tutoraggio) ai figli dipendenti
D) pari opportunità, non discriminazione e contrasto alla violenza di genere	D1. Promuovere percorsi sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'identità di genere e contro la violenza sulle donne.	Incontri formativi e informativi, attività seminariale, di studio, ricerca, pubblicazioni. Promozione attività didattiche trasversali; aggiornamento bilancio di genere, rassegna iniziative "non solo 25 novembre"

Nel [PAP 2023-2025](#), riportato integralmente in calce, per ogni ambito sopra descritto sono specificati: destinatari (stakeholder), finalità, descrizione azione, soggetti coinvolti e costi.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sulla base degli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza** definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, la presente sezione, in ossequio a quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (di cui il più recente PNA 2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, è redatta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza dell'Ateneo di Parma e illustra, secondo canoni di semplificazione, gli strumenti approntati dall'Ateneo per creare e proteggere dai rischi corruttivi il valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle strategie proprie dell'Università di Parma.

Gli **obiettivi operativi** di Ateneo collegati alla tematica anticorruzione e trasparenza sono:

Anticorruzione e trasparenza	
Codice obiettivo	Descrizione obiettivo
RPCT1.1.1_2023	Promuovere corsi di formazione e iniziative divulgative in tema di anticorruzione, trasparenza e privacy
RPCT1.2.1_2023	Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza

Nel presente documento ci soffermeremo sugli obiettivi programmati e le misure specifiche e generali ipotizzate per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza per l'anno 2023; per le altre tematiche è possibile consultare la versione integrale del [PIAO](#).

2.3.1 La mappatura dei processi

L'attività di **mappatura dei processi nell'Ateneo** viene regolarmente posta in essere dalle singole strutture con il supporto della UO Anticorruzione e Trasparenza, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta al fine di identificare i processi che, per la loro peculiarità, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi. Tale attività è propedeutica e strumentale per un'efficace gestione del rischio eventualmente riscontrato.

Per l'anno 2023, si auspica di raccordare l'attività di mappatura con il progetto, recentemente avviato in Ateneo, "Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi" (SCIGR) nell'ambito dei processi che coinvolgono il suo apparato amministrativo.

Nel 2023 si proseguirà nell'attività di **mappatura dei processi e dei rischi** riesaminando i seguenti processi:

AMBITO DELL'AREA DI RISCHIO OBBLIGATORIA	PROCESSO
Incarichi e nomine	Conferimento docenze a contratto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato	Borse di studio per dottorato di ricerca, borse di ricerca, premi di laurea e di studio.

2.3.2 Progettazione di misure organizzative per la gestione del rischio

L'Università di Parma conferma l'adozione delle **misure obbligatorie** che trovano la loro fonte primaria nella L. 190/2012. Tali misure obbligatorie, nello specifico, riguardano:

- l'applicazione del **Codice di comportamento** da parte da parte dei soggetti interni ed esterni che intrattengono rapporti con l'Ateneo;
- l'obbligo di **astensione in caso di conflitto di interesse**, anche potenziale, da parte dei dipendenti;
- lo svolgimento di **incarichi extra-istituzionali** in conformità alla regolamentazione di Ateneo;
- l'osservanza della **disciplina specifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali**;
- la **rotazione del personale** al fine di evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio;
- il **divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro** presso soggetti privati nei confronti dei quali si è esercitato potere autoritativo o negoziale (*pantouflage*);
- gli adempimenti connessi alla **formazione di commissioni di concorso e di gara e assegnazione agli uffici** (art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001);
- la **tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**;
- la **formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione**;
- le **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile** nell'ambito della Giornata della trasparenza;
- le **misure in materia di contrattualistica pubblica** (come da [scheda](#) mappatura rischi dedicata);
- le **Azioni di sensibilizzazione verso le società e gli enti di diritto privato partecipati o controllati dall'università**;

Alle suddette misure si affiancano:

- le **misure ulteriori** di prevenzione della corruzione, quali misure individuate discrezionalmente dall'Amministrazione;
- le **misure specifiche di prevenzione della corruzione per il contesto universitario**, volte alla riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi relativi al contesto universitario secondo le raccomandazioni e gli indirizzi forniti da ANAC (Aggiornamento 2017 al P.N.A – Parte speciale relativa al contesto universitario) e dal MUR (Atto di indirizzo n. 39 del MIUR - oggi MUR - del 15 maggio 2018). I settori coinvolti riguardano: "Ricerca", "Organizzazione didattica", "Reclutamento del personale docente", "Presidi di imparzialità dei docenti", "Enti partecipati e attività esternalizzate".

Le misure da ultimo citate sono dettagliate nelle [schede](#) pubblicate nella pagina dedicata alla mappatura del rischio.

Sulle misure programmate dall'Ateneo per il 2023 e biennio successivo, si rinvia al testo integrale del [PIAO](#). Di seguito alcune novità di rilievo.

Codice di comportamento

Il **Codice di comportamento** oggi promuove una riflessione sui doveri dei dipendenti e le responsabilità disciplinari, in **una dimensione più ampia rispetto al passato, connessa a tematiche attuali, quali il contenimento dei costi, il consumo energetico, l'ecosostenibilità e il rispetto dell'ambiente, nonché la promozione del corretto uso delle tecnologie informatiche**.

Per l'anno 2023 l'Ateneo ha programmato l'aggiornamento del Codice di comportamento al fine di adeguare il testo ai nuovi contenuti individuati dal legislatore, auspicando nel supporto di un docente del Dipartimento di Studi giuridici, sociali e internazionali, da poco Dipartimento di eccellenza, nonché lo svolgimento di percorsi formativi rivolti a personale docente e tecnico amministrativo, anche neoassunto sul tema.

Svolgimento di incarichi extra-istituzionali

Sul tema dell'autorizzazione di incarichi extraistituzionali, in un'ottica di digitalizzazione del processo, l'Università prevede la realizzazione di un portale di Ateneo per la gestione informatizzata di tutte le fasi del processo di autorizzazione, dalla presentazione dell'istanza da parte dell'interessato sino alla autorizzazione rettorale

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito. (cd. whistleblowing).

L'Ateneo ha da tempo attivato una [piattaforma](#) per la gestione di eventuali segnalazioni.

È stato programmato l'aggiornamento della disciplina interna alla luce delle nuove Linee Guida Anac "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)", adottate con Delibera n. 469/2021, nonché del decreto legislativo, in fase di approvazione, sull'istituto, che ha recepito la Direttiva europea adottata sul tema.

Formazione del personale

Per il 2023 e per il biennio successivo si intende promuovere uno specifico percorso formativo sui seguenti temi:

- **conflitto di interesse**, oggetto di revisione da parte del nuovo PNA 2022, soprattutto con riferimento alla materia della contrattualistica pubblica.
- **accesso documentale e civico e rapporto con** il trattamento dei dati personali;
- **pantouflage** e divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- **codice di comportamento e whistleblowing**, quale formazione permanente rivolta ai neoassunti.

2.3.3 La Trasparenza

L'Ateneo di Parma ha mostrato, fin dall'inizio e costantemente nel tempo, una forte sensibilità nei confronti della trasparenza che non deve essere intesa solo come adempimento di oneri di pubblicazione, ma può essere definita una vera e propria "missione" istituzionale per la prevenzione di fenomeni corruttivi.

L'Università conforma il proprio operato al principio generale di accessibilità totale, intesa come accessibilità completa ed intelligibile alle informazioni concernenti l'organizzazione ed il funzionamento delle proprie strutture, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013; inoltre si impegna a promuovere numerose attività formative sui temi dell'etica e della legalità, in collaborazione con realtà operanti attivamente sul territorio, quali l'Osservatorio della Legalità e altri enti territoriali con cui da qualche anno viene organizzata la giornata della Trasparenza.

Inoltre, si auspica la realizzazione di una sezione specifica, in cui pubblicare tutte le informazioni connesse al PNRR, al raggiungimento dei relativi obiettivi nonché alle modalità di spesa delle risorse assegnate.

2.4 INTEGRAZIONE TRA CICLO DELLA PERFORMANCE E PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Il presente Piano Integrato scaturisce e si raccorda con la pianificazione strategica 2022-2024, aggiornamento ottobre 2022, individuando gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa per l'annualità 2023, in coerenza con la programmazione finanziaria. Il budget rappresenta lo strumento fondamentale dell'azione gestionale, poiché in esso sono specificati gli obiettivi da perseguire e la programmazione delle azioni da porre in atto per il loro raggiungimento.

Di seguito si riportano in tabella le previsioni economiche per la realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2023.

RISORSE STANZIATE				
TERZA MISSIONE		2023	2024	2025
Condividere la conoscenza				
TM1.1.1_2023	Incentivare ed implementare la partecipazione attiva ad eventi di Public Engagement.	10.000	0	0
TM1.3.1_2023	Creare una playlist sul canale YOUTUBE di Ateneo dedicata al Public Engagement con interviste a docenti e ricercatori di Ateneo.	10.000	10000	10000
Valorizzare il patrimonio storico				
TM2.1.2_2023	Realizzare eventi di promozione per la valorizzazione del verde urbano e della flora del territorio, incentivando la mobilità sostenibile	5.000	5000	0
Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale				
TM3.1.1_2023	Ampliare la didattica erogata nel contesto PUP	30.000	30000	30000
Sviluppare l'imprenditorialità accademica e i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo				
TM4.1.1_2023	Implementare le azioni finalizzate a costituire nuovi Spin-off accademici.	15.000	10000	5000
TM4.3.1_2023	Definire standard procedurali che semplifichino, rendendo maggiormente trasparenti e tracciabili le procedure amministrative di brevettazione e contrattualizzazione delle invenzioni industriali.	10.000	0	0
INTERNAZIONALIZZAZIONE				
Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo				
INT2.1.1_2023	Progettare la mobilità mista all'interno della Rete EU. Green	420.000	420000	420000
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI				
Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi				
AMM1.1.9_2023	Somministrare, raccogliere, supportare nella compilazione, analizzare le schede per la redazione della mappatura dei rischi relativi ai processi delle Strutture Organizzative monitorati nel 2021 e 2022	40.000	20000	20000
AMM1.3.2_2022	Organizzare un sistema di misurazione della qualità del servizio di pulizia attraverso modelli di controllo oggettivi	50.000	40000	40000
Sviluppare l'economia circolare				
SO2.1.1_2022	Ridurre i consumi idrici tramite la sostituzione delle attuali 20 pompe ad acqua con nuove pompe a membrana	6.000	6000	6000
TOTALE		596.000	541.000	531.000

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

a) Organi di indirizzo politico, di amministrazione di gestione e controllo

ORGANI E ORGANISMI DI ATENEO		
Organi di Governo	Altri Organi	Organismi
 Rettore 	 Direttore Generale 	 Consiglio degli studenti
 Senato Accademico 	 Nucleo di Valutazione 	 Presidio della Qualità (PQA)
 Consiglio di Amministrazione 	 Collegio dei Revisori dei Conti 	 Comitato Unico di Garanzia (CUG)
		 Consiglio del personale tecnico - amministrativo (CPTA)
		 Comitato per lo sport universitario
		 Collegio di disciplina

