



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-VETERINARIE

PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE 2022 - 2024

MONITORAGGIO

2022

2023

2024

Approvato con delibera del Consiglio di Dipartimento del 20.12.2023

FASI DEL CICLO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE

	Documenti di riferimento	Durata Periodicità	Competenza	Contenuto
PLAN	Piano strategico dipartimentale (PSD)	Triennale con eventuali aggiornamenti	<ul style="list-style-type: none"> • CdD (approvazione) • CCPQ (valutazione coerenza con PSA) • PQD (valutazione coerenza AQ-PSA) • S.A. (delibera /presa d'atto coerenza con PSA) • CdA (delibera coerenza con PSA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi strategici dipartimentali • Azioni strategico-operative (Attività poste in essere per realizzare gli obiettivi strategici dipartimentali)
DO	PSD, Delibere CdD, documenti di AQ, PIAO	Annuali/pluriennali	<ul style="list-style-type: none"> • P. docente (gestione) • PTA (operatività) • Direttore di Dip.to (definizione e assegnazione obiettivi operativi) • CdA (approvazione PIAO) 	Attività operative per realizzare gli obiettivi strategici, inclusi gli obiettivi operativi di performance del PTA
CHECK	Relazione annuale del PQD	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • PQD (predisposizione) • CdD (approvazione) • PQA (valutazione) 	Risultati degli obiettivi annuali di AQ del Dipartimento
	Scheda monitoraggio dipartimentale	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • CdD 	Monitoraggio obiettivi e degli indicatori strategici e delle azioni strategico-operative collegate, incluso il monitoraggio delle risorse
	Relazione unica di Ateneo	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • CPPQ • CdA (approvazione) • NdV (validazione) 	Rendicontazione dei risultati generali di Ateneo inclusa la performance dipartimentale
ACT	Scheda monitoraggio	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • CdD 	Azioni correttive, aggiuntive e migliorative

Nella fase di pianificazione (**Plan**) si definiscono, nel Piano strategico dipartimentale, le linee di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo termine. Tali strategie contribuiscono da un lato alla realizzazione della strategia di Ateneo ([Piano Strategico di Ateneo 2022-2024](#)), dall'altro alla realizzazione della specifica missione dipartimentale, alla luce delle peculiarità delle discipline che ne costituiscono le fondamenta. Il raggiungimento della strategia (obiettivi strategici) è misurato attraverso indicatori strategici.

La realizzazione della strategia dipartimentale (**Do**) avviene grazie all'azione sinergica della componente docente e PTA, attraverso azioni strategico-operative, la cui efficacia è misurata dagli indicatori strategici, e attraverso obiettivi di performance. Questi ultimi vengono assegnati annualmente a tutto il PTA in sede di approvazione del PIAO. Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali, funzionale alla creazione di

valore pubblico, viene monitorato annualmente attraverso una scheda monitoraggio, in cui confluiscono anche i risultati dell'operatività del dipartimento (**CHECK**).

Nella scheda monitoraggio vengono altresì evidenziati i risultati raggiunti attraverso la stipula di accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale.

Dal monitoraggio dei risultati raggiunti discendono azioni correttive, aggiuntive e migliorative (**ACT**) che verranno prese in esame anche ai fini della definizione degli obiettivi di performance del PTA nel PIAO dell'annualità successiva.

SCHEDE MONITORAGGIO OBIETTIVI STRATEGICI
DIDATTICA – Qualità della formazione e dell'azione didattica e centralità dello studente
D1 - Riqualificare e ampliare l'offerta formativa

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		21/22	21/22		
ID11a Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea triennale e laurea magistrale a ciclo unico (L -LMCU)	243 (dato as 2021-aa 20-21)	Incremento $\geq 1\%$ rispetto al valore iniziale	254		Banca dati Dipartimentale
ID11b Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea magistrale (LM)	28 (ANS a.a. 20/21 solo LM)	Incremento $\geq 1\%$ rispetto al valore iniziale	30		Banca dati Dipartimentale
ID12 Numero di corsi di laurea ad orientamento professionale attivati in sinergia con il contesto territoriale e la Fondazione FUP	Nessun corso	Nessun corso	Nessun corso		Banca dati Dipartimentale
ID13 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati	1	1	1		Banca dati Dipartimentale
ID14 Proporzione di immatricolati ai corsi di laurea professionalizzanti sul totale degli immatricolati	0	0	0		Banca dati Dipartimentale

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
D1.1 Revisione e riqualificazione dell'offerta formativa in qualità D1.2 Progettazione, in qualità, di nuovi percorsi formativi, con particolare riferimento ai percorsi ad orientamento professionale di cui al D.M. 446/2020 e ai percorsi interAteneo, che tengano conto del	Relativamente all'indicatore D11.b, si evidenzia una flessione che risulterà inevitabile dal momento che sono stati attivati altri Corsi di Studio inquadrati come appartenenti all'LM 86, a livello nazionale	



contesto del mercato del lavoro e delle specificità dell'Università di Parma e del suo territorio, anche attraverso la valorizzazione della multidisciplinarietà dei percorsi di studio		
---	--	--

RISORSE	
Economiche	6.000 euro/anno
Umane	Le azioni indicate verranno messe in atto grazie alla supervisione della Delegata dipartimentale per la Didattica sulla base della progettazione e pianificazione messa in atto, in seno alla Commissione Didattica di Dipartimento, che vede coinvolto ciascun Presidente dei corsi di studio inquadrati nel dipartimento. La Commissione terrà conto di quanto riportato dai documenti che fanno riferimento agli incontri con gli Stakeholder (a cadenza annuale) e alle riflessioni critiche ed operative proposte dalla CPDS.
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	La strategia permetterà a piccoli gruppi di studenti, a rotazione, di prendere parte alle lezioni universitarie frontali e didattico-pratiche e alle visite didattiche organizzate in strutture idonee al profilo del medico veterinario, ma anche del laureato in scienze zootecniche e in produzioni animali.

