

Presentazione del Programma (DM n.2503 del 09/12/2021) Allegato 1

TITOLO DEL PROGRAMMA: Programma triennale 2019-2021 Università degli Studi di Trieste

OBIETTIVO: A

AZIONE/I:

A_B - Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo

A_D - Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche

OBIETTIVO: E

AZIONE/I:

E_C - Reclutamento di giovani ricercatori

E_D - Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Come si evidenzia nel Piano strategico 2019-2023, il riconoscimento di Trieste come Città della Scienza 2020 conferma e rafforza il ruolo della città quale fulcro di una rete di centri di ricerca a livello nazionale ed internazionale, a beneficio dell'intero sistema regionale, e costituisce un'importante opportunità per la promozione e la valorizzazione delle attività di ricerca a tutti i livelli. Lo spirito internazionale della città, che negli ultimi anni ha avuto un nuovo slancio, presenta molti elementi che dovranno essere valorizzati: non solo compensi economici e benefici materiali, ma un ambiente di ricerca accogliente, la disponibilità di risorse per progetti di ricerca e, più in generale, la qualità della vita: scuola, cura della salute, ambiente culturale e sicurezza sociale.

Il capoluogo giuliano ha acquistato negli anni prestigio a livello internazionale per l'eccellenza del suo sistema scientifico, grazie agli oltre 30 centri di ricerca presenti sul territorio, conosciuto come "Sistema Trieste". La città e la sua provincia, infatti, vantano una delle maggiori concentrazioni di istituzioni scientifiche d'Italia. In questo contesto, UniTs può contare su una stabile connessione con il sistema cittadino e regionale che spazia dai rapporti con le Università della Regione e con gli Enti di ricerca, all'attività assistenziale. UniTs ha costruito negli anni una solida rete di relazioni con gli Enti di ricerca del territorio, imprese e istituzioni culturali. Essa costituisce una risorsa fondamentale per supportare i piani di sviluppo dell'Ateneo. La strategia che UniTs persegue guarda al sistema universitario regionale, in modo integrato con gli enti di ricerca, per realizzare quella massa critica necessaria alla piena realizzazione dei processi di didattica, ricerca e trasferimento della conoscenza.

UniTs continua a mantenere la propria vocazione di research university multidisciplinare, aperta all'internazionalità, contando sulla qualità della ricerca di base e applicata, requisito indispensabile per garantire agli studenti un'istruzione superiore di alto livello scientifico e didattico. Ne dà chiara evidenza un'offerta formativa che presenta elementi distintivi rispetto al contesto regionale o macroregionale, vantando in particolare 35 Corsi di Studio unici in regione e 5 unici nel Triveneto di cui 2 presenti in meno di 5 sedi nazionali.

Pur in un contesto che evidenzia quindi notevoli punti di forza, UniTs è stata segnata negli ultimi dieci anni da un calo progressivo del numero degli iscritti, solo parzialmente arginato grazie alla ripresa iniziata nel 2015, e da un calo dell'organico sia tra il personale docente, sia tra il personale tecnico e amministrativo, che non consente di poter competere efficacemente su scala globale. Non solo, l'età media di docenti e personale tecnico amministrativo di UniTs si attesta oggi rispettivamente su 56 e 54 anni; il reclutamento deve tenere in considerazione tale dato, al fine di abbassare l'attuale media, e considerare prioritario il reclutamento di personale giovane in tutti i ruoli e in tutte le posizioni.

A ciò va aggiunto che la crescente mobilità di studenti e ricercatori ha inasprito la concorrenza, anche internazionale, per i talenti. Perciò, la sfida che ciascun Ateneo deve affrontare è quella di risultare un luogo attrattivo per studenti e docenti non più soltanto a livello regionale o nazionale, bensì a livello europeo e, in certi settori, mondiale. Sotto questo aspetto, i punti rilevanti riguardano la creazione di un ambiente favorevole alla ricerca e alla didattica, la disponibilità di risorse facilmente utilizzabili da parte dei ricercatori, nonché la reputazione accademica. Per affrontare tale sfida, appare quindi essenziale cogliere le opportunità offerte in ambiti innovativi e multidisciplinari, quali la "leva della digitalizzazione (piano triennale AGID)" e il "potenziale dell'intelligenza artificiale", anche in termini di disponibilità di finanziamenti pubblici e privati, ma risulta fondamentale un investimento sulle persone, sulla valorizzazione di ruoli e competenze anche rafforzando le iniziative di formazione, rendendole rispondenti ai bisogni di formazione e individuando modalità innovative di erogazione nonché strumenti di certificazione di tali competenze.