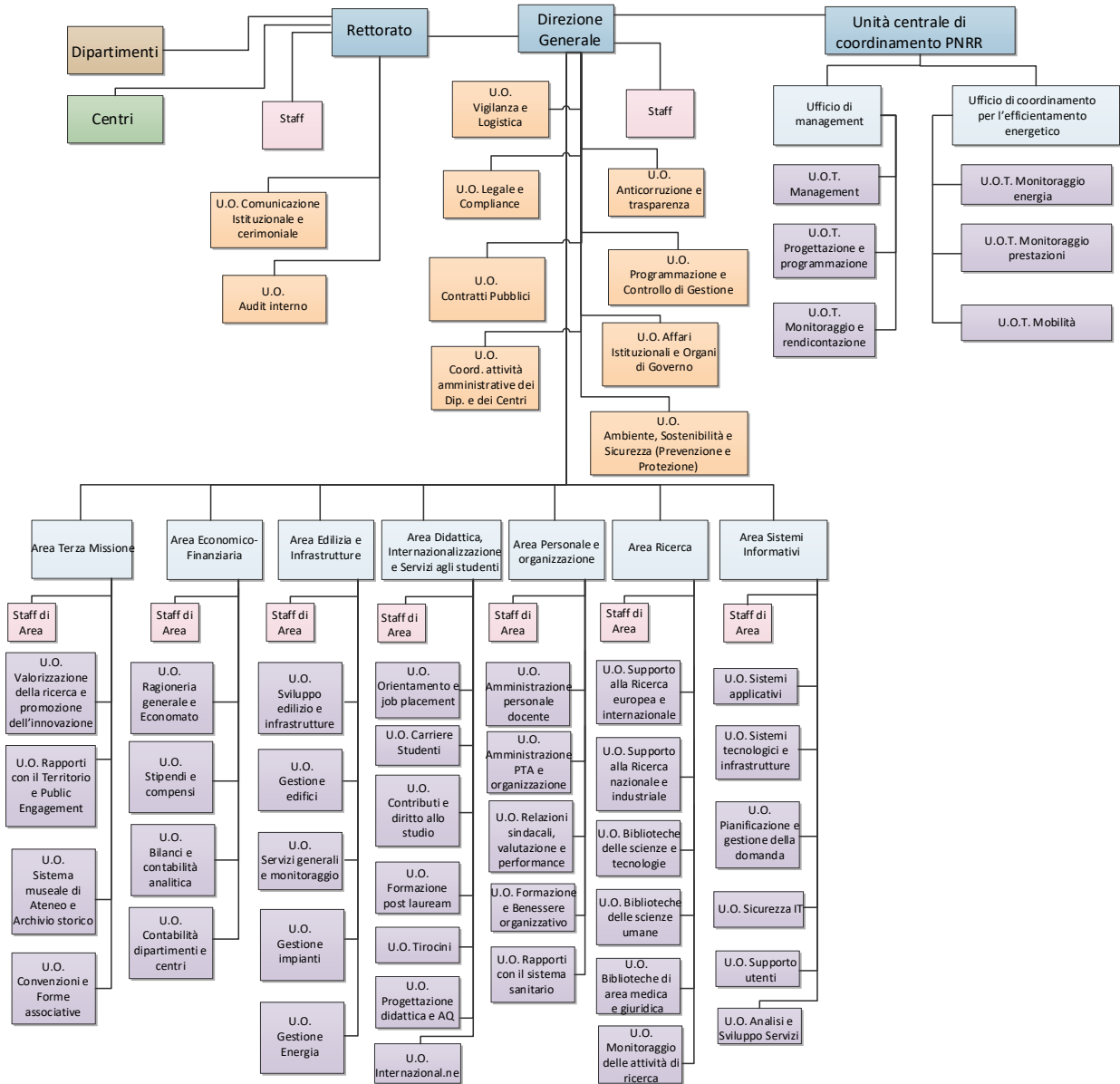
b) Le strutture organizzative apicali: organigramma e articolazione

Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Centri e Scuole di Alta Formazione costituiscono le strutture organizzative apicali di Ateneo e sono organizzate sulla base dei criteri definiti dalle [Linee Generali di organizzazione dell'Ateneo](#). L'assetto organizzativo e funzionale delle strutture è contenuto nel "[Funzionigramma](#)" di Ateneo.

La gestione delle Aree Dirigenziali spetta a dirigenti di livello non generale, i Dipartimenti sono gestiti dal Direttore di Dipartimento, posizione ricoperta da un docente di prima fascia, mentre i Centri e le Scuole di Alta Formazione, se dotate di personale tecnico amministrativo, sulla base di quanto previsto dalle Linee generali di organizzazione sopra citate, sono presiedute da un docente, di norma di prima fascia, che riveste il ruolo di Direttore.

Organigramma dell'Ateneo

Università di Parma



Di seguito sono elencate le strutture organizzative di didattica e ricerca dell'Ateneo (Dipartimenti, Centri, Scuole).

SCUOLE DI STUDI SUPERIORI
Scuola di Studi Superiori in Alimenti e Nutrizione
DIPARTIMENTI
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
CENTRI con personale afferente al 31/12/2022
Centro Interdipartimentale di Ricerca sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare – “SITEIA.PARMA”
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro
Centro per le attività delle arti e dello spettacolo – CAPAS
Centro “Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo” (Centro SELMA)
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – C.S.A.C.
Centro di Servizi Misure “G. Casnati” – CIM
Centro Linguistico di Ateneo – C.L.A.
Centro Accoglienza e Inclusione – CAI
Centro Universitario di Odontoiatria
Centro di Medicina del Sonno

Ogni dipartimento si articola **in Ambito tecnico** e **U.O. Amministrazione dipartimentale**. L’articolazione dei Centri di ricerca o di servizi non è standardizzata, pertanto ci sono centri sono sotto-articolati con unità organizzative e ambiti tecnici, mentre altri, che non presentano nessuna articolazione a causa dell’esiguo numero di personale afferente. Per i doverosi dettagli si rimanda alla [pagina dedicata](#) del sito web di Ateneo.

3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa e Modelli di ruolo

Graduazione delle posizioni dirigenziali

La Direzione Generale ha ritenuto opportuno considerare, ai fini della graduazione delle posizioni dirigenziali:

<i>art. 48 comma 5 del CCNL personale dirigenziale dell’Area Istruzione e Ricerca 2016-2018</i>	<i>Parametri (pesati e con punteggio graduato da 1 a 5 cad.)</i>
<i>a) Complessità organizzativa, desumibile, ad esempio, dalla dimensione organizzativa dell’ufficio, della sua articolazione o differenziazione interna, da elementi del contesto territoriale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Personale</i> • <i>Differenziazione Interna</i> • <i>Budget</i>
<i>b) Livello delle responsabilità amministrative e gestionali assunte</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Complessità Amministrativa</i> • <i>Strategicità</i> • <i>Grado di Innovazione</i>

Attraverso un’analisi quantitativa si è proceduto alla graduazione delle funzioni relative alle aree dirigenziali e la loro collocazione in tre fasce (1^a, 2^a e 3^a fascia). Ad ogni fascia corrisponde una retribuzione accessoria differente. Le Aree Dirigenziali sono state collocate nelle prime due fasce:

Fascia 1	Fascia 2
Dirigenza Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti;	Dirigenza Area Personale e Organizzazione
Dirigenza Area Economico Finanziaria	Dirigenza Area Sistemi Informativi
Dirigenza Area Edilizia e Infrastrutture	Dirigenza Area Terza Missione
Dirigenza Area Ricerca	Ufficio di coordinamento per l’efficientamento energetico
	Ufficio di management

Posizioni riconosciute al personale tecnico amministrativo

Gli incarichi di responsabilità e le funzioni al personale tecnico amministrativo sono conferiti sulla base delle procedure previste nei “[Criteri generali di conferimento](#)”, in conformità alle “[Linee Generali di Organizzazione dell’Ateneo](#)” coerentemente con il [Funzionigramma di Ateneo](#).

L’U.O. (**Unità Organizzativa**) è l’articolazione preposta al coordinamento di funzioni e procedimenti nelle strutture organizzative di vertice. I **Responsabili di Unità Organizzativa**, appartenenti alla Cat. EP, hanno il compito di coordinare il personale e le risorse economiche e/o strumentali affidate dai Dirigenti. Nell’ambito della contrattazione integrativa vengono stabilite le indennità da corrispondere per tali incarichi, sulla base di un processo di pesatura operato dall’Amministrazione, che tiene conto della complessità delle precitate UO.

Al fine di favorire il coordinamento di attività complesse, possono essere individuati e istituiti **Servizi**. I Servizi sono pesati *ex se* attraverso le pesature delle funzioni del Funzionigramma e classificati in classi di complessità. Con riferimento ai servizi, sulla base del livello di complessità e responsabilità delle attività, si possono configurare due tipologie di incarichi: - **Coordinatore di servizio** - (Cat. EP - art. 75 CCNL) e **Responsabile di servizio**- (Cat. D - art. 91 comma 3 CCNL).

Nell’ambito delle strutture organizzative, al fine di garantire la funzionalità e l’efficacia nei processi, sviluppare competenze organizzative, promuovere la responsabilità diffusa, integrare lo svolgimento delle funzioni, possono inoltre essere individuati, quali “punti di riferimento” per attività tipiche, i **Referenti**.

Per lo scopo sono istituite le seguenti tipologie di Referente:

- **Referente/i tecnico - amministrativo di staff;**
- **Referente/i per la ricerca e la terza missione;**
- **Referente/i dei rapporti con il servizio sanitario;**
- **Referente/i dei rapporti dei servizi amministrativi per l’ospedale veterinario.**

In ambiti caratterizzati da specifica complessità e rilevanza, in relazione ad attività per le quali è prevista l’iscrizione agli albi ed elenchi professionali di Avvocato, Ingegnere, Architetto, Geometra e Giornalista, possono essere individuate **Particolari Professionalità**, conferibili con atto dei responsabili apicali, a personale di Cat. EP e B, C, D, in coerenza con i gradi di autonomia e responsabilità delle Categorie di inquadramento contrattuale. In parziale deroga, rientrano tra le Particolari Professionalità anche le figure professionali specificamente deputate a garantire la qualità dei corsi di studio: “**M.Q.D.**” - *Manager per la qualità della didattica* (Cat. B, C e D).

Negli ambiti tecnici dipartimentali gli incarichi e le funzioni istituibili e conferibili, con riferimento alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca, sulla base del livello di complessità e responsabilità delle attività, appartengono esclusivamente alle seguenti tipologie:

- **Coordinatore tecnico di laboratorio** - Dipartimento - (Cat. EP - art. 75 CCNL);
- **Responsabile tecnico di laboratorio** - Dipartimento - (Cat. D - art. 91 comma 3 CCNL);
- **Tecnico di laboratorio - Dipartimento** - (Cat. B, C e D - art. 91 comma 1).

Per approfondimenti si rimanda alla versione integrale del [PIAO](#) e ai documenti citati in premessa al paragrafo.

3.1.2 Ampiezza media unità organizzative

L'ampiezza media delle unità organizzative è stata calcolata, in termini di numero di dipendenti in servizio, con riferimento alle strutture organizzative apicali omogenee, con articolazione standardizzata: Unità organizzative delle Aree dirigenziali e ambiti (tecnico e amministrativo) dei Dipartimenti.

AMPIEZZA MEDIA		
Struttura	N° dipendenti in servizio	Metodo di calcolo
Unità Organizzative delle Aree	9,52	Rapporto tra il n. di personale afferente a strutture equivalenti* (505) e il n. strutture equivalenti (53)
Ambito Tecnico dei Dipartimenti	24,00	n. Tecnici afferenti agli Ambiti Tecnici Dipartimentali (216) e il n. totale di Ambiti Tecnici Dipartimentali (9)
Unità Organizzative dei Dipartimenti	14,11	n. personale amministrativo afferente all'ambito amministrativo dipartimentale (127) e il n. totale delle UO Amministrazione dipartimentale (9)

* unità organizzative della Aree dirigenziali, staff d'area, staff della direzione generale, segreteria generale/tecnica di staff del rettore

3.1.3 Ulteriori interventi sul modello organizzativo

Tra le misure organizzative adottate per affrontare al meglio la sfida PNRR, è stata costituita una **Unità di missione** denominata *Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR*, di livello dirigenziale generale, per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'Unità di missione è articolata in due uffici dirigenziali di livello non generale:

- **Ufficio di management** sotto articolato in tre **Unità Organizzative Temporanee (UOT)**:
 1. UOT "Management" dedicata alla programmazione delle risorse e al supporto al coordinamento delle attività dei progetti PNRR M4C2;
 2. UOT "Progettazione e programmazione" dedicata al supporto allo sviluppo e all'attuazione delle nuove iniziative progettuali con particolare riferimento all'avanzamento fisico delle attività dei progetti del PNRR M4C2;
 3. UOT "Monitoraggio e rendicontazione" dedicata alle attività di monitoraggio della spesa e alla rendicontazione dei costi sostenuti dei progetti del PNRR M4C2.
- **L'Ufficio di coordinamento per l'efficientamento energetico** sotto articolato nelle seguenti **UOT**:
 1. UOT "Monitoraggio Energia" dedicata in particolare al monitoraggio e alla gestione efficiente dell'energia e delle risorse idriche dell'Ateneo;
 2. UOT "Monitoraggio prestazioni" dedicata al monitoraggio delle prestazioni energetiche;
 3. UOT "Mobilità" dedicata al monitoraggio e gestione efficiente della mobilità.

Tali Strutture, sono attivate dal 01 dicembre 2022, per un tempo determinato di almeno tre anni e comunque fino e non oltre il 31.12.2026.

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha scelto di definire le modalità organizzative del lavoro agile ordinario, stipulando l'[Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile – Biennio 2022-2023](#) con la delegazione di parte sindacale, accordo che è stato condiviso anche con il CUG e il CPTA.