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

D2: fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		22/23	22/23		
ID21 Numero di studenti che hanno sostenuto l'esame relativamente a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	3	> Valore iniziale	22		U.O. Programmazione e Controllo di Gestione

2022

2022

ID22 Numero di iniziative di formazione docenti attivate nell'anno solare	1	2	4		Banca dati Dipartimentale
---	---	---	---	--	---------------------------

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
D21 Potenziamento e ampliamento delle attività didattiche con valenza trasversale	Si evidenzia un forte incremento, avendo l'Ateneo ampliato notevolmente l'offerta formativa proponendo, allo stato attuale, 51 corsi a valenza competenze trasversali	
D22 Consolidamento delle attività di formazione a supporto della professionalità docente	L'Ateneo di Parma, attraverso la nomina di un Gruppo di lavoro per lo sviluppo dell'insegnamento universitario , sta ponendo le basi per la realizzazione di svariati corsi di formazione destinati a docenti sugli aspetti prettamente pedagogici dell'insegnamento universitario che contemplino le questioni docimologiche e l'utilizzo di nuove tecnologie a sostegno dell'apprendimento; il gruppo di lavoro ha già avviato un intenso lavoro di progettazione della ricerca-formazione sui bisogni formativi dei docenti universitari che si è concretizzata in numerose attività realizzate negli ultimi anni.	

RISORSE

Economiche	
Umane	



Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

D3: valorizzare il sistema di formazione post-lauream

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		22/23	22/23		
ID31 Borse di dottorato industriale e/o finanziate da enti esterni e imprese	as 2021, a.a.20-21 - Pro3 B_h)	1	1		Banca dati Dipartimentale

		22/23 e 2022	23/24 e 2023		
ID32 Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo	0,120 (a.a.2021, a.a.20-21 -Pro3 B_a	0,169	0,103		U.O. Programmazione e Controllo di Gestione

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
D3.1 Iniziative volte al sostegno e rafforzamento dei corsi di Dottorato di Ricerca	<p>Le iniziative messe a sostegno per il rafforzamento dei Corsi di Dottorato di Ricerca in Scienze Medico Veterinarie sono state le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. organizzazione di corsi di statistica di base ed avanzata per l'analisi dei dati. 2. organizzazione di seminari attinenti ai diversi ambiti scientifici per migliorare il livello collaborativo all'interno ed all'esterno del dipartimento. 3. attribuzione di attività didattica esercitativa, se pur limitata e non di intralcio all'attività sperimentale di laboratorio, per aumentare l'interazione fra studenti di Corsi di Studio e dottorandi. Questo per far conoscere ai laureandi la funzione e le attività del Dottorato di Ricerca, come un'opportunità ulteriore nel periodo post-lauream. 4. monitoraggio attento dell'attività del singolo dottorando mediante un progress report annuale effettuato attraverso una dissertazione orale 	



	<p>di fronte all'intero Collegio docenti di Dottorato. Questo per esercitare lo studente alla divulgazione orale dei propri risultati ottenuti in Laboratorio presso un'audience competente, in grado di porre domande e sollevare problematiche a cui lo studente deve rispondere e risolvere con pertinenza scientifica e saper dimostrare che il dato ottenuto avvalorata la tesi.</p>	
<p>D3.2 Iniziative a sostegno della internazionalizzazione dei Dottorati di Ricerca</p>	<p>1. reclutamento di visting professor per fornire lezioni ad alto profilo scientifico in diversi ambiti ed aumentare il grado internazionalizzazione.</p> <p>2. incentivare gli studenti di dottorato a trascorrere un periodo all'estero di almeno 3 mesi presso Strutture scientificamente qualificate ed apprendere nuove tecniche, metodologie scientifiche e migliorare la lingua straniera.</p>	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
<p>In merito all'indicatore ID32 <i>Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo</i>, si segnala che, per mero errore materiale, era stato riportato come valore iniziale "0,162". Il valore corretto è 0,120 e, di conseguenza, il valore target 2022 risulta essere 0,120, così come per il 2023 e 2024.</p>

D4: rafforzare i servizi agli studenti e alle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		22/23	22/23		
ID41 Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0.26 (iscritti al II anno 20/21 Pro3)	> valore iniziale	0.35		U.O. Programmazione e Controllo di Gestione
ID42 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali	72,7% (dato as 2021 aa 20-21 ex ID22)	> valore iniziale	82%		Banca dati Dipartimentale

ID43 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	0,91 (dato as 2021 aa 20-21 –PRO3C- a ex ID23)	> valore iniziale	0.94		Banca dati Dipartimentale
ID44 Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto	6.86 (dato as 2021 aa 20-21 –PRO3 C_bex ID24)	< valore iniziale	6.72		U.O. Programmazione e Controllo di Gestione / Banca dati Dipartimentale

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
D4.1 Consolidamento delle attività di orientamento in ingresso Implementazione delle attività di presentazione del Corso di Studio nelle scuole secondarie di secondo grado, preparazione e presentazione di Lezioni universitarie ad hoc per le scuole secondarie di secondo grado (online/presenza)	Al fine di fornire agli studenti tutti gli strumenti necessari per una scelta consapevole del percorso di studio da intraprendere, UNIPR in accordo con le scuole superiori, permetterà la partecipazione di piccoli gruppi di studenti, a rotazione, alle lezioni universitarie frontali e didattico-pratiche e alle visite didattiche fuori sede. UNIPR, inoltre, implementerà gli strumenti di conoscenza della sua offerta formativa ed in particolare del nostro CdS mediante la creazione di video esplicativi della vita del Dipartimento, della vita degli studenti.	