In parallelo alla definizione del Piano strategico, l'Ateneo ha lavorato alla definizione degli obiettivi operativi delle strutture amministrative, coerentemente con le Linee generali di indirizzo per la programmazione triennale delle università emanate dal Miur con il DM 989/2019 e con le linee della Programmazione triennale Regionale (RA-FVG).

Si innestano pertanto in questa logica e in un'ottica integrata a tutti i livelli, due specifici filoni di intervento per i quali l'Ateneo ritiene fondamentale cogliere le opportunità di finanziamento derivanti dalla Programmazione triennale MIUR 2019/2021.

Da un lato si intendono realizzare iniziative che caratterizzino ancora di più l'offerta formativa e didattica dell'Ateneo, in un'ottica di integrazione con il Sistema Trieste della Ricerca e con particolare attenzione alle soft skills; dall'altro si intende rafforzare la valorizzazione delle risorse di personale introducendo ancora giovani ricercatori in settori strategici, sia in ambito umanistico sia tecnico-scientifico, e investendo sulla formazione del personale tecnico-amministrativo:

A - DIDATTICA

- b) Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo
- d) Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche

E - POLITICHE DI RECLUTAMENTO

- c) Reclutamento di giovani ricercatori
- d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

A - DIDATTICA

- b) Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo

L'intelligenza artificiale (IA) e la scienza dei dati (SD) sono ormai concordemente ritenute uno straordinario motore di sviluppo dell'economia e della scienza: sono tematiche di grande interesse, il cui potere trasformatore è rimarcato da molteplici studi internazionali. Inoltre, l'intelligenza artificiale è entrata al centro delle politiche di sviluppo del nostro Paese, con la definizione di una strategia nazionale per l'intelligenza artificiale.

In questo contesto, UniTs si pone come Ateneo promotore della realizzazione di un polo per la formazione nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale strettamente connesso con il Sistema Trieste della ricerca. Contribuisce all'avvio della realizzazione dell'obiettivo la proposta di attivazione della laurea in Intelligenza Artificiale e Scienza dei Dati (L-31). Tale attivazione va letta all'interno di un progetto territoriale più ampio, che vede l'Università di Trieste e SISSA collaborare per la creazione di un percorso completo di formazione sui tre cicli, che partendo dall'istituzione di una nuova laurea triennale prosegue con un rinnovamento della laurea magistrale in Data Science and Scientific Computing, per poi finalizzarsi in un nuovo dottorato di ricerca sui temi dell'Intelligenza Artificiale e della Data Science.

La collaborazione tra UniTs e SISSA nel settore dell'Intelligenza artificiale è attualmente in corso di progettazione in vista dell'attivazione dell'offerta formativa per l'a.a.2020/21, pertanto, anche alla luce dell'ipotesi di realizzare un percorso completo L-LM-DDR, l'accordo con SISSA andrà ampliato e completato nell'arco del triennio.

- d) Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche

Le competenze trasversali si integrano con le conoscenze e le competenze disciplinari, consentendo all'individuo di acquisire capacità fondamentali nella vita e nel lavoro.

Ad oggi, l'Ateneo di Trieste ha messo in campo una serie di iniziative rivolte agli studenti iscritti a tutti i livelli della formazione, ma anche a neolaureati e neodottori, realizzate e gestite direttamente dall'Ateneo, comprendendo anche quelle non necessariamente finalizzate all'acquisizione di CFU.

Si tratta in particolare delle seguenti tipologie di attività:

1. attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo, Programma Operativo regionale 2014/2020, Asse 3 (Istruzione e formazione a PPO 2016 - programma n. 53/2016 "Percorsi formativi e professionalizzanti

**Precisazione
dell'obiettivo o degli
obiettivi rispetto alla
programmazione
strategica di Ateneo**

integrativi nell'ambito dei percorsi di laurea). Si tratta di corsi e laboratori gratuiti, registrabili nel piano di studi personale, utili all'incremento delle capacità e delle competenze trasversali, arricchendo il bagaglio culturale ed aumentando il potenziale di occupabilità.