L'accordo, cui si rimanda integralmente, è entrato in vigore il 1° luglio 2022 e sarà valido fino al 31 dicembre 2023. L'accesso al lavoro agile non è stato limitato ad una percentuale ridotta di personale, ma, relativamente a tutte le attività lavorative fatta eccezione per quelle che non possono essere svolte a distanza (v. allegato 1 all'accordo citato), può usufruirne tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o *part-time* orizzontale e che svolga attività lavorative compatibili, inclusi i cosiddetti "*fragili*". L'accesso allo smart working è definito in accordo con il responsabile diretto ed è formalizzato mediante la stipula di un accordo individuale (V. allegato n.2 all'accordo citato). Nel complesso in Ateneo usufruiscono di lavoro agile n. 645 dipendenti, di cui n. 61 "*fragili*".

L'Ateneo con il **telelavoro** intende perseguire le finalità di aumentare il livello di qualità e flessibilità dell'organizzazione del lavoro, nonché di favorire una migliore conciliazione tempo lavoro/tempo famiglia dei dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

- disabilità psico-fisica;
- esigenza di cura dei figli minori;
- necessità di assistenza parenti o affini;
- distanza tra abitazione e lavoro.

Tali finalità sono concretizzate attraverso la stipula di contratti di telelavoro annuali, della durata di 12 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione.

L'Amministrazione ha in programma di effettuare ad inizio 2023 un'indagine interna, avente ad oggetto il lavoro agile, con la finalità di raccogliere informazioni e opinioni dei lavoratori e dei responsabili apicali e di Unità Organizzative sull'applicazione dell'istituto.

3.2.1 Le condizionalità e i fattori abilitanti

Lo sviluppo dello smart working beneficia del contributo delle tecnologie digitali principalmente attraverso le attrezzature e le applicazioni di comunicazione e collaborazione on-line, ma anche attraverso digitalizzazione dei processi e la formazione continua in materia di competenze digitali.

Nella tabella che segue sono sintetizzate le attrezzature, fornite al personale tecnico amministrativo alla data del 31/12/2022, necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto:

TIPOLOGIA DI ATTREZZATURA	QUANTITÀ
Postazioni complete con PC portatile, monitor esterno, docking station, tastiera, mouse e borsa per il trasporto	529
Webcam esterne	60
Cuffie con microfono	95

3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

Il lavoro ibrido (alternanza di lavoro in presenza e lavoro a distanza) è attuabile, efficiente ed efficace nella misura in cui i responsabili e i collaboratori riescano ad essere reciprocamente allineati rispetto alle attività

da svolgere e ai risultati da conseguire. Per giungere a tale obiettivo è necessario che le attività degli uffici siano ben organizzate, assegnate e rendicontate con naturali e costanti feedback.

Ciò presuppone da parte dei responsabili anzitutto una cultura organizzativa di *project management* e doti di *leadership*. Proprio al fine di aumentare queste qualità l'Ateneo ha avviato nel 2022 un'iniziativa di sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane, che proseguirà per tutto il 2023 e prevede la realizzazione di *workshop*, laboratori che coinvolgeranno i responsabili apicali e responsabili delle unità organizzative con, tra gli altri, uno specifico percorso sul tema della misurazione e valutazione della performance individuale.

Altra iniziativa che ha lo scopo, tra gli altri, di accrescere una organizzazione del lavoro per obiettivi, prodromica al buon funzionamento del lavoro ibrido e a una efficace misurazione dei suoi risultati è stata la modifica di tutte le schede per la valutazione dei comportamenti organizzativi, previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023. Le schede di comportamento sono state ridefinite completamente nei loro contenuti al fine di dare maggior rilievo a comportamenti organizzativi volti alla pianificazione delle attività e rispetto delle scadenze, orientamento al risultato, organizzazione del lavoro per obiettivi, autonomia, *problem solving*.

3.2.3 I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficacia ed efficienza

L'analisi dell'impatto del lavoro agile, con particolare riferimento agli effetti sulla performance individuale e organizzativa e, più in generale, sulla qualità dei servizi erogati agli stakeholder è essenziale, ai fini di una efficace programmazione del lavoro agile nel PIAO. Tale tematica è stata posta in luce anche dalla recente [relazione finale](#) della Commissione Tecnica per l'Osservatorio nazionale sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e approfondita dalla [Relazione del CNEL 2021 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche Amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini](#).

Qualità percepita del lavoro agile

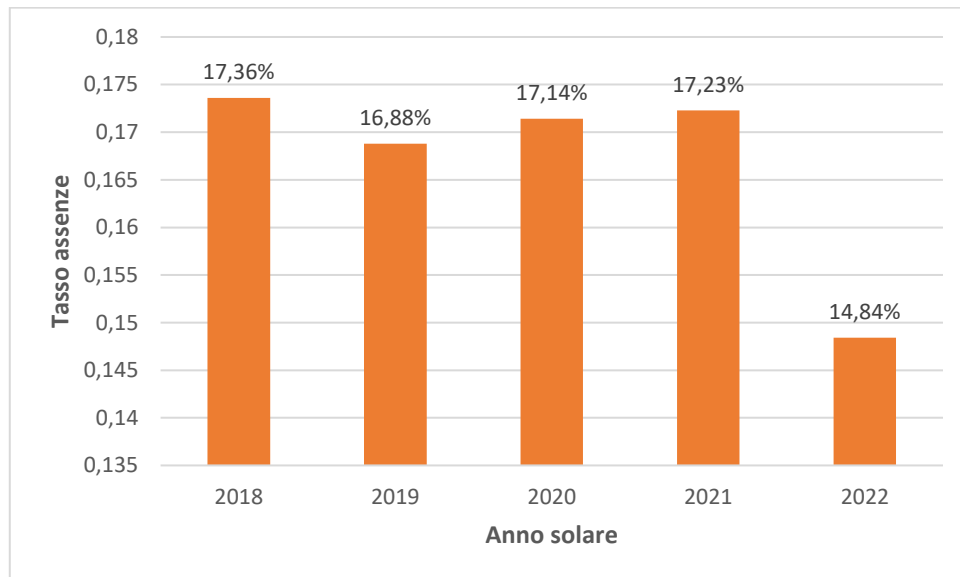
Ad inizi 2022, con riferimento all'anno 2021 [l'Indagine sul Benessere Organizzativo](#) si è svolta attraverso la somministrazione di un questionario online in forma anonima. Al Questionario hanno risposto 314 dipendenti, pari al 35,64% del numero totale del Personale TA, percentuale molto inferiore ed in netto calo rispetto al triennio precedente (2020: 54,58%, 2019: 57,09%, 2018: 49,01%). I risultati devono dunque essere interpretati anche alla luce della scarsa attendibilità del campione dei rispondenti. Di seguito i due quesiti inerenti il lavoro agile, il numero effettivo dei rispondenti e il punteggio riportato (scala da 1 a 6).

	Sono soddisfatta/o dell'attività svolta in modalità agile durante l'emergenza sanitaria da Covid-19	Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da Covid-19
Rispondenti effettivi	290	301
Media punteggio	4,69	4,80

I risultati emersi denotano in generale un giudizio positivo dell'esperienza dell'applicazione del lavoro agile, tuttavia, esaminati i risultati complessivi dell'indagine e la scarsa partecipazione ad essa, non è possibile registrare un aumento del benessere organizzativo, che pure ci si sarebbe atteso, grazie all'introduzione del lavoro agile. Vero anche che i quesiti relativi al lavoro agile erano solamente due e di contenuto piuttosto generico.

Riduzione delle assenze

Il consolidarsi del ricorso al lavoro agile, disciplinato attraverso la stipula di Accordi di contrattazione collettiva integrativa, nonché l'istituzione di n. 50 postazioni destinate allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "Telelavoro", quest'ultima regolamentata da apposite "Linee Guida" adottate dall'Ateneo, hanno determinato una sensibile riduzione del tasso di assenza, come si desume dai dati, estrapolati con riferimento al periodo 2018-2022, rappresentati mediante il seguente grafico:



3.3 IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene predisposto annualmente dall'Ateneo, in coerenza con la normativa vigente, tenuto conto delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili nel triennio. L'esigenza è garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi erogati.

3.3.1 Vincoli normativi e distribuzione punti organico

Il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi, a indicatori di sostenibilità economico finanziaria, alle cessazioni dell'anno precedente e a vincoli sulla proporzionalità della consistenza del personale docente e ricercatore. Il reclutamento delle università è fondato sull'attribuzione annuale di punti organico (p.o.) da parte del MUR. Il p.o. rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo del professore di I fascia, pari a 1, che costituisce il parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

I p.o. vengono assegnati annualmente con decreto ministeriale sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente. Sempre con decreto ministeriale agli atenei "virtuosi" rispetto agli indicatori di sostenibilità di cui al d.l. 49/2012 vengono assegnati p.o. premiali. L'Ateneo di Parma rispetta i requisiti previsti dal d.lgs.49/2012 avendo avuto negli anni valori degli indicatori entro i limiti massimi previsti.

La contabilizzazione PROPER¹ evidenzia un totale complessivo di p.o. disponibili al 31/12/2022 pari a 114,81, come di seguito specificati.

Residuo programmazione 2021 e pregresse	46,46 p.o.
Residuo programmazione 2022	26,35 p.o.
DM 445/2022 "Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026"	42,00 p.p.
Totale p.o. disponibili al 31/12/22 (PROPER)	114,81 p.o.

Occorre rilevare che un'ulteriore importante fonte di risorse per l'Ateneo ed in particolare per il rafforzamento dell'organico, è rappresentata dal "**Fondo di finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza**", istituito come sezione del FFO, dalla legge 232/2016. Per un dettaglio delle procedure di reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo, che verranno attivate in parte a totale carico del progetto dipartimenti di eccellenza e in parte con cofinanziamento d'Ateneo, si rinvia al sottoparagrafo paragrafo [Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027](#).

3.3.2 Consistenza del personale al 31/12/2022

Qualifica/Ruolo giuridico	Genere		Totale
	F	M	
Personale docente	378	591	969
PTA (a tempo indeterminato e determinato)	590	319	909
Dirigenti (a tempo indeterminato e determinato)	3	5	8
Totale al 31/12/2022	971	915	1886

Per approfondimenti sulla classificazione per genere e fasce d'età del personale docente e del PTA si rinvia alle [Tabelle consistenza del personale docente e tecnico amministrativo](#) (a tempo indeterminato e

¹ Sistema informativo CINECA per la programmazione del fabbisogno del personale e il monitoraggio delle assunzioni

determinato) per fasce di età e per genere, riportate in calce. Per approfondimenti si rimanda alla versione integrale del [PIAO 2023](#).

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane: personale docente

L'Ateneo in data 31 marzo 2022, con delibera CDA n. 106, ha approvato le nuove "Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022 – 2024" in cui si conferma il carattere multidisciplinare dell'Ateneo con un'offerta formativa di qualità e si rafforza il necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca. La programmazione del personale docente si sviluppa in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e i Piani Strategici Dipartimentali con le seguenti finalità:

- **SOSTENERE LE STRATEGIE E LE POLITICHE DI ATENEO** di rafforzamento del capitale umano per garantire il rafforzamento e le funzionalità dei gruppi di ricerca, migliorare la qualità della ricerca e della terza missione, anche ai fini VQR, dare continuità alle politiche di reclutamento di giovani ricercatori a (obiettivo strategico R1 – Rafforzare il capitale umano);
- **GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA E DELL'ACCREDITAMENTO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE DI AREA SANITARIA**, nel rispetto dei vincoli normativi e di spesa e in sintonia con gli obiettivi della programmazione triennale (PRO3);

Oltre a tutti gli obiettivi strategici che l'Ateneo si prefigge, è necessario e doveroso approfondire l'aspetto **turn-over** (per raggiunti limiti d'età, dimissioni volontarie, termine contratti a t.d.), indispensabile per programmare la sostenibilità della didattica.

Qualifica	2023	2024	2025	Totale Cessazioni
Professori di I Fascia	6	6	11	23
Professori di II Fascia	6	5	5	16
Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	4	7	2	13
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	15	62	24	101
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	11	66	32	109
Tot.	42	146	74	262
(Di cui docenti di riferimento, "garanti")	(13)	(17)	(30)	(60)

I criteri per la ripartizione dei punti organico per il triennio 2022-2024, per il personale docente, definiti nelle succitate "Linee guida", si esplicitano quantitativamente mediante la seguente suddivisione percentuale:

- 45% utilizzando indicatori attinenti al rafforzamento della didattica, della ricerca e dell'autonomia responsabile, secondo una suddivisione coerente con le **logiche di attribuzione del FFO**.
- 25% quota base e **turnover**;
- 30% a disposizione del CdA, per la realizzazione delle **azioni strategiche strategie dell'Ateneo**, su proposta del Rettore.