<p>D4.2 Consolidamento delle attività di orientamento e di supporto agli studenti in itinere Implementazione della formazione dei nuovi tutor da parte dei tutor uscenti, riunioni per discutere problematiche e nuove proposte, scelta di dottorandi per le attività didattico integrative per armonizzare e migliorare la collaborazione tra docenti e studenti nelle attività di tirocinio e nell'ospedale didattico</p>	<p>Il polo di Veterinaria è una struttura complessa, in via di completa ristrutturazione ed ampliamento. Al momento conta di diversi edifici, sede delle Unità Operative e dei laboratori di ricerca e didattici tra cui uno skill lab e l'Ospedale Veterinario Universitario Didattico, sede di attività multispecialistiche. Il nostro Dipartimento, che già da diversi anni, mette al centro delle proprie scelte lo studente, metterà in campo ulteriori politiche inclusive nei confronti degli studenti, siano essi studenti delle superiori in fase di scelta, siano essi studenti già iscritti al nostro CdS. STUDENTI DELLE SUPERIORI: presso la nostra struttura verranno accolti gli studenti delle superiori perché possano vedere, agire e toccare con mano, grazie alla collaborazione di diverse figure professionali strutturate e non, molteplici attività a cui si può dedicare il Medico Veterinario. In particolare spingeremo gli studenti a orientarsi verso una scelta consapevole in base 1) alle loro attitudini e propensioni (test psico-attitudinali); 2) alle caratteristiche della sede da scegliere inserita in un determinato contesto territoriale (momenti conviviali organizzati per gli studenti); 3) alle esperienze, portate da nostri studenti, più vicini per esperienze e problematiche ai ragazzi delle superiori (seminari di tutoring); 4) all'organizzazione di corsi di approfondimento, sulla base dei programmi ministeriali, per affrontare più serenamente i TOLC (corsi di preparazione).</p>	
<p>D4.3 Rafforzamento dei servizi agli studenti presso la sede di Piacenza</p>		
<p>D4.4 Potenziamento e rafforzamento delle attività di placement e di rapporto con le Imprese in un'ottica circolare di orientamento Organizzazione di incontri per gli studenti con esperti del settore e comunicazione attraverso gli organi istituzionali di offerte di lavoro in ambito veterinario</p>	<p>Relativamente all'indicatore ID 44, si ipotizza un miglioramento del dato in ragione delle politiche di reclutamento messe in atto dal Dipartimento.</p>	



RISORSE	
Economiche	6.000 euro/anno
Umane	Le azioni indicate verranno messe in atto grazie alla supervisione della Delegata dipartimentale per l'Orientamento in ingresso coadiuvata da ciascuno dei referenti per l'orientamento in ingresso di ciascun corso di studio. Ad essi si affiancheranno tutti gli studenti e dottorandi individuati e incaricati in seguito alla partecipazione del bando creato, in fase di pianificazione dall'Ateneo in tema Orientamento
Strumentali/infrastrutturali	6.000 euro/anno
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

RICERCA – Un ponte verso l'innovazione
R1: rafforzare il capitale umano

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IR11 Incremento netto personale docente (numero di RTDA e RTDB reclutati meno il numero di docenti non più in servizio) nell'anno solare di riferimento	3	>=3	Arruolati 2 RTD B	-33%	CSA
IR12 Numero di chiamate di docenti e ricercatori da programmi di rientro e/o reclutati all'estero	0	0	0	0	Banca dati Dipartimentale

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
R1.1 Aumentare il personale addetto alla ricerca in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa	Nel corso del 2022 l'attività di ricerca del Dipartimento ha permesso di mantenere a livello degli anni precedenti sia gli introiti economici che i prodotti della ricerca, seppure con una leggera diminuzione per questi ultimi. L'arruolamento di ricercatori di tipo A e B è comunque fortemente condizionato dalle disponibilità di bilancio dell'Ateneo. Nel 2022 sono stati assunti 2 RTDB. Due RTB ed un RUC sono passati alla qualifica di professore associato.	
R1.2 Facilitare, studiando percorsi dedicati e identificando i previsti e opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.	Diversi bandi nazionali relativi al 2022-2023 sono stati approvati. Questi progetti spesso prevedono reclutamento di assegnisti. Tuttavia, resta problematica la gestione del reclutamento e stabilizzazione di ricercatori al di fuori delle politiche e dalla assegnazione delle adeguate risorse da parte dell'Ateneo.	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	



Altre risorse

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

Partecipazione a bandi che prevedano il tutoraggio di laureati che intendono presentare candidature per attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.

R3: rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IR31 Numero progetti di ricerca competitivi acquisiti	8 (as 2020)	8	12	+ 50%	U-GOV contabilità

IR32 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	75(as 2020 aa 19-20)	75%	65%	-15%	UO Monitoraggio
--	----------------------	-----	-----	------	-----------------

IR33 Numero prodotti della ricerca in rapporto al numero addetti (aree non bibliometriche)	0	0	0	0	
--	---	---	---	---	--

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
R3.1 Incentivare la partecipazione ai bandi di ricerca competitivi	La partecipazione ai bandi competitivi, nazionali, regionali ed europei negli ultimi anni è aumentata, frutto della consapevolezza che questi bandi rappresentano una forte spinta allo sviluppo della qualità della ricerca. Nonostante non tutti i progetti vengano finanziati, si può affermare che buona parte dei gruppi di ricerca partecipano attivamente a questi bandi.	Uo Amministrazione dipartimentale PNRR Compartecipare alla progettazione e attuazione dei progetti relativi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)
R3.2 Incentivare la partecipazione ai bandi di ricerca di Ateneo	I bandi di Ateneo negli ultimi anni sono diventati una importante fonte di finanziamento per i gruppi dipartimentali. Progetti di vario tipo sono stati presentati anche nel 2022. Sull'importanza di questi bandi si insiste nelle relazioni annuali sulla ricerca e nei Consigli di Dipartimento, in cui i risultati della ricerca vengono presentati e discussi. Il Dipartimento cerca di favorire attraverso questi bandi il coinvolgimento dei gruppi che negli	



	ultimi anni hanno avuto una produttività minore.	
R3.3 Incentivare gli scambi di informazioni e collaborazioni tra gruppi di ricerca dipartimentali	Gli scambi di informazioni e collaborazioni sono aumentati grazie anche ai bandi di ateneo che hanno portato ad una maggiore interdisciplinarietà dei progetti di ricerca. Inoltre, grazie ai corsi rivolti ai dottorandi, si è incentivata la collaborazione tra questi.	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
In merito all'indicatore IR31 <i>Numero progetti di ricerca competitivi acquisiti</i> , si segnala che, per mero errore materiale, era stato riportato come valore iniziale "79(as 2020)". Il valore corretto è 8 e, di conseguenza, il valore target 2022 risulta essere 8 e 9 nel 2023 e 2024.