2. attività realizzate nell'ambito del Contamination Lab (CLab), un percorso formativo dedicato all'educazione all'imprenditorialità e allo sviluppo di idee o progetti imprenditoriali offerto agli studenti, ai neolaureati e ai neodottori di ricerca dell'Università degli Studi di Trieste. Il CLab si configura per l'Ateneo come un aggregatore di percorsi innovativi e di laboratori, finalizzati ad accelerare il processo di orientamento verso il futuro professionale degli studenti di UniTS, con un focus particolare sul supporto alla creazione di nuova impresa (in particolare business planning, open innovation e strategie di impresa). La trasversalità tra le discipline scientifiche è uno degli elementi fondanti del progetto.

3. attività di formazione trasversale per i dottorandi (ex art. 4, comma 1 lettera f DM 45/2013). Il DM 45/2013 incentiva infatti le Università ad organizzare, anche in comune tra più¹ dottorati, attività di formazione disciplinare e interdisciplinare e di perfezionamento linguistico e informatico, nonché, nel campo della gestione della ricerca e della conoscenza dei sistemi di ricerca europei ed internazionali, della valorizzazione dei risultati della ricerca e della proprietà intellettuale. In tale ambito, l'Ateneo di Trieste, promuove l'attività di formazione con un'offerta che comprende: Corsi di lingua inglese accademico-scientifico, Corsi d'italiano per stranieri, Corsi su etica e tecniche di comunicazione e persuasione, Tutela della proprietà intellettuale, Trasferimento tecnologico, Gestione della ricerca, della conoscenza dei sistemi di ricerca e finanziamento. Tali corsi sono complementari rispetto alle attività di ricerca condotte dai dottorandi di tutti i corsi attivati, interdisciplinari rispetto alle materie trattate, trasversali rispetto all'appartenenza dei dottorandi ad un determinato corso. Si tratta di corsi facoltativi che non danno luogo a crediti formativi, ma costituiscono indispensabile completamento e arricchimento della formazione complessiva del dottore di ricerca.

Per l'Università di Trieste, che si pone l'obiettivo di essere un ateneo moderno e attento alle sfide che il mercato del lavoro pone diventa quindi fondamentale affrontare la tematica in termini sempre più¹ sistematici al fine di dare stabilità a questo tipo di percorsi ampliando più possibile i destinatari.

E - POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento, laddove rilevante inserire il riferimento alla Programmazione 2016-2018)

c) Reclutamento di giovani ricercatori

L'Ateneo si è dato tra gli obiettivi strategici per il quinquennio 2019-2023 quello di mantenere il ruolo di Research University, già affermato in precedenza. A tal fine è fondamentale incrementare l'organico in particolare al reclutamento di giovani ricercatori.

A questo proposito viene proposta come azione a co-finanziamento del MIUR nell'ambito della programmazione triennale il reclutamento di posizioni di ricercatore a tempo determinato in settori strategici per le politiche di ricerca e per l'offerta formativa, anche in collaborazione con enti ed istituti di ricerca, regionali, nazionali ed internazionali.

Il numero complessivo delle unità di personale ricercatore a tempo determinato, al 31 dicembre 2018, risulta composto da n. 78 unità come da tabella di seguito riportata.

Ricercatori a tempo determinato in servizio
Situazione al RTD A RTD B RTD I.230/2005 TOTALE
31.12.2014 15 8 6 29
31.12.2015 20 13 5 38
31.12.2016 21 28 1 50
31.12.2017 21 21 1 43
31.12.2018 32 46 0 78

Più¹ in dettaglio, le unità reclutate nel corso del 2018 sono state 36:
Assunzioni di ricercatori a tempo determinato - Anno 2018 Assunti
RTD tipo A 11
RTD tipo B da piano straordinario 15
RTD tipo B 9
Totale 36

Per l'anno 2018, con decreto prot. 168 del 28/02/2018 il MIUR ha assegnato alle Università Statali specifiche risorse per l'attivazione di contratti di ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 lettera B legge 240/10.