In sintesi, la ripartizione dei punti organico ai Dipartimento può essere riassunta nella tabella sotto riportata:

Dipartimento	TOTALE p.o. 2022
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	3,85
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	1,4
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	3,5
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	4,9
<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	3,5
<i>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco</i>	2,4

Dipartimento	TOTALE p.o. 2022
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	3,35
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1,75
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	1,35
TOTALI	26,00

3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane: Personale Tecnico-Amministrativo

Il potenziamento del capitale umano, non solo dal punto di vista quantitativo ma anche qualitativo, sviluppando le competenze, le professionalità e l'efficienza amministrativa, rappresenta un aspetto cruciale, la condizione abilitante, per il successo delle strategie di Ateneo e per accrescere il valore pubblico.

La programmazione del fabbisogno mira, quindi, da un lato a ripristinare le risorse necessarie a garantire la funzionalità di attività e servizi rimasti scoperti a seguito di cessazioni (*turnover*) ma anche, e soprattutto, a **favorire il potenziamento di aree strategicamente importanti per l'Ateneo**.

L'Ateneo intende proseguire negli investimenti, finalizzati, da un lato, al potenziamento delle risorse umane e alla loro valorizzazione e, dall'altro, alla promozione e al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori (**salute organizzativa e professionale**).

Le azioni da mettere in atto per il 2023 e seguenti, nell'ambito della presente programmazione relativa al fabbisogno del personale tecnico amministrativo, riguardano:

1. la conferma della graduale applicazione del **potenziamento dell'organico del personale tecnico amministrativo**, che individua un insieme di competenze professionali che meglio rispondono alle esigenze dell'Ateneo, che di seguito si riporta in sintesi:

Richiesta di fabbisogno per il potenziamento organico – anno 2022		
Categoria	Numero posti per categoria	Totale punti organico
B	4	0,8
C	59	14,75
D	28	8,4
EP	6	2,4
Totale	97	26,35

Per un dettaglio, per struttura, delle posizioni inserite nella integrazione della programmazione 2022 per le quali sono da attivare le relative procedure assunzionali (mobilità, concorso, assunzione mediante scorrimento) si rimanda alla [tabella](#) in calce.

2. l'indizione di **nuove procedure concorsuali** per le posizioni che, nel corso del 2023, dovessero essere oggetto di procedure di **mobilità interna o esterna dichiarate deserte**;
3. la **riassegnazione dei punti organico** finalizzata alla sostituzione di unità presso quelle strutture che vedranno assegnarsi personale, quale vincitore di procedure concorsuali (incluse le PEV) o in quanto utilmente collocato in graduatorie vigenti di idonei, già tuttavia dipendente dell'Ateneo nella categoria immediatamente inferiore e in servizio nella medesima struttura;
4. azioni necessarie all'attuazione degli **interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza**, finalizzate anche alla temporanea copertura delle posizioni organizzative di riferimento quale effetto della costituita **Unità di missione** denominata "Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR";
5. prosegue il **reclutamento di unità di collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato** volto a garantire un significativo miglioramento dei servizi didattici.

6. il rispetto delle quote d'obbligo, qualora emergesse tale necessità di integrazione, attraverso il rinnovo della stipula della Convenzione di cui [all'art. 11 della legge n. 68/99](#), con le preposte strutture dell'Amministrazione Provinciale di Parma;
7. la necessità di proseguire in un **adeguato ricambio generazionale** senza creare nocumeto ai servizi erogati da strutture che hanno subito e subiranno cessazioni.

Oltre a tutti gli obiettivi sopra esposti, è necessario e doveroso approfondire l'aspetto **turn-over**, indispensabile per programmare un futuro sostenibile dell'azione amministrativa (v. tabella sotto riportata).

QUALIFICA	2023	2024	2025	Totale cessazioni triennio 2023-2025
Dirigenti	1	0	0	1
EP	2	2	3	7
D	8*	7	9	24
C	11	6	3	20
B	3*	4	0	7
Cel.	17*	0	0	17
Tot.	42	19	15	66

* di cui le seguenti unità di personale a tempo determinato :16 CEL, 2 cat. B, 1 cat. D, 2 tecnologi cat. D

Per dettagli sulle previsioni delle cessazioni suddivise per Categorie ed aree di inquadramento, incidenti sulle diverse strutture dell'Ateneo, si rinvia alla tabella 33 della versione integrale del [PIAO](#).

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno del personale

L'Ateneo nel 2022 ha deliberato di utilizzare complessivamente 66 punti organico (dei 103,51 disponibili) per sopperire alle necessità di personale, docente e tecnico-amministrativo, emerse in fase di programmazione del fabbisogno complessivo.

DELIBERE CDA 2022 UTILIZZO PUNTI ORGANICO		PUNTI ORGANICO	
PERSONALE DOCENTE	PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE	24,00	
	PROCEDURE ART.18 c.4 L.240/10	5,40	
	CDA	DIPARTIMENTI BISOGNOSI	2,00
		CHIAMATE DIRETTE	4,00
		per esigenze particolari e/o chiamate dirette	1,60
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	CONCORSI 2022 - PRESA SERVIZIO NEL 2023	1,00	
	CONCORSI 2023 - PRESA SERVIZIO NEL 2023	26,35	
	PEV - PRESA SERVIZIO NEL 2023	1,65	
TOTALE		66,00	

STRATEGIE DI COPERTURA PER IL PERSONALE DOCENTE

- **chiamate dirette dall'estero**, cofinanziate dal MUR;
- **chiamata di professori ordinari e associati** già in servizio da almeno cinque anni presso altre università ovvero di studiosi stabilmente impiegati all'estero;
- **chiamate di professori ordinari e associati** attraverso procedure di reclutamento **ex art. 18 c. 1 della legge n. 240/2020**;
- **reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b)** nei termini consentiti dalla legge e **RTT**, ai sensi della legge n. 79/2022;
- **chiamate di professori ordinari e associati** ai sensi **dell'art. 18 c. 4 della legge n. 240/2010**;

- **stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o internazionali** che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSC;
- stipula di **convenzioni per l'attivazione di procedure di reclutamento** (docenti di I, II Fascia, RtD) con finanziamento interamente **a carico delle Aziende Sanitarie**.

Piani di programmazione delle assunzioni deliberati dai Dipartimenti approvati dal CdA nella seduta del 05 settembre 2022:

ART. 18, COMMA 1 DELLA LEGGE N. 240/2010 (9,1 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO	N. POSTI	FASCIA	S.S.D.
Dip.to di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	4	1 [^]	AGR/15, CHIM/08, BIO/14, CHIM/09
Dip.to di Medicina e Chirurgia	2	2 [^]	MED/12, MED/22
Dip.to di Ingegneria e Architettura	2	1 [^]	ING-INF/01, ING-IND/12
	1	2 [^]	ING-INF/01
Dip.to di Scienze Matematiche, fisiche e inf.	1	1 [^]	MAT/03

ART. 18, COMMA 4, DELLA LEGGE N. 240/2010 (7,5 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO	N. POSTI	FASCIA	S.S.D.
Dip.to di Giurisprudenza Studi Politici e Int.li	1	1 [^]	IUS/18
Dip.to di Ingegneria e Architettura	1	1 [^]	SECS-S/03
	1	2 [^]	ICAR/03
Dip. di Scienze Chim., della Vita e della Sost. Amb.le	1	2 [^]	GEO/06
Dip.to di Scienze Economiche e Aziendali	1	2 [^]	SECS-P/12
Dip.to di Scienze Medico-Veterinarie	1	1 [^]	VET/09
Dip.to di Medicina e Chirurgia	1	2	1 [^] 2 [^] Da definire

PROCEDURE SELETTIVE PER POSTI DI RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO DI TIPOLOGIA B) EX ART. 24 C.3 L. 240/2010 O RTT EX LEGGE 79/2022 (4,5 PUNTI ORGANICO)

DIPARTIMENTO	N. POSTI	RTD	S.S.D.
Dip.to di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	1	RTD b)	AGR/03
Dip.to di Disc. Umanistiche, Soc.li e delle imprese cult.	3	RTD b)	IUS/10, M-PSI/07, SPS/08
Dip.to di Scienze Economiche e Aziendali	1	RTD b)	IUS/01
Dip.to di Medicina e Chirurgia	3	RTD b)	MED/15, MED/23, MED/42
	1	RTT	M-EDF/01

STRATEGIE DI COPERTURA PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Il consistente piano assunzionale, a suo tempo approvato, ha visto la propria attuazione completarsi nel corso del 2022.

Procedure concorsuali indette nel 2022, attualmente in itinere

Sono, attualmente, in corso di svolgimento le seguenti procedure di reclutamento:

- n. 1 procedura per **n. 1 Dirigente** di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 procedura per **n. 1 unità di personale di Categoria EP**, dell'area tecnica, nell'ambito edilizia;
- n. 1 procedura per **n. 1 tecnologo** a tempo determinato nell'ambito di specifico progetto PNRR;
- n. 1 procedura per **n. 10 CEL** a tempo determinato.

Procedure concorsuali in fase di predisposizione

Sono, attualmente, in corso di predisposizione gli atti relativi all'attivazione delle seguenti procedure di reclutamento:

- n. 1 procedura per **n. 1 tecnologo** a tempo determinato nell'ambito di specifico progetto PNRR.

Procedure selettive, riservate al personale dell'Università di Parma, indette ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, c.d. Progressioni Economiche Verticali – PEV

Il Consiglio d'Amministrazione ha autorizzato l'attivazione di procedure per le Progressioni Economiche Verticali – PEV, tenuto conto del contingente massimo previsto, per i seguenti passaggi di categoria:

- n. 4 passaggi da D ad EP;
- n. 20 passaggi da C a D;
- n. 21 passaggi da B a C.

DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA 2023-2027

Il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, il Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco e il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale sono stati selezionati dal MUR tra i 350 dipartimenti identificati da ANVUR dopo la procedura di Valutazione della Qualità della Ricerca del quadriennio 2015-19.

I progetti presentati dai Dipartimenti prevedevano l'assunzione di personale docente e PTA, in parte a totale carico del progetto dip.ti di eccellenza e in parte co finanziamento ateneo. Entro il biennio 2023-2024, l'Ateneo si impegna pertanto ad attivare le relative procedure di reclutamento come dai prospetti di seguito riportati.

PERSONALE DOCENTE					
Dipartimento	Finanziamento	n°	Ruolo	Settore concorsuale	p.o
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	Fondi MUR	1	PO	03/D1	1
	Cofin. Ateneo	1	PO	03/D1	1
	Fondi MUR	1	RTT	05/A1	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/C1	0,65
	Fondi MUR	1	RTT	03/D2	0,65
	Cofin. Ateneo	1	RTT	03/D1	0,65
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	Fondi MUR	1	PA	03/C1	0,70
	Fondi MUR	1	PA	05/A2	0,70
	Fondi MUR	1	RTD b)	03/B1	0,65
	Fondi MUR	1	RTD b)	03/C2	0,65
	Fondi MUR	1	RTD b)	05/C1	0,65
	Cofin. Ateneo	3	RTD b) o RTT	03/A1; 05/A1; 04/A3	1,95
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	Fondi MUR	1	PA	12/E3	0,70

Personale Tecnico Amministrativo					
Dipartimento	Finanziamento	Numero	tipologia	Cat.	p.o.
Dip. di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	fondi MUR	3	tecnici	D	0,90
	Cofin. Ateneo	3	amministrativi	C	1,00
		1	tecnico	C	
Dip. di Scienze chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	fondi MUR	-	-	-	-
	Cofin. Ateneo	2	amministrativi	C	0,80
		1	tecnico	D	
Dip. di Giurisprudenza, Studi Politici e Sociali	fondi MUR	3	amministrativi	C a t.d.	-
	Cofin. Ateneo	-	-	-	-

3.3.6 Formazione del personale

La Formazione per il personale tecnico amministrativo e dirigente si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'Ateneo per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi a supporto di processi di cambiamento, finalizzando i contenuti, i tempi e le modalità di erogazione a ciò che è necessario alla crescita e valorizzazione professionale del personale.

Le Strutture deputate alla formazione si adoperano affinché la formazione sia accessibile al personale secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dalle "[Linee Generali del Piano per la Formazione del Personale dell'Università degli Studi di Parma 2021-2023](#)". Dalla programmazione triennale discendono piani formativi operativi annuali, "*a scorrimento*", così da consentire di anno in anno l'aggiornamento della stessa in coerenza con le evoluzioni del contesto, degli obiettivi e delle priorità dell'Amministrazione.

RISORSE DISPONIBILI

Economiche: il budget complessivo assegnato per l'anno 2023 alle attività di formazione, interna, in house ed esterna, inclusi i costi missione, ammonta ad € 222.000,00.