R4: valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IR41 Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Ateneo	10(media triennio 2018-2020)	19	30 (progetti istituzionali)	+58%	IRIS AP

IR42 Proporzione dei proventi da ricerche commissionate	>1(as 2020)	>1	1,8 (rapporto tra i proventi dei bandi competitivi vinti e i proventi della ricerca commissionata)		U-GOV contabilità
---	-------------	----	---	--	-------------------

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
R4.1 Incentivazione alla realizzazione di grandi progetti di ricerca, nazionali ed internazionali, in ottica multidisciplinare	La necessità di partecipare a bandi competitivi è una consapevolezza acquisita da parte del personale docente che in gran parte partecipa a questo tipo di attività. Si è cercato di rafforzare la struttura amministrativa di supporto e gestione per questi progetti	
R4.2 Creazione di un sistema premiale a vantaggio dei Docenti che migliorino le prestazioni in termini di reperimento di risorse da bandi competitivi	Non esiste un sistema premiale del Dipartimento specifico a favore dei docenti che abbiano migliorato la capacità di reperire fondi. Tuttavia, la maggior parte dei docenti partecipa attivamente a bandi competitivi.	
R4.3 Rafforzamento organizzativo del personale amministrativo dedicato alla ricerca competitiva nazionale ed internazionale e snellimento dei processi amministrativi	La presenza di personale amministrativo di supporto per la gestione dei bandi competitivi e dei progetti eventualmente approvati è una forte esigenza. Nel 2022, nonostante diversi riaggiustamenti del personale amministrativo, si è cercato di dare una spinta organizzativa in questo senso, individuando figure specifiche di supporto.	



Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

TERZA MISSIONE – Ateneo e Società
TM1: condividere la conoscenza

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
ITM11 Numero dei docenti del dipartimento coinvolti in attività di Public Engagement	98 (media triennio 2018-2020)	98	25 docenti (68 attività registrate)		IRIS PE
ITM13 %di risposte positive in test di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti	Non disponibile		Dato non disponibile		IRIS PE

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
TM1.1 Promuovere presso il personale docente la proposta e la partecipazione ad eventi di public engagement.	La partecipazione ad alcune attività nel corso del 2022 è stata influenzata dai lavori di costruzione e ristrutturazione cui il Dipartimento è stato oggetto nell'anno. Molte strutture dipartimentali sono state chiuse a queste attività. Tuttavia, la partecipazione dei docenti ad attività esterne è ripresa dopo la pausa legata alla pandemia COVID-19.	
TM1.2 Rilanciare e consolidare le attività di public engagement avviate prima dell'insorgere della pandemia COVID-19, con particolare riguardo al programma "Facciamo Conoscenza".	La partecipazione dei docenti e in generale del personale di ricerca del Dipartimento alle attività di Ateneo, in primis agli aperitivi della conoscenza, è stata elevata. Gli interventi si sono distribuiti tra il 2022 ed il 2023. Queste attività ormai sono riconosciute dal personale di dipartimento come parte effettiva dei compiti istituzionali.	
TM1.3 Strutturare e potenziare le attività di comunicazione e disseminazione delle iniziative di Terza Missione, avvalendosi dei diffusi contatti con la popolazione e la realtà economica locale	Le iniziative di Terza Missione istituzionali sono rese note mediante comunicazione al personale ed invito alla partecipazione attiva. Per quanto riguarda quelle legate a organizzazioni esterne, si invitano	



	regolarmente i docenti a contribuire alla loro registrazione sulla pagina del sito IRIS dedicata.	
TM1.4 Valorizzare il patrimonio del Museo Anatomico presso la popolazione attraverso una fruizione fisica e digitale delle collezioni.	Le attività all'interno delle strutture museali sono state fortemente condizionate dalle opere di ristrutturazione della palazzina in cui il Museo ha sede.	
TM1.5 Sviluppare un sistema di monitoraggio digitale dell'offerta culturale di Dipartimento nell'ambito del public engagement, che includa la misurazione dell'impatto sociale mediante la valutazione del gradimento	Lo sviluppo di un sistema di monitoraggio del gradimento delle attività di public engagement da parte del dipartimento è oggettivamente complessa. Per alcune attività istituzionali organizzate dall'Ateneo (Notte dei Ricercatori, Aperitivi della conoscenza; etc) la valutazione viene fatta attraverso le strutture istituzionali deputate alla organizzazione. Per le attività dei singoli sul territorio invece restano forti problematiche ed in sostanza è molto difficile raccogliere dati numerici oggettivi.	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
Si segnala che il valore indicato per "ITM11 Numero dei docenti del dipartimento coinvolti in attività di Public Engagement" è errato, in quanto superiore al numero dei docenti del Dipartimento.

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

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
ITM41 Numero di brevetti depositati nell'anno solare	0	1	0		IRIS AP
ITM42 Numero di nuovi spinoff creati nell'anno solare	0	0	0		Banca dati Dipartimentale
ITM43 Proventi da attività per conto di terzi	236.000 Euro (as 2020)	Incremento del 2% rispetto al valore iniziale	406.000 Euro	+ 72%	U-GOV contabilità
ITM Fatturato da attività OVUD	€ 954.000	Incremento del 2% rispetto al valore iniziale	1.708.000	+ 79%	U-GOV contabilità

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
<p>TM4.1 Promozione e messa a regime sinergica, delle strutture di ricerca industriale, supporto al trasferimento tecnologico e incubazione d'impresa (con particolare riferimento al centro BioFarmanet e al Food Incubator dell' area Food Project)</p> <p>TM4.2 Rilancio dell'imprenditorialità accademica giovanile mediante formazione specifica, incentivazione e sostegno alla creazione di spin-off/start-up innovative</p> <p>TM4.3 Coinvolgimento attivo del Dipartimento nella messa a punto di nuovi modelli socio-</p>	<p>Il Dipartimento non ha sviluppato e proposto attività specifiche dedicate al trasferimento tecnologico o allo sviluppo di spin-off. Vista la complessità degli argomenti queste attività sono meglio implementate dalle strutture di Ateneo, cui docenti dottorandi e assegnisti si rivolgono ove lo ritengono necessario.</p> <p>Per quanto riguarda la gestione dei servizi dell'Ospedale Veterinario, durante il 2022 si è ulteriormente rafforzato il bilancio e si sono implementate attività e servizi anche specialistici.</p>	



economici e culturali per il rilancio sostenibile del territorio montano		
TM4.4 Implementare la gestione e la qualità dei servizi dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD)		