Per l'anno 2019, le specifiche risorse per l'attivazione di n. 19 contratti di ricercatore a tempo determinato di cui all'art. 24 comma 3 lettera B legge 240/10 sono state assegnate con decreto prot. 204 dell'8/03/2019.

d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Il budget previsto per l'anno 2018 è stato destinato in parte per il progetto FORMAZIONE_CONDIVISA (€ 50.000,00), al fine di consentire la realizzazione di iniziative di comune interesse dell'Università di Trieste, dell'Università di Udine e della SISSA, già concordate nel piano di formazione condivisa.

Nel 2018, pertanto, è proseguita la realizzazione del Piano di formazione interateneo, che continua a beneficiare della messa in comune di strutture logistiche, di strumenti e di procedure di analisi del fabbisogno, di risorse umane dedicate all'organizzazione nonché di risorse finanziarie.

L'attività formativa congiunta effettuata nel 2018 ha visto l'organizzazione diretta da parte dell'Ateneo di n. 4 corsi di formazione, dei complessivi 10 corsi organizzati in modalità congiunta con gli Atenei regionali, per un totale di n. 117,5 ore/aula, erogate per n. 898 unità di personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Trieste.

I costi di tali iniziative sono stati ripartiti sui budget gestiti dalle due Università e dalla Scuola.

La restante parte di budget assegnato per l'esercizio 2018 per la formazione è stato utilizzato per la realizzazione delle iniziative di formazione in sede e per l'iscrizione a corsi fuori sede.

Con le medesime modalità, per l'anno 2019 sono state attuate le iniziative di formazione a favore del personale tecnico-amministrativo, che hanno garantito lo svolgimento di 30 iniziative di formazione, coinvolgendo il 67% dei dipendenti sul totale dei dipendenti in servizio al 31/12/2019. Sono state destinate di media per dipendente n. 16 ore annue di formazione.

La percentuale di risorse economiche destinate sul budget di Ateneo alla formazione del personale TA, in rapporto ai costi del personale, compreso il trattamento accessorio sul budget di Ateneo, si è attestata

attorno all'88%.

La percentuale di utilizzo del budget assegnato per formazione nell'anno 2018, rilevata nel bilancio di esercizio, non ha superato la quota del 50% (Euro 100.474).

A - DIDATTICA

b) Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo
L'Ateneo, realizzando un accordo di collaborazione con la SISSA, si pone l'obiettivo di offrire sul territorio cittadino un'offerta formativa completa nell'ambito dell'intelligenza artificiale favorendo lo sviluppo di tematiche che appaiono fortemente innovative e rispondono alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. La collaborazione tra UniTS e SISSA consentirebbe di offrire agli studenti opportunità di formazione all'avanguardia anche per quanto riguarda l'utilizzo di modalità di didattica innovativa. Consentirebbe inoltre al tessuto produttivo di disporre, nell'arco di alcuni anni di nuove figure professionali a vario livello, dal laureato al dottore di ricerca, favorendo nel contempo sia l'attrattività di studenti da zone al di fuori del territorio regionale, sia la continuità tra lauree e lauree magistrali.

d) Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche
L'Ateneo si pone l'obiettivo di incrementare le opportunità rivolte in primis agli studenti per l'acquisizione e il relativo riconoscimento di competenze trasversali.

Fondamentale sarà poter riconoscere competenze agli studenti (estensibile poi come esperienza a docenti, ricercatori e staff) anche tramite diverse tipologie di certificati digitali basate su blockchain per i propri titoli di studio, che possono valorizzare

• le competenze sviluppate con attività extracurricolari

• le esperienze di mobilità

• le competenze sviluppate in collaborazione con aziende e con altre istituzioni

• le competenze trasversali

• i ruoli ricoperti e le attività svolte in Ateneo da studenti, ricercatori, docenti, staff

E - POLITICHE DI RECLUTAMENTO

c) Reclutamento di giovani ricercatori

Per il 2020 e 2021 sono stati finanziati in sede di Budget 2020 e triennale 2020-2021 n. 10 punti organico PO. 2019, a valere sull'assegnazione di cui al DM 740/2019, da destinare al personale docente e ricercatore; per l'anno 2020 la copertura dei costi è stata stimata a partire da novembre 2020.