Didattiche e strumentali: le risorse didattiche possono essere interne o esterne. I percorsi formativi prevedono l'utilizzo di diverse metodologie didattiche, quali: lezioni frontali in aula, e-learning e live streaming, blended.

Altre opportunità formative: [INPS VALORE PA.](#), [Scuola Nazionale dell'Amministrazione – SNA](#), [Comenio D&M](#), [UniSTUD](#), [Procedamus](#), [Progetto ISOIVA](#), [Corsi CINECA ACADEMY](#), [SYLLABUS](#).

IL PIANO DI FORMAZIONE 2023

Il Piano di Formazione 2023 è un piano in costante aggiornamento, in coerenza con le evoluzioni del contesto, degli obiettivi e delle priorità strategiche. Il Piano di Formazione 2023 è consultabile al link <https://trasparenza.unipr.it/amministrazione-trasparente/personale/piani-formativi>.

Nella programmazione 2023 è data particolare evidenza dei seguenti sei ambiti

- Manageriale comportamentale (es. percorsi su *team building* e tecniche di negoziazione);
- Organizzazione e sviluppo delle risorse umane (cultura della performance, cultura della valutazione);
- Assicurazione della Qualità (es. novità introdotte da AVA3);
- Trasparenza e anticorruzione (formazione continua e specialistica);
- Inclusione, accoglienza Pari opportunità, uguaglianza di genere (es. "*onboarding*" ecc...);
- PNRR.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La formazione e l'aggiornamento periodico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. 81 del 2008, modificato dalla recente L. 215 del 2021, rappresenta un obbligo in capo al datore del lavoro finalizzato a contrastare il progressivo aumento del numero di incidenti sul lavoro.

Oltre alla formazione di base sui maggiori rischi connessi alle varie tipologie di lavoro, si sta ponendo una crescente attenzione all'acquisizione di comportamenti, da assumere nella quotidianità, che incidano in modo significativo sulla salute, non tanto intesa quale "assenza di malattia", quanto come "qualità della vita e di benessere percepito".

Tale formazione riguarda tutto il personale che, a vario titolo, svolge in Ateneo attività soggette a rischio salute e sicurezza inclusi anche gli **studenti**, nel momento in cui svolgono attività in laboratori didattici, di ricerca o di servizio che comportano l'uso di macchine, di apparecchi ed attrezzature di lavoro, di impianti, di prototipi o di altri mezzi tecnici, ovvero di agenti chimici, fisici o biologici.

La formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è consultabile al link <https://www.unipr.it/Formazione%20Sicurezza>.

LINEE DI SVILUPPO NEL TRIENNIO 2023-2025

Nella prospettiva triennale, si rende necessario favorire e incentivare:

- percorsi tematici interdisciplinari (*Minor*), facoltativi e distinti dai corsi di laurea, oltre ai percorsi di alta formazione;
- MOOC (*Massive Open Online Courses*);
- il *training on the job*, sul luogo o in situazioni di lavoro;
- le logiche di *age/diversity management* per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che possa favorire l'integrazione e la valorizzazione delle diverse generazioni presenti nell'ambiente di lavoro;
- le logiche di comportamento in sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative e la diffusione della cultura dei corretti stili di vita;
- la formazione *in house*;
- la partecipazione a comunità di pratica e di apprendimento;
- gli accordi di collaborazione.

Sezione 4. MONITORAGGIO

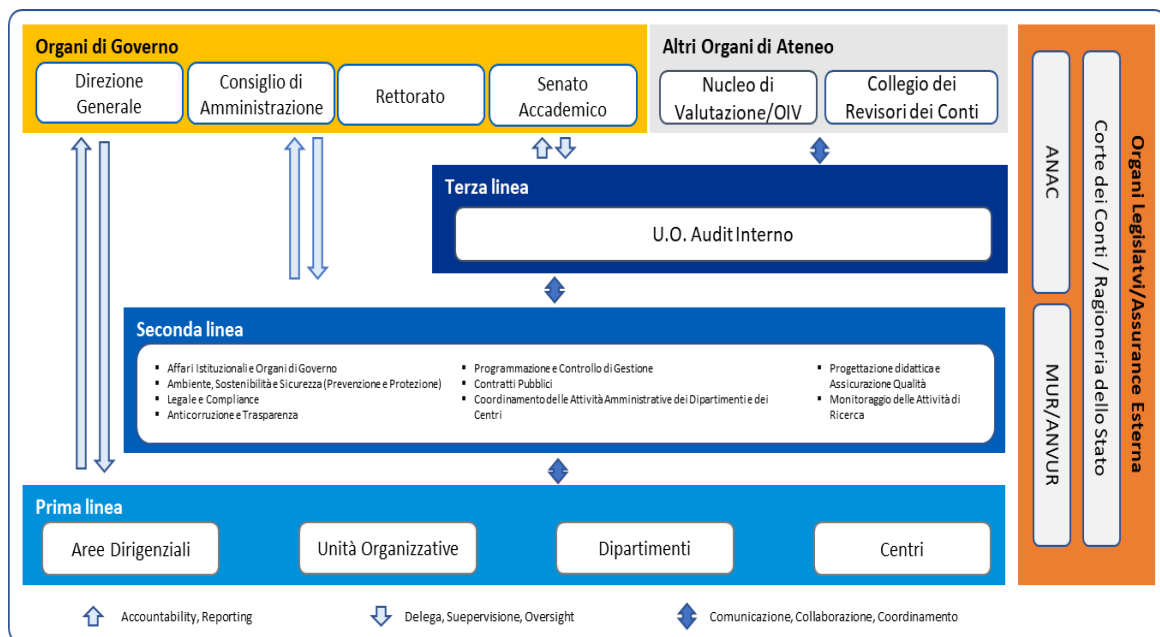
4.1 MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

La misurazione del Valore Pubblico si concretizza mediante la selezione degli indicatori strategici espressi nel paragrafo 2.1.7 - La misurazione del Valore Pubblico, formulati in ottica di effetti attesi (*outcome*) e in termini di capacità di produrre valore per la società e per gli utenti. In particolare, l'attenzione è centrata sui 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 2022 – 2024 - aggiornamento ottobre 2022.

L'*accountability* si attua anche mediante la Relazione sulla Performance per quanto riguarda le componenti di azioni amministrative che applicano gli indirizzi strategici.

4.2 MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA ED EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

L'Ateneo sta implementando un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), su tre livelli (linee), funzionale al monitoraggio dell'efficacia ed efficienza amministrativa:



Nel SCIGR si innestano due macro-argomenti: la soddisfazione dell'utenza interna ed esterna, la prevenzione dei rischi corruttivi e la trasparenza.

4.2.1 monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza

L'attività di monitoraggio dei rischi corruttivi e della trasparenza è svolta in conformità agli indirizzi forniti dall'Anac nel Piano Nazionale Anticorruzione.

L'attività di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", è svolta da ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sotto il coordinamento del R.P.C.T. Sul sito istituzionale di Ateneo, in amministrazione trasparente, è pubblicata la

[Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), su modello Anac, nella quale vengono illustrate le misure anticorruzione adottate nell'anno precedente.

Per gli approfondimenti si rimanda al paragrafo 2.3.6 – monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure della versione integrale del [PIAO 2023](#).

4.2.2 Soddisfazione dell'utenza interna ed esterna

Nel documento "[Architettura del sistema di customer satisfaction](#)", proposto dal **Presidio di Qualità di Ateneo**, sono definiti i ruoli degli attori coinvolti nei processi di verifica della **soddisfazione dell'utenza**. In relazione a tale Architettura è stato redatto il **Piano delle customer satisfaction anno 2023** (v. Allegato 4 alla versione integrale del [PIAO 2023](#)).

Il Piano delle customer satisfaction è strettamente collegato alla [Carta dei Servizi di Ateneo](#) nella quale, per ciascun servizio rivolto all'utenza esterna, è prevista la misurazione annuale degli standard di qualità

La misurazione dell'efficacia dei servizi si avvale prevalentemente dei risultati del progetto Good Practice (GP), utilizzati anche nella misurazione del raggiungimento di alcuni obiettivi strategici.

Indagini di soddisfazione dell'utenza da attivare nell' anno 2023

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

4.3 MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

La [Relazione sulla Performance](#) (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), redatta dalla **Commissione Pianificazione, Performance e Qualità** di Ateneo, rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, inserendoli nell'ampio contesto di Ateneo.

Oltre al monitoraggio annuale il [SMVP](#) di Ateneo disciplina anche il **monitoraggio semestrale** della performance, sia organizzativa che individuale.

4.4 MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

Annualmente, tra i mesi di marzo e maggio, il MUR chiede agli Atenei di dar corso ad una serie di attività sulla procedura telematica ministeriale PROPER tra cui la programmazione dei PO e la rimodulazione, eventuale, dei Punti organico da programmazioni pregresse. A tal fine il CdA delibera in merito alla programmazione dei Punti organico suddivisa per personale docente (vari ruoli) e personale dirigente e TA.

Le fasi di programmazione e rimodulazione dei Punti organico, di verifica delle cessazioni e imputazione assunzioni sono solo alcuni dei processi richiesti da PROPER attraverso cui si esplica un'attività di monitoraggio mirata, in relazione ai vincoli normativi in vigore, in materia di programmazione per l'assunzione di personale con rapporto a tempo indeterminato. La pubblicazione del Piano di programmazione del fabbisogno del personale, entro 30 giorni dall'approvazione, sulla piattaforma SICO del MEF, rappresenta inoltre un importante strumento di *accountability*.

4.5 STRUMENTI TECNICI PER IL MONITORAGGIO

L'Ateneo, già da qualche anno, si è dotato di un **sito dedicato al controllo di gestione** in cui sono disponibili diverse sezioni, diversamente accessibili rispetto al profilo dell'utente, in cui sono esposte a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la programmazione e gestione dei punti organico per il personale docente, i risultati di soddisfazione sui corsi di studio da parte di laureandi (dati AlmaLaurea), i dati utili per le azioni di orientamento in ingresso rivolte ai futuri studenti. Dallo stesso contenitore è raggiungibile il **Cruscotto direzionale** che rappresenta il fulcro di tutti gli strumenti di controllo e che è accessibile alla Governance e alle figure apicali. Dal Cruscotto direzionale è possibile monitorare una molteplicità di informazioni di rilevanza strategica, tra cui il raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici, gli indicatori di qualità della didattica, ricerca e terza missione, oltre a proiezioni di bilancio.

I dati presenti nel Cruscotto direzionale, che riguardano la didattica, il personale, la contabilità ecc, sono principalmente estrapolati e implementati da banche dati gestite dall'Ateneo. Per l'Ateneo assumono grande rilevanza il gestionale contabile UGOV e per la didattica il gestionale ESSE3.

Ai fini della programmazione triennale del personale lo strumento principale di monitoraggio è rappresentato dal portale ministeriale PROPER, che consente la programmazione del fabbisogno di personale, la verifica delle spese di personale, dell'indebitamento, della sostenibilità economico finanziaria, la numerosità e il turn-over del personale universitario nel rispetto dei vincoli normativi in vigore.

Il principale strumento per il monitoraggio della Performance di Ateneo è attualmente rappresentato dal software UniPerformance che è un sistema realizzato internamente dall'Area Sistemi Informativi che consente di gestire e monitorare la performance strategica e la performance operativa con particolare rilievo sulla formulazione e monitoraggio delle attività e risultati degli indicatori strategici e organizzativi. Tale applicazione si lega al sistema di valutazione complessiva della performance del dipendente, costituita dalla dimensione strategica, organizzativa, individuale, compresa la sezione dedicata alla valutazione dei comportamenti, come definito dal SMVP.