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

INTERNAZIONALIZZAZIONE – Incontro al mondo
INT1: migliorare l'attrattività internazionale del Dipartimento

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		22/23	22/23		
INT11 Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L, LMCU, LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	0,0113	0,0115	0,0118	+2,61%	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione (ESSE3/SMA)

IINT12 Numero di corsi L, LM e LMCU impartiti in lingua veicolare	0	0	0	0%	Offerta formativa Dipartimento
---	---	---	---	----	--------------------------------

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
INT 1.1 Progettazione di percorsi didattici e di ricerca internazionali	<p>A gennaio 2022 il DSMV aveva all'attivo rapporti stabili con 20 partner europei (in aumento rispetto al 2017) nell'ambito del programma ERASMUS e 1 partner extra-europeo nell'ambito Overworld ("Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ciencias Veterinarias", ARGENTINA).</p> <p>Relativamente al programma Erasmus, è infatti stato ultimato l'accordo con l'AUA-Agricultural University of Athens (GRECIA). In corso è lo studio di e la possibilità di organizzare Blended Intensive Programs nell'ambito, Corsi L, LM, LMCU con doppio titolo e progetti di ricerca internazionali nell'ambito dell'alleanza EUGREEN, riconosciuta a livello europeo.</p>	
INT 1.2 Ricerca dei mercati internazionali per il reclutamento	<p>Resta ancora in via di definizione l'accordo ERASMUS con il Technological Education Institute of Larissa (GRECIA). L'accordo Overworld con il College of Agriculture and Life Science, Cornell University – Ithaca, New York, precedentemente rimandato a causa della pandemia da COVID-19 verrà ridiscusso con i nuovi presidenti dei corsi di laurea che entreranno in carica dal 1° gennaio 2024.</p> <p>Ancora in fase di studio è infatti l'offerta formativa in lingua veicolare erogata presso il Dipartimento e l'Ateneo alla quale gli studenti incoming possono essere interessati.</p>	



INT 1.3 Revisione e analisi dei processi connessi al reclutamento di studenti “degree-seeking” internazionali	Da sviluppare rimane almeno un protocollo di valutazione dei titoli di studenti “degree-seeking” internazionali	
INT 1.4 Introduzione di azioni e misure inclusive volte all’ampliamento delle opportunità internazionali per studenti e docenti (“Internationalization at home”)	Come riportato al punto 1.1, in corso è lo studio della possibilità di organizzare Blended Intensive Programs nell’ambito, Corsi L, LM, LMCU con doppio titolo e progetti di ricerca internazionali nell’ambito dell’alleanza EUGREEN. Diverse sono state le mobilità di docenti in uscita ed in entrata (visiting professors).	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
Si segnala che il valore indicato per “INT12 Numero di corsi L, LM e LMCU impartiti in lingua veicolare” è errato, in quanto nessun corso di studio è in lingua veicolare. Creazione di opportunità per alloggiare gratuitamente gli ospiti internazionali.

INT2: incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale amministrativo

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento o %	Fonte dati
		22/23	22/23		
IINT21 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,008	0,009	0,005	-44,4%	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione

IINT22 Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	11,8%	12%	2,5%	-79,2%	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione
---	-------	-----	------	--------	---

2022

IINT23 Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,333	0,35	0		U.O. Programmazione e Controllo di Gestione
---	-------	------	---	--	---

2022

IINT24 Numero di progetti di mobilità mista Erasmus approvati	0	1	0	100%	Banca dati Dipartimentale
---	---	---	---	------	---------------------------

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
INT2.1 Rilancio della mobilità di scambio di studenti e docenti nell'ambito delle nuove linee programmatiche e delle nuove priorità strategiche del Programma Europeo Erasmus 2021/2027	Con relativa regolarità, compatibilmente con i vari impegni istituzionali, didattici e di ricerca, si è provveduto ad organizzare incontri con gli studenti ai fini di descrivere le opportunità disponibili in merito ai periodi di studio e di orientamento/tirocinio all'estero e ad illustrare le procedure di adesione agli stessi. Numerosi colloqui sono anche stati svolti a livello individuale con gli studenti interessati. Inoltre, le attività connesse con la mobilità internazionale sono state illustrate nella "lezione zero" dei diversi corsi di studio incardinati sul Dipartimento. In deciso aumento	



	<p>sono le richieste di studenti che si propongono di svolgere attività di tirocinio all'estero; a tal proposito, il problema della difformità fra il periodo minimo di permanenza all'estero ai fini della partecipazione al programma Erasmus SMT (2 mesi) e la durata del singolo tirocinio nel corso di Medicina Veterinaria (125 ore, pari a poco più di 3 Settimane) è stato superato attraverso la scelta di sedi dove gli studenti possano svolgere più di un tirocinio. Questo ha tuttavia ridotto il numero assoluto dei CFU conseguiti all'estero (IINT 2.1) ed il numero di studenti che si laureano con almeno 12 CFU conseguiti all'estero (IINT 2.2), in quanto il periodo di tirocinio risulta comunque quasi sempre inferiore alla durata di un semestre e conferisce un numero inferiore di CFU. Per la stessa ragione, considerato l'interesse degli studenti per l'attività di tirocinio all'estero, non c'è stato stimolo allo sviluppo di progetti di mobilità mista (IINT 2.4).</p>	
<p>INT 2.2 Creazione di reti universitarie europee ed internazionali</p>	<p>Come componente dell'Ateneo di Parma, il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie opera nell'ambito del consorzio Eu Green, che è uno dei quattro progetti premiati nel corso del 2022 dalla Commissione Europea nell'ambito dell'azione European Universities del programma Erasmus+ 2021/2027.</p> <p>Il progetto Eugreen è promosso dall'Ateneo di Parma e coordinato dall'Universidad de Extremadura (Spagna), ed è volto a creare uno spazio europeo di istruzione superiore che abbia come fine la salvaguardia del nostro ecosistema. Il progetto Eugreen comprende nove atenei europei: Università di Parma, Universidad de Extremadura (Spagna), l'Atlantic Technological University (Irlanda), la Otto von Guericke University of Magdeburg (Germania), l'Université de Angers</p>	