Documenti di approfondimento

TABELLA – Gli impatti attesi rispetto agli stakeholder				
Ambito strategico	Utenti stakeholders		Impatti attesi	Effetti/Benessere
DIDATTICA +SO+AQ+EG+PO +AMM+RPCT	Studenti e studentesse	+	Servizi di qualità	Socio-economici
		+	possibilità lavorative e di carriera	
		+	Consapevolezza sui temi della sostenibilità ambientale	
	Territorio (locale e nazionale)	+	Livello culturale della popolazione	Socio-economici
		-	Disoccupazione e neet (giovani che non lavorano/studiano) nel rispetto dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità	
	Università	+	pubblicazioni (quantità e qualità) e prodotti della ricerca	Socio-economici
		+	Entrate e ricavi da ricerca	
	Territorio	+	Opportunità di sviluppo socioeconomico, culturale, sanitario	Socio -economici
		+	Indotto economico	
	Comunità scientifica nazionale e internazionale	+	Progresso scientifico, tecnologico e culturale	Sociali, economici, sanitari
TERZA MISSIONE +AQ+ SO+PO +RPCT+ AMM	Università	+	Sviluppo rapporti e reti di collaborazione con enti e territorio	Sociale
		+	Accoglienza e inclusione	
		+	Entrate accesso musei	Economico
		+	Risparmio energetico e idrico	
	Società (cittadini)	+	Conoscenza e arricchimento culturale e informativo	Sociale, ambientale, economico, sanitario
		+	Giustizia sociale	
		-	inquinamento	
	Territorio (tessuto produttivo)	+	Salute	Economico
		+	Imprenditorialità e indotto economico	
	INTERNAZIONALIZZAZIONE +AQ+ SO+EG +PO+RPCT+ AMM	Studenti e studentesse	+	Competenze linguistiche
+			Accesso al mercato internazionale del lavoro	

TABELLA – obiettivi strategici				
Ambito strategico	Impatto		Codice	Obiettivo strategico
	SDGs	PNRR		
Didattica			D1	Riqualificare e ampliare l'offerta formativa
			D2	Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio
			D3	Valorizzare il sistema di formazione post-lauream
			D4	Rafforzare i servizi agli studenti e delle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita
Ricerca			R1	Rafforzare il capitale umano
			R2	Potenziare le infrastrutture e le attrezzature per la ricerca
			R3	Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari
			R4	Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi per la ricerca
Terza Missione			TM1	Condividere la conoscenza
			TM2	Valorizzare il patrimonio storico
			TM3	Potenziare le iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia Sociale
			TM4	Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo
Internaz.ne			INT1	Migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo
			INT2	Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo

TABELLA – obiettivi strategici					
Ambito strategico	Impatto		Codice	Obiettivo strategico	
	SDGs	PNRR			
AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE TRASVERSALI	Sostenibilità			SO1	Mitigare le emissioni di CO ₂ (UniPR Low-carbon)
				SO2	Sviluppare l'economia circolare
				SO3	Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile
	Assicurazione della qualità			AQ1	Verificare la messa a sistema dei processi di AQ nella Didattica, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
				AQ2	Assicurare la Qualità delle attività di Internazionalizzazione
				AQ3	Assicurare la Qualità della Formazione di terzo livello
				AQ4	Ottimizzare la Customer Satisfaction
	Efficacia ed efficienza (digitaliz. risorse umane)			AMM1	Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi
				AMM2	Valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione
				AMM3	Potenziare la visibilità di Ateneo
AMM4				Favorire la fruizione degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno	
AMM5				Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza	
AMM6				Sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione	
Trasp. e antic.ne			RPCT1	Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza	
Pari oppor.tà			PO1	Sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa work-life balance	
Eq. genere			EG1	Rafforzare l'equilibrio di genere	

TABELLA - Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti, centri)	Ente proponente	Attività e obiettivi previsti per UNIPR	Totale fin.to complessivo (Euro) (di cui da destinare a bandi a cascata)
Centro Nazionale Ricerca per le Tecnologie dell'Agricoltura (Agritech) –(M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , DSEAF , DSCVSA , CIDEA)	Università di Napoli Federico II	Sviluppo di tecnologie per agricoltura 4.0 con l'obiettivo di migliorare la sostenibilità delle produzioni agricole, sviluppo di tecnologie per ottimizzare la gestione delle acque e implementazione di soluzioni per il risparmio idrico, sviluppo di processi di valorizzazione di scarti agricoli per ottenere prodotti/energia a partire da scarti, riduzione dell'uso di agrofarmaci, costituzione di «living LABS» con l'obiettivo di dimostrare le innovazioni proposte.	3.810.398,00 (0,00)
Sustainable Mobility Center (Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile – (CNMS)(M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , DSMFI .)	Politecnico di Milano	Ottimizzazione della sostenibilità degli approvvigionamenti di materiali alternativi e riciclati per sub-ballast ferroviario, implementazione di metodologie per il monitoraggio globale dell'armamento ferroviario e delle infrastrutture adiacenti con sistemi di acquisizione dati ad alta efficienza, costruzione di un dimostratore live nel Campus Universitario per il monitoraggio degli spostamenti di pedoni, biciclette e autoveicoli, sperimentazione di deicers innovativi a base vegetale per la manutenzione invernale delle pavimentazioni stradali, realizzazioni di pavimentazioni fotoluminescenti a carica solare per piste ciclabili e percorsi pedonali, identificazione e sviluppo di scenari di retrofitting urbano per un ambiente urbano senza auto.	2.502.970,00 (0,00)
Ecosistema dell'Innovazione - Ecosystem for sustainable transition in Emilia-Romagna (M4C2)	socio fondatore dell'Hub, di Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (DIA , DIMEC , DUSIC , DSEAF , DSCVSA , DSEA , DSMFI , FTLAB)	Alma Mater Studiorum – Università di Bologna	Attività di ricerca con focus tematico sulla transizione ecologica (materiali avanzati e sostenibili, manifattura green, sistemi e componenti per la conversione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, mobilità intelligente, soluzioni abitative ed energetiche per una società carbon free, economia circolare e blu economy, analisi dati e supercalcolo), attività di training degli studenti e dei ricercatori attraverso l'attivazione di programmi di laurea professionalizzanti, borse di studio post-doc, stage curricolari ed extra-curricolari sui temi della transizione ecologica, azioni di trasferimento tecnologico verso le piccole e medie imprese del territorio, di open innovation e di creazione di nuovi spin-off e start-up.	16.712.886,00 (4.700.299,00)

TABELLA - Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti, centri)	Ente proponente	Attività e obiettivi previsti per UNIPR	Totale fin.to complessivo (Euro) (di cui da destinare a bandi a cascata)
Infrastruttura di ricerca - Strengthening of the Italian Research Infrastructure for Metrology and Open Access Data in support to the Agrifood (METROFOOD-IT) (M4C2)	soggetto co – proponente (DSCVSA , DIA)	Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile - ENEA	Sviluppo di una piattaforma metabolomica basata su tecniche di spettrometria di massa ad alta risoluzione e chemiometriche per l'individuazione di marcatori per la qualità e l'autenticità di alimenti e per il controllo dei processi di produzione per la sicurezza alimentare, integrazione delle facilities fisiche con quelle elettroniche per lo sviluppo di sensori smart per la progettazione di lingue e nasi elettronici come dispositivi intelligenti che mimano i sensi umani, implementazione dei sensori analitici smart su piattaforme elettroniche multicanale portatili progettate secondo il paradigma “Internet of Things” (IoT) e su algoritmi di “Machine Learning” e di “Intelligenza Artificiale”, modellazione e monitoraggio di processi di trattamento termico dei prodotti alimentari al fine di garantire la sicurezza e la qualità degli alimenti, implementazione dell'infrastruttura elettronica per lo sviluppo di una catena di controllo digitale per il monitoraggio delle performance dei processi dell'industria alimentare.	2.140.000,00 (0,00)
Infrastruttura di ricerca Strengthening the MIRRI Italian Research Infrastructure for Sustainable Bioscience and Bioeconomy (SUS-MIRRI.IT) (M4C2)	soggetto co – proponente (DSAF)	Università degli Studi di Torino	Implementazione delle apparecchiature per l'isolamento, l'identificazione e la caratterizzazione genotipica, fenotipica e tecnologica dei microorganismi,	308.955,00 (0,00)
Infrastruttura tecnologica- PaRma TECHnople Innovation Infrastructure	soggetto proponente (BPN-TEC , CIPACK ,	Università degli Studi di Parma	implementazione del numero di isolati appartenenti alla UPCC (University of Parma Culture Collection) e del loro livello di caratterizzazione, la definizione di procedure standard comuni alla rete delle Collezioni e del disaster plan, l'implementazione del sistema di gestione qualità interno della UPCC, la creazione del catalogo della UPCC, del software per la gestione della collezione e	4.996.579,00 (0,00)

TABELLA - Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti, centri)	Ente proponente	Attività e obiettivi previsti per UNIPR	Totale fin.to complessivo (Euro) (di cui da destinare a bandi a cascata)
(PRoTECH-II) (M4C2)	SITEIA.PARMA , FTLAB		della piattaforma di interazione con gli stakeholder, in interoperabilità con le piattaforme internazionali, la realizzazione di servizi e corsi di formazione.	
Partenariato Esteso 4 - Scienze e tecnologie quantistiche (National Quantum Science and Technology Institute – NQSTI) (M4C2)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DSMEI , DIA , DSCVSA)	Università degli Studi di Camerino	Realizzazione di un'infrastruttura tecnologica dell'innovazione distribuita con la compartecipazione e il cofinanziamento di varie imprese in due ambiti specifici (l'impiantistica alimentare sostenibile e ottimizzata e la farmaceutica/biofarmaceutica avanzata), attività di sperimentazione avanzata e la realizzazione di laboratori tecnologici e impianti pilota sul packaging, sulla robotica, sullo sviluppo di farmaci e sulla preparazione di vaccini biotecnologici.	2.318.820,00 (0,00)
Partenariato Esteso 10 – Modelli per un'alimentazione sostenibile (ON Foods - Research and innovation network on food and nutrition Sustainability, Safety and Security – Working ON Foods) (M4C2)	soggetto proponente, socio fondatore dell'Hub e Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (DSAF , DIA , DSCVSA , DSEA , DIMEC , DGSP!)	Università degli Studi di Parma	Sviluppo di strategie a impatto positivo sulla sostenibilità socio-economica e ambientale del food system, attività nel contesto della sicurezza alimentare di cibi tradizionali e innovativi, il miglioramento della qualità di prodotti e modelli alimentari anche nell'ottica di una nutrizione personalizzata, l'analisi e previsioni di comportamenti dei consumatori e delle aziende, promozione dell'educazione e di comunicazione alla salute.	12.353.750,00 (4.983.750,00)

TABELLA - Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti, centri)	Ente proponente	Attività e obiettivi previsti per UNIPR	Totale fin.to complessivo (Euro) (di cui da destinare a bandi a cascata)
Partenariato Esteso 12 - Neuroscienze e neurofarmacologia (MNESYS - A multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease) (M4C2)	socio fondatore dell'Hub, Spoke e soggetto affiliato allo Spoke (DIMEC , DSCVSA , DSAF , DSMFI)	Università degli Studi di Genova	Studio anatomico-funzionale dei meccanismi del neurosviluppo e della cognizione sociale, l'identificazione di biomarker dei disturbi del neurosviluppo, la definizione dei determinanti sociali e ambientali del neurosviluppo, lo studio dei meccanismi di degenerazione neuronale e recupero indotto da farmaci, lo sviluppo di approcci multimodali per monitorare la progressione delle malattie neurodegenerative e definizione di nuove metodologie riabilitative, l'imaging multiparametrico e approcci neurofisiologici per monitorare la neurodegenerazione nel sistema nervoso centrale e periferico.	5.877.550,00 (2.200.000,00)
Enzimi artificiali per la produzione fotocatalitica di idrogeno in batteri fotosintetici - ART-2-HYDROGEN (M2C2)	soggetto capofila (DSCVSA , DSAF , DSMFI)	Università degli Studi di Parma	Realizzazione di un enzima artificiale in grado di produrre idrogeno utilizzando un trasferimento di elettroni promosso dalla luce. Ancoraggio dell'enzima sulle pareti di un cianobatterio e utilizzo dell'energia raccolta attraverso la fotosintesi per alimentare energeticamente la produzione di idrogeno.	2.142.500,00 (0,00)
Progetto Digital Lifelong Prevention - DARE (Linea A PNC)	socio fondatore dell'Hub e soggetto affiliato allo Spoke (DIMEC , DIA , DGSP1)	Alma Mater Studiorum – Università di Bologna	Implementazione del percorso di transizione digitale in sanità, superando le molteplici barriere attualmente esistenti,	5.000.000,00 (0,00)

TABELLA - Progetti UNIPR finanziati nell'ambito del PNRR (dato al 31.12.2022)

Proposta progettuale (Acronimo) – (tipologia progetto)	Ruolo UNIPR Strutture coinvolte (dipartimenti, centri)	Ente proponente	Attività e obiettivi previsti per UNIPR	Totale fin.to complessivo (Euro) (di cui da destinare a bandi a cascata)
Progetto HLS - Hub Life Science – Diagnostica Avanzata (DA) (Linea B PNC)	spoke di secondo livello (DIMEC)	FONDAZIONE IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico	Sviluppo di un algoritmo diagnostico e prognostico per pazienti con patologie cardio-toraciche, mediante sistemi di intelligenza artificiale in grado di integrare dati morfologici, genomici, biologici e funzionali in un percorso di cura individualizzato.	660.000,00 (0,00)
Theranostics in gastric cancer through immunotargeting of the CSPG4 cell surface proteoglycan Proof of Concept - PNRR-POC-2022-12376831 (M6C2)	collaborazione scientifica (COMT)	Regione Veneto	Il Centro oncologico COMT dell'Ateneo eseguirà tutte le sperimentazioni volte ad approfondire la funzionalità anti-neoplastica degli anticorpi oggetto della proposta progettuale, eseguendo sia analisi in vitro che in modelli animali di tumorigenesi, assicurando pertanto un concreto avanzamento dello sviluppo preclinico dei farmaci anticorpali. Si concentrerà in particolare modo su analisi ad alta definizione delle interazioni fra anticorpi e cellula tumorale e indagherà sui meccanismi molecolari che sottendono all'azione citotossica degli anticorpi in cellule tumorali gastriche. Il Team sarà responsabile dell'ingegnerizzazione di cellule tumorali provenienti da pazienti e parteciperà attivamente alla creazione, manipolazione e valutazione finale dei livelli di crescita tumorale nei modelli animali, applicando tecniche di marcatura fluorescenti e isotopiche.	356.000,00 (0,00)
RE.MO.PACK (Accordi per l'Innovazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy)	soggetto co-proponente (CIPACK)	Nordmeccanica S.P.A.,	RE.MO.PACK intende individuare strutture monomateriali per il packaging flessibile, ossia e da un unico polimero, validate su sistemi tecnologici in ambiente operativo, che rispondano alle esigenze dei materiali plastici usati nel settore industriale del packaging, con particolare riferimento agli innovativi materiali innovativo sarà realizzato da Nordmeccanica sviluppando un processo di deposizione in alto vuoto e laccatura su differenti film polimerici, come le poliolefine. La sostenibilità e la riciclabilità delle strutture esistenti, così come la idoneità al contatto alimentare, saranno testate da Cipack. In futuro, si valuterà anche le applicazioni in contesti produttivi a	751.412,00 (0,00)
Totale finanziamenti UNIPR PNRR(di cui da destinare a bandi a cascata)				59.931.820,00 (11.884.049,00)

TABELLA – Indicatori per misurare il valore pubblico					
Indicatori	Valore iniziale	Peso	Fonte	Target per il triennio	
				2023/2024	2024/2025
ID21 Numero di studenti che hanno sostenuto l'esame relativamente a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	60	10%	ESSE3	400	500
				2023	2024
ID42 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali	72,7%	10%	AlmaLaurea	>74%	>75%
ID43 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	0,91	10%	AlmaLaurea	>=0,91	> = 0,91
IR32 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	60%	10%	SCOPUS	60%	60%
IR42 Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	0,052	10%	PRO3 – bilancio consuntivo	0,054	0,055
ITM12 % di risposte positive in test di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti	ND	10%	Applicativo interno di CSM	65%	70%
				2023/2024	2024/2025
ITM31 Numero di ore di attività didattica erogate nel contesto del Polo Universitario Penitenziario	93	10%	DB locale	130	150
				a.a.22/23, a.s. 2023	a.a.23/24, a.s. 2024
IINT21 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,017	10%	ANS	0,024	0,026
				2023	2024
ISO24 Numero beni dismessi e donati per il riuso	12	10%	DB locale	20	25
ISO33 Numero eventi di public engagement organizzati in ambito di sviluppo sostenibile	7	10%	DB locale	35	40
IAMM11 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi	22,3%	10%	Applicativo interno di CSM (GP)	>= 25% di risposte pienamente positive	>= 25% di risposte pienamente positive

TABELLA : Obiettivi del Direttore Generale						
Descrizione		Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	peso
1	Coordinare il supporto amministrativo per l'attuazione dei progetti PNRR approvati entro dicembre 2022	1.01.2023	31.12.2023	Avvio dei cantieri di edilizia	30.06.2023	0,5
				Ottenimento della certificazione EAEVE per il Dipartimento di Scienze-Medico Veterinarie	31.12.2023	
2	Coordinare, lato Ateneo, il progetto di realizzazione dell'asilo nido	1.01.2023	30.09.2023	Apertura al pubblico	30.09.2023	0,25
3	Coordinare tutte le attività per Efficientare i processi inerenti alle attività di ricerca, didattica e consulenza eseguite dall'Ateneo a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni	1.01.2023	31.12.2023	Proposta al CDA di revisione dei processi e del regolamento in materia	31.12.2023	0,125
4	Coordinare la redazione delle Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere	1.01.2023	30.09.2023	Adozione e pubblicazione delle Linee Guida	30.09.2023	0,125

TABELLA – Obiettivi dei dirigenti						
Descrizione		Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	Peso %
Dirigenza Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti						
1	Migliorare i servizi per gli studenti internazionali	01.01.2023	31.08.2023	Attivazione dello sportello per studenti internazionali	31.08.2023	60
2	Coordinare il completamento dell'obiettivo AMM1.1.4VP – migliorare il servizio “Gestione tirocini” in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	01.01.2023	30.04.2023	Attivazione dello sportello	30.04.2023	35
3	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	5
Dirigenza Area Economico Finanziaria						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	25
2	Predisporre e mettere in atto i provvedimenti e quanto necessario per l'applicazione del nuovo regolamento della contabilità economico patrimoniale	01.01.2023	30.09.2023	Emanazione del regolamento	30.09.2023	50
3	Predisposizione linee guida e complesso delle procedure interne relative all' adeguamento dei compensi/gettoni di presenza e ogni altro emolumento spettante ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ordinari e straordinari dell'Università di Parma	01.01.2023	30.09.2023	completamento procedura relativa all'attività	30.09.2023	25

TABELLA – Obiettivi dei dirigenti						
Descrizione		Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	Peso %
Dirigenza Area Edilizia e Infrastrutture						
1	Migliorare i servizi agli studenti con l'apertura delle nuove aule al campus per incrementare gli spazi didattici e riqualificare aule multimediali oltretorrente (via Kennedy, via d'Azeglio, via Gramsci e via Volturno)	01.01.2023	30.06.2023	apertura aula di ingegneria	20.02.2023	70
				apertura aula di farmacia	01.03.2023	
				apertura aula di chimica	03.04.2023	
				apertura aula di matematica	30.04.2023	
				fine lavori riqualificazione aule multimediali	30.06.2023	
2	Eseguire i lavori di riqualificazione giardino storico Orto Botanico. Finanziamento PNRR M1C3 Misura 2	01.01.2023	31.12.2023	inizio lavori per rispettare i termini del bando PNRR.	31.01.2023	20
				avvio secondo stralcio	31.12.2023	
3	Coordinare il completamento dell'obiettivo AMM1.1.6VP – Migliorare i servizi manutentivi (edili e impiantistici) in riferimento al servizio "utilizzo degli spazi universitari" e in applicazione del Progetto di valutazione partecipativa	01.01.2023	31.12.2023	Attivazione di una indagine di soddisfazione sugli spazi universitari	31.12.2023	10
Dirigenza Area Personale e Organizzazione						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	20
2	Coordinare tutte le procedure di reclutamento e di progressione verticale	01.01.2023	30.09.2023	Completamento di tutte le prove di concorso	30.09.2023	80
Dirigenza Area Ricerca						
1	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31.12.2023	50

TABELLA – Obiettivi dei dirigenti						
	Descrizione	Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	Peso %
2	Revisionare il processo di presentazione e approvazione dei progetti finanziati	01.01.2023	31.12.2023	Proposta di modifica del processo	31.12.2023	50
Dirigenza Area Sistemi Informativi						
1	Coordinare la dematerializzazione completa delle Immatricolazioni	01.01.2023	15.05.2023	Introduzione dell'utilizzo esclusivo di SPID, CIE, EIDAS per l'immatricolazione, eliminando la richiesta della foto dello studente	15.05.2023	40
2	Produrre il Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 dell'Università di Parma	01.01.2023	31.10.2023	Stesura del Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 dell'Università di Parma	31.10.2023	40
3	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	30.11.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	30.11.2023	20
Dirigenza Area Terza Missione						
1	Definire standard procedurali che semplifichino e rendano più trasparenti e tracciabili i processi amministrativi di brevettazione	01.01.2023	31.07.2023	Proposta di Regolamento brevetti al Direttore Generale	31.07.2023	60
2	Analizzare e proporre l'ottimizzazione dei processi di ricerca, consulenza e didattica eseguite dall'Università degli Studi di Parma, a fronte di contratti o accordi con soggetti esterni, in sinergia con le altre Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri.	01.01.2023	31.12.2023	Stesura della parte di competenza del documento di analisi e proposta di revisione delle procedure e dei processi, anche a livello organizzativo, e del regolamento in materia	31/12/2023	40
Ufficio di coordinamento per l'efficiamento energetico						
1	Avviare gli interventi di riqualificazione energetica ricompresi del contratto di concessione di Partenariato Pubblico Privato Rep. n. 1644 del 20.05.2022	01.01.2023	31.12.2023	Avvio dei cantieri di riqualificazione energetica in tempo utile per permetterne l'ultimazione entro il 31.08.2024	31.12.2023	80%



TABELLA – Obiettivi dei dirigenti						
Descrizione		Data inizio	data fine	KPI/attività	Target	Peso %
2	Supportare tecnicamente la predisposizione della domanda di partecipazione al bando regionale POR FESR di riqualificazione energetica di edifici pubblici (domanda entro il 27/4)	01.01.2023	27.04.2023	Diagnosi energetica di un edificio appositamente individuato per la partecipazione al bando	27.04.2023	20%
Ufficio di management						
	Definire il processo di rendicontazione dei progetti PNRR	01.01.2023	31.03.2023	Proposta di nuovo processo	31.03.2023	70
	Assolvere gli obblighi di comunicazione del PNRR	01.01.2023	30.06.2023	Pubblicazione delle pagine web per tutti i progetti finanziati al 31.01.2023	30.06.2023	30

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025
A. BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLE PERSONE

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro e. Con il termine di "**salute organizzativa**" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora e contribuendo a costruire un ambiente di lavoro improntato, più in generale, alla sostenibilità.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
A1. Prendersi cura	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	sostenere la Comunità universitaria durante i momenti più sfidanti e complessi della vita lavorativa, familiare e sociale.	incontri a carattere seminariale/laboratoriale, condotti anche a piccoli gruppi che approfondiranno temi quali, a titolo esemplificativo: la nascita di un figlio, il lavoro di cura, la separazione, il lutto, il conflitto, il rientro al lavoro dopo un lungo periodo di assenza ecc.	CAI, Centro Selma, CUG, relatori interni o esterni esperti dei temi trattati	A carico del budget Piano azioni positive euro 3.000,00
A2. Facciamo prevenzione	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	Sostenere e favorire l'accesso a percorsi di prevenzione oncologica attraverso modalità snelle e più vicine alle esigenze di conciliazione dei dipendenti. È noto, infatti, che le visite mediche preventive possono identificare lesioni tumorali allo stadio iniziale, aumentando così notevolmente la possibilità di guarigione. È altresì importante che anche i giovani e le giovani vengano adeguatamente informati rispetto a percorsi di prevenzione oncologica idonei alla loro età.	<p>- Modulo 1 "Battilo sul tempo" riguarda le visite mediche di prevenzione oncologica che potranno essere svolte, in orario di lavoro, presso gli ambulatori dedicati messi a disposizione dalla LILT.</p> <p>- Modulo 2 "Il benessere parte da noi" riguarda percorsi di informazione rivolti a tutti i dipendenti dell'Università, offerti con programmazione annuale. I temi trattati riguarderanno la prevenzione primaria e quindi: seguire un regime alimentare sano, non fumare, mantenere una regolare attività fisica, non eccedere nel consumo di alcool ed esporsi ai raggi solari in maniera adeguata.</p> <p>- Modulo 3 "Impariamo a conoscerci" è invece rivolto agli studenti</p>	CUG, Centro SELMA, LILT, eventualmente il Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro e relatori esperti dei temi trattati individuati internamente o esternamente all'Ateneo.	nessuno