	(Francia), la Universidade de Évora (Portogallo), la University of Gävle (Svezia), la Universitate din Oradea (Romania) e la Wroclaw University of Environment and Life Sciences (Polonia).	
INT2.3 Elevare, mediante il Centro Linguistico, la competenza linguistica di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo anche in previsione dell'ottenimento di Certificazioni Internazionali e promuovere la conoscenza della lingua italiana fra gli studenti stranieri	L'obiettivo di elevare la competenza linguistica è stato perseguito, limitatamente al caso degli studenti, attraverso l'invito degli interessati all'adesione ai programmi Erasmus Plus, a partecipare ai corsi di lingua tenuti presso il Centro Linguistico e ad partecipare ai Language Placement Tests regolarmente organizzati dalla U.O. Internazionalizzazione	
INT2.4 Migliorare le condizioni di accoglienza delle studentesse e degli studenti e dei docenti stranieri	La Commissione per la Mobilità Internazionale di Dipartimento si è regolarmente impegnata ad accogliere le richieste degli studenti incoming and outgoing ed ad assistere gli stessi nella preparazione dei relativi learning agreements. La recettività in termini logistici per quanto riguarda lo studio è in via di perfezionamento a livello Dipartimentale anche grazie alle opere di restauro dell'OVUD, delle aule, dei laboratori e delle infrastrutture funzionali alla didattica.	

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
Offerta di corsi linguistici online, premialità per partecipanti

OBIETTIVI STRATEGICI TRASVERSALI

SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Università di Parma, tenuto conto dell'alto valore culturale, umano, etico e scientifico dei temi riconducibili alle diverse componenti della sostenibilità, come espresso nello Statuto (art.1, comma 9), è assolutamente consapevole del rilevante contributo che il mondo universitario deve fornire su tutte le tematiche connesse allo sviluppo sostenibile, pertanto, nel Piano strategico 2022-2024 intende proseguire, consolidare e rafforzare quanto già avviato nelle precedenti programmazioni. Con riferimento invece alle competenze trasversali ed a più riprese inserite nel Piano Strategico di Ateneo, la progettualità sta proseguendo con grande impulso anche per l'a.a. 2021/2022; difatti, con delibera del Senato Accademico del 27 Aprile 2021, si è prevista l'attivazione di ulteriori attività formative trasversali nell'ambito delle attività a libera scelta opzionabili da tutti gli studenti iscritti ai corsi di studio dell'Università degli Studi di Parma. In particolare il nostro Dipartimento ripropone ormai per il terzo anno il corso in "Sviluppo Sostenibile". Il Dipartimento, inoltre, organizza e programma per ciascun anno accademico attività seminariali focalizzate sullo sviluppo sostenibile declinandone i contenuti nelle sue tre dimensioni: ambientale, etica/sociale ed economica. Viene organizzato annualmente un seminario (incardinato nell'evento nazionale "Il Rumore del Lutto") assolutamente trasversale e multiculturale che trova la sua genesi proprio nello sviluppo sostenibile; ad esso partecipano i nostri intellettuali di Ateneo (relativamente alle diverse competenze specifiche che caratterizzano un'università generalista come la nostra) ed eccellenze culturali del nostro territorio. Questo evento formativo, per la sua forte valenza intrinseca e per le tematiche affrontate, viene proposto a ciascuno studente dell'Ateneo. Queste nostre scelte originano dalla convinzione che l'educazione allo sviluppo sostenibile sia fondamentale come esplicitamente riconosciuta nel Target 4.7 dell'Agenda 2030: Riteniamo, infatti, che entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile corrisponda al ruolo educativo dell'Università. Per creare un mondo più sostenibile e impegnarsi sui temi della sostenibilità, le nuove generazioni, e non solo, devono essere educate proprio perché diventino motori del cambiamento. I nostri studenti hanno bisogno di conoscenze, abilità, valori e attitudiniche li rendano più forti in vista del contributo allo sviluppo sostenibile. L'educazione allo sviluppo sostenibile è quindi fondamentale per rendere la società civile capace di prendere decisioni ponderate ed informate per agire responsabilmente garantendo l'integrità ambientale, la sostenibilità economica e una società giusta per le generazioni presenti e future. Questo approccio, trasversale a tutte le discipline scolastiche, mira a sviluppare competenze che permettano di riflettere sulle azioni, prendendo in considerazione il futuro impatto sociale, culturale, economico e ambientale, da una prospettiva sia locale, sia globale.

ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

AQ1: verificare la messa a sistema dei processi di AQ nella didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAQ12 Numero di questionari tutoraggio studenti	222	250			Relazione finale PQD e Verbali CdD
Numero quesonari misurazione didattica a distanza	121	200			Relazione finale PQD e Verbali CdD
Numero prodotti inseriti nel catalogo Iris.	182	220			Relazione finale PQD e Verbali CdD
Numero prodotti inseriti nelle schede di Terza Missione	17	25			Relazione finale PQD e Verbali CdD
IAQ21 Numero di dei CFU acquisiti all'estero	29	170			Relazione finale PQD e Verbali CdD
IAQ22 Numero di studenti in Erasmus	1	7			Relazione finale PQD e Verbali CdD
IAQ31 Numero di borse Dottorati di Ricerca	8	12			Relazione finale PQD e Verbali CdD
Numero pubblicazioni dei Dottorandi(2020-2021)	61	70			Relazione finale PQD e Verbali CdD



IAQ41 Numero questionari valutazione utenza interna ed esterna	0	1			Relazione finale PQD e Verbali CdD
IAQ42 Redazione del Report	0	-			Relazione finale PQD e Verbali CdD

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
AQ1.1 Verificare la messa a sistema dei processi di progettazione, gestione e miglioramento delle attività dei CdS AQ1.2 Verificare la messa a sistema del monitoraggio delle attività legate a Ricerca e Terza Missione		
AQ2.1 AQ del processo di riconoscimento dei crediti ottenuti all'estero AQ2.2 AQ e studenti stranieri AQ2.3 Monitoraggio delle iniziative di internazionalizzazione dei Dottorati di Ricerca		
AQ3.1 AQ Dottorati di Ricerca		
AQ4.1 Monitoraggio delle rilevazioni soddisfazione dell'utenza interna ed esterna		