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025

			dell'Università di Parma e prevede percorsi formativi che medici esperti condurranno a piccoli gruppi per insegnare ai giovani a prendersi cura di sé anche attraverso azioni di prevenzione oncologica.		
A3. Giornata del benessere e dei corretti stili di vita	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	promozione del benessere psico-fisico e dei corretti stili di vita attraverso un'adeguata pratica dell'attività motoria, una corretta alimentazione nonché attività di prevenzione oncologica.	Saranno organizzati eventi ed incontri formativi/informativi, che, sulla base delle disponibilità dei Partners coinvolti e in stretto raccordo con il progetto "Facciamo prevenzione", offriranno momenti di informazione e formazione su temi quali: la prevenzione oncologica, la corretta alimentazione e, più in generale, i corretti stili di vita, nonché la promozione dell'attività motoria. Verrà ricordato ai dipendenti la possibilità di recarsi presso il Campus per percorrere il percorso "benessere all'interno e corretti stili di vita" allestito con segnaletica permanente presso il Campus universitario. In continuità con gli eventi della giornata del benessere, sarà altresì offerto un corso di Yoga e un corso di ginnastica all'aperto presso il giardino della piscina del Campus universitario.	UO Formazione e benessere, CUG, CSU, Dipartimenti e Corsi di studio interessati a partecipare, LILT, Associazioni del territorio e istruttori di Yoga e fitness.	A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00
B. FORMAZIONE					
Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
B1. Formazione obbligatoria sul linguaggio di genere	Personale PTA e docente	Con tale misura si intende dare attuazione alle Linee guida sull'uso del genere nel	inserire nel Piano della formazione obbligatoria per il personale tecnico amministrativo e per il personale	Area personale e organizzazione,	A carico del budget Piano azioni positive euro 1.500,00

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025

		linguaggio amministrativo, approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché all'Obiettivo 7.1. (Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1) del GEP dell'Ateneo di Parma, nella consapevolezza che attraverso il corretto uso delle parole le istituzioni devono farsi carico di veicolare un modello di società improntato al valore costituzionale dell'eguaglianza.	docente percorsi dedicati all'uso del linguaggio di genere nella realtà universitaria. Gli incontri, che potranno essere tenuti anche a carattere seminariale, in presenza, on line o in modalità e-learning, saranno condotti da esperte/i di linguaggio di genere e potranno concludersi con laboratori utili ad esercitare l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella redazione di atti amministrativi, nella revisione della modulistica e dei testi del sito Web di Ateneo.	U.O. Comunicazione Istituzionale, Centro Selma, CUG e relatori esperti del tema trattato da individuare all'interno o all'esterno dell'Ateneo.	
--	--	--	---	--	--

C. WELFARE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

Al fine di attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, il CUG ritiene sia necessario favorire la conciliazione tra i tempi del lavoro e le esigenze di vita familiare che, di fatto, nonostante le trasformazioni sociali della famiglia, continuano a gravare prevalentemente sulle donne.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
C1. Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi	personale e studenti dell'Università di Parma	favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo	sostenere l'iscrizione dei figli dei dipendenti e degli studenti ai centri estivi	CUG e CSU	A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00
C2. Compiti con unipr	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse)	Promuovere azioni di inclusione sociale e apprendimento didattico rivolto ai figli/alle figlie, del	Con tale progetto si intende attivare un servizio didattico, erogato in prevalenza da Studenti e Studentesse iscritti agli ultimi anni dei corsi di laurea	Rettorato, Direzione Generale, Area Personale e	A carico del budget Piano azioni positive euro 6.000,00

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025

		personale tecnico amministrativo, del personale docente e nonché degli studenti e delle studentesse del nostro Ateneo, che presentano difficoltà di apprendimento in specifiche materie o che intendono potenziare le conoscenze di specifiche discipline.	e/o giovani dottorandi di ricerca dell'Università di Parma, che saranno selezionati attraverso appositi Bandi e scelti come Tutor di materie. Tale servizio sarà realizzato nei periodi di chiusura dei centri estivi e/o durante l'anno, per compensare i costi di eventuali "lezioni private" che spesso le famiglie si accollano, specie nel periodo estivo, in vista degli esami di recupero di debiti formativi dei figli/delle figlie che frequentano le scuole superiori.	Organizzazione, Consiglio del Personale Tecnico amministrativo, CUG, CSU.	
--	--	--	--	---	--

D. PARI OPPORTUNITÀ, NON DISCRIMINAZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

In questa sezione si intende dare spazio alle misure di intervento volte ad informare, formare sul tema delle pari opportunità e sull'importanza di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne e contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché l'intera cittadinanza di Parma al rispetto reciproco. In particolare, la violenza di genere rappresenta un fenomeno complesso, trasversale e multiforme, profondamente radicato nella cultura del nostro Paese.

Nel rispetto della normativa vigente e in particolare in attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (cd. Convenzione di Istanbul, 2011-2013), le Università sono chiamate a esercitare un ruolo attivo nel prevenire e contrastare questo fenomeno, promuovendo campagne di sensibilizzazione rivolte principalmente agli studenti e alle studentesse più giovani; promuovendo corsi interdisciplinari sul tema, rivolti all'intera componente studentesca dell'Ateneo e attivando, anche in collaborazione con realtà consolidate su territorio provinciale e regionale (Centro antiviolenza, Comune, Regione) i più idonei strumenti volti a supportare, psicologicamente, socialmente e giuridicamente, donne (studentesse, personale tecnico amministrativo, personale docente dell'Ateneo di Parma) vittime di violenza di genere.

Azione	Destinatari (stakeholder)	Finalità	Descrizione azione	Soggetti coinvolti	Costi
D1. Promuovere percorsi sui temi legati	Comunità universitaria (PTA, docenti, studenti e studentesse) e cittadinanza.	- Promuovere attività seminariale, convegnistica sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema	Organizzare e promuovere incontri formativi, informativi, attività seminariale, convegnistica, di studio, di ricerca, di pubblicazione e di laboratorio sul tema dell'identità di	Rettorato, Direzione generale, Aree dirigenziali, Dipartimenti e	A carico del budget Piano azioni positive euro 9.500,00

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2023- 2025

<p>alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'identità di genere e contro la violenza sulle donne.</p>		<p>della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgare anche con pubblicazioni approfondimenti e ricerche condotte su tali temi. - Promuovere iniziative culturali e didattiche non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo ma anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Parma. - Incentivare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ad approfondire temi legati all'identità di genere, più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione. - Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università. - Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione e misure di gender mainstreaming. 	<p>genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promozione di attività didattiche trasversali sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze. - Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio del Piano dell'uguaglianza di genere. - Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere. - Rassegna di iniziative "non solo 25 novembre". 	<p>Centri d'Ateneo, CUG, Consigliera di fiducia.</p>	
---	--	---	---	--	--

Tabelle consistenza del personale docente e tecnico amministrativo (a tempo indeterminato e determinato) per fasce di età e per genere

		FASCE D'ETA'																		Totale complessivo
		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-70		
QUALIFICA		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
PO						2	1	2	4	13	14	33	17	47	15	39	9	44	240	
PA				1	6	8	26	29	47	72	46	45	28	53	23	32	8	16	440	
RUC									2	7	6	5	9	10	14	11		9	73	
RTD/a	1		26	24	17	21	8	6	1	5	1		2	1					113	
RTD/b			6	2	19	20	13	18	6	9	2	3	1	2		2			103	
Totale		1	0	32	27	42	51	48	55	60	106	69	86	57	113	52	84	17	69	969

		FASCE DI ETA' TEMPI INDETERMINATI																		Totale complessivo		
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64			65-69	
Ruolo	Giuridico	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
DIRIGENTE													1	1	1	1	1					5
PTA		2	3	11	4	28	17	32	19	56	20	110	52	96	68	130	78	74	31	11	10	852
CEL													1		2		3	1				7
Totale		2	3	11	4	28	17	32	19	56	20	110	53	98	69	133	79	77	32	11	10	864

* di cui n.8 unità in aspettativa di ricerca (rtd)

		FASCE DI ETA' TEMPI DETERMINATI																		Totale		
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64			65-69	
Ruolo	Giuridico	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
D.G.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
DIRIGENTE t.d.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
PTA T.D.		1	2	2	4	1	-	2	1	-	-	2	-	2	1	2	-	1	-	-	-	21
CEL T.D.		-	-	-	-	-	1	7	1	6	1	-	1	2	1	3	-	-	1	-	-	24
TECNOLOGI		-	-	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	5
Totale		1	2	3	4	1	1	11	3	6	1	3	1	4	4	5	0	1	2	0	0	53
Tot. compl.vo		3	5	14	8	29	18	43	22	62	21	113	54	102	73	138	79	78	34	11	10	917

TABELLA - Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali

STRUTTURA	B	C	D	EP	CEL	TECN.GI	Totale PTA	% su TOT	PO	PA	RUC	RTD /a	RTD /b	Totale DOC	Totale com.vo
Direzione Generale	27	28	22	11			88	9,7%							92
Rettorato	2	9	8	2			21	2,3%							21
Area - Didattica, Intern. e Servizi agli Studenti	13	47	33	8			101	11,1%							97
Area - Economico Finanziaria	5	30	21	2			58	6,4%							58
Area - Edilizia e Infrastrutture	1	16	9	4			30	3,3%							31
Area - Personale e Organizzazione	4	21	11	4			40	4,4%							40
Area - Ricerca	12	33	22	6			73	8,0%							73
Area - Sistemi Informativi		20	29	8			57	6,3%							57
Area - Terza Missione	4	11	9	3			27	3,0%							27
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo (CAPAS)			1				1	0,1%							1
Centro Accoglienza e Inclusione (CAI)		4	3	1			8	0,9%							8
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)			2	1			3	0,3%							3
Centro Studi e Archivio della Comunicazione (CSAC)	1	4	4	2			11	1,2%							10
Centro di Medicina del Sonno			2				2	0,2%							2
Centro Linguistico di Ateneo (CLA.)		1	3	1	11		16	1,8%							16
Centro Serv. per Salute, Igiene Sicurezza sui luoghi di lavoro		4	3	1			8	0,9%							8
Centro Servizi E- Learning		4	2				6	0,7%							6
Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza, Tecnologie e Innovazione Agroalimentare (SITEIA)		1				1	2	0,2%							2

TABELLA - Distribuzione del personale non dirigente per strutture apicali

STRUTTURA	B	C	D	EP	CEL	TECN.GI	Totale PTA	% su TOT	PO	PA	RUC	RTD /a	RTD /b	Totale DOC	Totale com.vo
Centro Universitario di Odontoiatria		8	4				12	1,3%							12
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	6	13	7	1	18		45	5,0%	16	56	5	13	13	103	148
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	1	5	3	1			10	1,1%	20	17	6	4	8	55	65
Dip. Ingegneria e Architettura	3	23	5	1	1	3	36	4,0%	44	60	4	30	15	153	189
Dip. Medicina e Chirurgia	2	42	37	5	1		87	9,6%	52	90	26	23	18	209	296
Dip. Sc. Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	2	23	26	4			55	6,1%	25	75	8	11	11	130	185
Dip. Scienze degli Alimenti e del Farmaco	3	15	10	2			30	3,3%	16	52	4	8	13	93	123
Dip. Scienze Economiche e Aziendali	2	9	2	1			14	1,5%	30	27	8	4	12	81	95
Dip. Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	1	16	3	1		1	22	2,4%	22	34	6	17	8	87	109
Dip. Scienze Medico-Veterinarie	4	23	11	5			43	4,7%	15	29	6	3	5	58	101
Totale							906	100,0%							
COMANDO in altre strutture diverse dall'Ateneo		1		2			3								
Totale complessivo	93	411	292	77	31	5	909		240	440	73	113	103	969	1879

Tabella– Posizioni inserite nella integrazione della programmazione 2022 per le quali sono da attivare le relative procedure assunzionali (mobilità, concorso, assunzione mediante scorrimento)

STRUTTURA	Amministrativa	Amministrativa- Gestionale	Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati	Biblioteche	Servizi Generali e Tecnici	Socio-Sanitaria
Rettorato			1C			
Direzione Generale		1 EP; 4 D	1 D; 1 C			
Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti	5 C	2 D				
Area Ricerca	5 C	1 EP; 1 D		5 C		
Area Terza Missione	3 C	2 EP; 1 D	1 D			
Area Economico Finanziaria	2 C					
Area Edilizia e Infrastrutture	1 C	1 D	2 D; 2 C			
Area Personale e Organizzazione		2 D	1 C			
Area Sistemi Informativi		1 D	2 D; 2 C			
Dip. Discipl. Umanistiche, Sociali e Imprese Cult.	1 C					
Dip. Giurisprudenza, Studi Politici e Internaz.li	1 C					
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	1 C		1 D; 5 C			
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1 C	1 EP	3 D		1 B	2 D
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	2 C					
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	3 C		2 D; 1 C		1 B	
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	2 C		4 C			
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	2 C					
Dip. Scienze Medico-Veterinarie			1 C		2 B	1 EP
Centro Studi e Archivio della Comunicazione – C.S.A.C.	1 C		1 D; 2 C			
Centro Universitario di Odontoiatria			2 C			
Centro per le Attività e le Professioni delle Arti e dello Spettacolo – C.A.P.A.S.	1 C					
Centro Interdipartimentale Misure G. Casnati (CIM)			1 D			
Centro Linguistico di Ateneo – C.L.A.	1 C					