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative

EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA
AMM1: sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAMM11 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi	22,3%	Almeno 25% di risposte pienamente positive			

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
AMM1.1 Mappatura, analisi e semplificazione dei processi amministrativi		
AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi	Il personale tecnico ed amministrativo del Dipartimento ha partecipato agli incontri per l'implementazione della piattaforma Ubuy	UO Amministrazione Dipartimento AMM. 1.2.6 Digitalizzare il processo acquisti
AMM1.3 Potenziamento e razionalizzazione delle indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti sui servizi tecnici e amministrativi	Divulgazione interna a mezzo email dell'importanza dell'adesione alla partecipazione dei questionari organizzati dalla Sede	UO Amministrazione Dipartimento AQ.4.1.1 Incentivare la partecipazione alla rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna con particolare riferimento ai questionari Good Practice
AMM1.4 Aggiornamento della Carta dei servizi e adozione del Catalogo dei servizi interni.		

RISORSE	
Economiche	Non sono state impegnate risorse economiche, ma solo impegno in risorse umane
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
In fase di Monitoraggio per l'anno 2022, si è ritenuto di modificare l'indicatore AMM.11 dal Piano Strategico Dipartimentale, mantenendo solamente le Azioni strategiche <i>AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi</i> e <i>AMM1.3 Potenziamento e razionalizzazione delle indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti sui servizi tecnici e amministrativi</i> .

PERSONALE
AMM2: valorizzare le risorse umane, promuovere una maggiore diffusione e il miglioramento della cultura della valutazione

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAMM21 Risultati dell'indagine di benessere organizzativo	3,69	3.7			

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
AMM2.1 Valorizzazione delle competenze e dei profili professionali		
AMM2.2 Realizzazione di iniziative formative rivolte a rafforzare il senso di appartenenza all'Istituzione, migliorare la cultura e la competenza della valutazione, potenziare specifici profili professionali, nonché a supporto di particolari situazioni di stress lavorativo.		
AMM2.3 Attuazione, per obiettivi definiti, di forme di rotazione temporanea del personale negli uffici e di esperienze presso altre amministrazioni, al fine di favorire la crescita professionale, nonché l'efficienza e la flessibilità.		
AMM2.4 Innovazione organizzativa e culturale post emergenziale anche mediante Integrazione della modalità "agile" nei processi lavorativi		

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
In fase di Monitoraggio per l'anno 2022, si è ritenuto di provvedere a stralciare in toto l'indicatore AMM.21 dal Piano Strategico Dipartimentale, in quanto considerato non di competenza.

STRATEGIE DI COMUNICAZIONE
AMM3: potenziare la visibilità di Ateneo-Dipartimento

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAMM31 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi di comunicazione	4,13	4,15			

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
AMM3.1 Implementazione e sinergia tra i nuovi canali digitali e quelli tradizionali utilizzati dall'Ufficio Stampa, in particolare attraverso il potenziamento di strumenti digitali quali le dirette streaming di eventi e conferenze stampa, visibili da pc e smartphone da tutti i potenziali stakeholder.		
AMM3.2 Realizzazione del nuovo Portale web di Ateneo, con adeguamento mobile-use, e promozione e sviluppo dello stesso all'interno e all'esterno della comunità universitaria.		
AMM3.3 Elaborazione di strategie di comunicazione e piani di comunicazione ad hoc per la promozione di APP digitali (in particolare UNIPR Mobile) per la fruizione di servizi online.		
AMM3.4 Potenziamento della comunicazione in lingua inglese a supporto dei contatti a livello europeo e internazionale di Ateneo, in un dialogo costante con le organizzazioni e le istituzioni negli ambiti di riferimento per l'Università di Parma.		
AMM3.5 Implementazione della formazione sulla comunicazione rivolta al personale RPP e al personale PTA e al personale docente coinvolto in azioni di comunicazione esterna, con particolare riferimento alla		



semplificazione del linguaggio e al linguaggio di genere.		
AMM3.6 Sviluppo di piani di comunicazione ad hoc per l'attrattività verso le nuove matricole e per la promozione dell'Ateneo, in particolare attraverso il potenziamento della social media communication degli altri strumenti di comunicazione digitale.		

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
In fase di Monitoraggio per l'anno 2022, si è ritenuto di provvedere a stralciare in toto l'indicatore AMM.31 dal Piano Strategico Dipartimentale, in quanto considerato non di competenza.

AMM5: promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAMM51 Prestazione media di Dipartimento misurata all'esito delle verifiche interne del SGSL UniPR	66%	75%	75%	--	Relazione SPP 2022

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
<p>AMM5.1 Sviluppo del Sistema di Gestione UniPR per la Sicurezza del Lavoro (SGSL UniPR), integrazione nei processi di Ateneo e centralità della partecipazione attiva</p> <p>AMM5.2 Innovazione della comunicazione, formazione e informazione per la sicurezza</p> <p>AMM5.3 Interazione fra edilizia universitaria e sicurezza, riqualificazione degli ambienti di studio e lavoro e dei sistemi tecnologici per la sicurezza tecnica e antincendio</p> <p>AMM5.4 Valorizzazione delle sinergie interne e dei rapporti con il territorio nel settore della sicurezza del lavoro</p>	<p>In accordo con i principi e criteri che costituiscono fondamento del Sistema di Gestione UniPR per la Sicurezza sul Lavoro (SGSL UniPR), il Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo ha svolto nel corso dell'anno 2022 il quarto monitoraggio dei processi di gestione della sicurezza nelle strutture dell'Università degli Studi di Parma. Quanto prodotto costituisce strumento operativo per la misurazione dei livelli di sicurezza organizzativa e gestionale nelle strutture di Ateneo, annoverando la stima degli scostamenti rispetto a soglie di riferimento e la determinazione delle necessarie azioni migliorative. Ogni informazione di dettaglio è contenuta nella nota RSPP prot. 552 (CESISLAV) del 23 novembre 2018 e nei relativi allegati, pubblicati nel sito web (https://www.unipr.it/spp) di Ateneo e su piattaforma Elly ProForm (Elly: SICUREZZA E PREVENZIONE (unipr.it)).</p> <p>Tale monitoraggio ha interessato anche il Dipartimento di Scienze Medico Veterinarie che nel report 2022 ha ottenuto un punteggio relativo al "fattore sicurezza" pari a 75 - Classe 3, migliorato rispetto al 2021 ("fattore sicurezza" = 66 - Classe 4). Il report sulla sicurezza 2022 ha inoltre suggerito diverse azioni da intraprendere per migliorare ulteriormente il fattore sicurezza.</p> <p>I risultati di tale azione migliorativa del Dipartimento saranno disponibili all'inizio del 2024. Il report 2022 è stato discusso e condiviso a livello Dipartimentale e tutte le comunicazioni relative alla sicurezza (ex: strutture in amianto presso Dipartimento) condivise con tutto il personale strutturato. Durante il 2022 è stato definito il nuovo responsabile dei DAE (defibrillatore automatico) nella figura del Direttore del Dipartimento, Prof. Giacomo Gnudi, che manterrà l'incarico anche dopo la fine del mandato da Direttore; organizzato il corso per la sicurezza per tutti i nuovi assunti; provveduto ad organizzare aggiornamento, per chi lo necessitava, del corso antincendio. Tutti gli edifici dipartimentali sono stati</p>	<p>Ambito Tecnico</p> <p>AMM 5.1.7 Migliorare l'applicazione delle procedure di sicurezza nei laboratori di Dipartimento SMV</p>



	<p>dotati di sistema antincendio con tubazione semirigida – naspo; in contemporanea per il momento sono mantenuti tutti gli estintori in dotazione in attesa dell’allaccio del contatore dell’acqua da parte del gestore locale.</p> <p>Tutto questo è stato gestito dalle strutture organizzative preposte dall’ateneo assieme al Direttore di Dipartimento. Sul sito di Ateneo https://www.unipr.it/Piani_emergenza_strutture_Ateneo, per ogni edificio del Plesso di veterinaria sono indicati i vari responsabili per il primo soccorso, lotta antincendio ed addetti all’uso del DAE.</p> <p>A seguito del completamento di parte dell’importante cantiere di riqualificazione edilizia del Dipartimento terminato nel 2023, il Direttore ha provveduto, su sollecitazione da parte del Servizio di prevenzione e protezione dell’Ateneo, a richiedere alla UO Edilizia il ripristino della segnaletica di sicurezza mancante nei nuovi locali e in quelli oggetto di riqualificazione (e-mail del 24/11/2023).</p>	
--	--	--

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
<p>In merito all’indicatore IAMM51 <i>Prestazione media di Dipartimento misurata all’esito delle verifiche interne del SGSL UniPR</i>, si segnala che, per mero errore materiale, era stato riportato come valore iniziale “72,1%”. Il valore corretto è 66% e, di conseguenza, il valore target 2022 risulta essere 75%, per il 2023 75% e per il 2024 80%.</p>

AMM6: sostenere la trasformazione digitale per definire nuove opportunità di evoluzione

Indicatori	Valore iniziale	Target	Risultato	Scostamento %	Fonte dati
		2022	2022		
IAMM61 N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati	nd	0,80			
IAMM62 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento servizi informatici	4,24	4,25			

Azioni strategiche	Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022	Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2022
AMM6.1 Disponibilità, qualità e accessibilità dei dati AMM6.2 Innovazione di processi e servizi AMM6.3 Potenziamento continuo dell'infrastruttura ICT AMM6.4 Rafforzamento della sicurezza informatica AMM6.5 Supporto comunicazione web e digitale		

RISORSE	
Economiche	
Umane	
Strumentali/infrastrutturali	
Altre risorse	

NUOVE Azioni correttive/aggiuntive/migliorative
In fase di Monitoraggio per l'anno 2022, si è ritenuto di provvedere a stralciare in toto l'indicatore AMM.61 e 62 dal Piano Strategico Dipartimentale, in quanto considerato non di competenza.

PARI OPPORTUNITÀ

Sempre tenendo presente quanto previsto all'interno dell'Agenda ONU 2030 (Obiettivo V) il Dipartimento intende promuovere i propri studenti (dei tre CdS) dei seminari formativi dedicati come suggerito anche dalla Ministra Professoressa Maria Cristina Messa, all'equality genere gender employment. Questo in risposta a quanto sottolineato e riportato all'interno dell'ultimo Report Alma Laure (18 giugno 2021).

DONNE OLTRE LA METÀ DEI LAUREATI. Le donne, che da tempo costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia, rappresentano tra quelli del 2020 il 58,7% del totale. Tale quota risulta tendenzialmente stabile negli ultimi dieci anni. Si rileva una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari. Le donne, che sono più regolari negli studi e più coinvolte degli uomini in esperienze che hanno effetti positivi sul piano occupazionale (in particolare fanno più tirocini), sono però più penalizzate nell'inserimento lavorativo. A un anno dalla laurea a parità di altre condizioni, la probabilità di trovare una occupazione per gli uomini è del 17,8% superiore a quella delle donne. Superiore è anche la retribuzione: di 89 euro, sempre a parità di condizioni e sempre a favore degli uomini.

CONFERMATE LE DIFFERENZE DI GENERE E TERRITORIALI. Si confermano significative le tradizionali differenze di genere e territoriali mostrando, a parità di condizioni, la migliore collocazione degli uomini (17,8% di probabilità in più di essere occupati a un anno dalla laurea rispetto alle donne) e di quanti risiedono al Nord (+30,8% di probabilità di essere occupati a un anno dal titolo rispetto a quanti risiedono al Sud). È pur vero che, rispetto alla rilevazione dello scorso anno, anche se le differenze sono tutto sommato contenute, in termini di tasso di occupazione le donne, rispetto agli uomini, sembrano aver subito maggiormente gli effetti della pandemia, soprattutto nel secondo periodo dell'anno, quello caratterizzato dalla graduale riapertura delle attività economiche. Inoltre, risultano maggiormente penalizzati i laureati residenti al Centro-Nord, rispetto a quelli del Sud.

Università di Parma
Via dell'Università, 12 – 43121 Parma
<http://www.unipr.it>