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 risulta approvata dagli Organi di Ateneo (delibera CdA 10 maggio 2019) solo in relazione ai punti organico relativi agli anni precedenti: per quanto attiene al reclutamento del personale ricercatore a tempo determinato di cui all'art 24 comma 3 lettera B legge 240/10 risultano pertanto attivate n. 19 posizioni, a valere sul piano straordinario MIUR di cui sopra.

L'aggiornamento della programmazione del fabbisogno triennio 2019-2021 sarà sottoposta all'approvazione degli Organi di Ateneo presumibilmente entro il primo semestre 2020.

Tale programmazione, definita in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, terrà conto del pieno rispetto di tutti gli indicatori sulla programmazione del personale previsti dalla normativa in vigore, con particolare riferimento all'Art. 4 comma 2 lettera c) d. lgs. 49/2012 (provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori, anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'articolo 7, comma 1, per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili).

Alla luce dell'andamento del turn-over del personale docente e ricercatore, ai passaggi dal ruolo di Ricercatore a tempo determinato di tipo b) a professore associato (previsti n. 41 passaggi), alla scadenza dei contratti dei Ricercatori a tempo determinato di tipo a), nel triennio 2019-2021 le politiche dell'Ateneo sono orientate al mantenimento di un congruo numero di ricercatori, sia tipo a) che di tipo b), incrementando il numero dei Ricercatori a tempo determinato di tipo a).

d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Nella restante parte del triennio si intende incrementare del 10% le iniziative di formazione, coinvolgendo almeno il 70% dei dipendenti sul totale dei dipendenti in servizio. Si ipotizza un aumento delle ore destinate a formazione dei dipendenti, per una percentuale del 15% per l'anno 2020, incrementando anche la quota di risorse economiche destinate (almeno 1%).

Anche le risorse destinate con il Budget 2020 risultano incrementate dal 2019 (Euro 215.000) al 2020 (Euro 300.000).

Inoltre, con specifico riferimento alla percentuale di risorse economiche effettivamente impegnate per iniziative di formazione del personale tecnico amministrativo, rispetto al relativo budget assegnato, che per il 2018 si attestava al 50%, nel Piano Integrato di Ateneo per l'anno 2020 viene posto l'obiettivo di un incremento dell'utilizzo delle risorse destinate a Budget, con un target dell'85% (rapporto costi sostenuti su Budget approvato), per un ammontare pari almeno a Euro 225.000 per l'anno 2020.

2020

2021

A - DIDATTICA

b) Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo

Le attività che si avvieranno nel 2020 riguarderanno:

• Istituzione della laurea in Intelligenza Artificiale e scienza dei dati (L-31) in collaborazione con la SISSA

• Avvio del riesame ciclico della LM in Data Science e scientific computing per la modifica di ordinamento ai fini della trasformazione

A - DIDATTICA

b) Qualificazione dell'offerta

**Risultati Attesi
(descrizione)**

nell'ambito dell'intelligenza artificiale.

â€¢ Avvio della predisposizione del testo di accordo con la SISSA

â€¢ Collaborazione con la SISSA alla progettazione del corso di Dottorato

â€¢ Potenziamento delle iniziative di pubblicizzazione del corso di studio in

accordo con le attivit  di orientamento dell'Ateneo

â€¢ Progettazione delle iniziative di tutorato e di didattica integrativa, anche con modalit  innovative (attivit  progettuali, e-learning e didattica innovativa)

d) Per il Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche saranno avviate le seguenti attivit  :

â€¢ Analisi degli ambiti in cui realizzare attivit  per l'acquisizione delle competenze trasversali

â€¢ Individuazione delle possibili modalit  di erogazione delle attivit  formative e di certificazione (ripetizione/replica di attivit  gi  sperimentate, individuazione di ulteriori proposte formative, utilizzo di open badge, )

â€¢ Rafforzamento delle attivit  rivolte ai Dottorandi

â€¢ Erogazione delle attivit  formative

â€¢ Acquisizione della piattaforma Bestr e organizzazione della collaborazione con Cineca: Bestr   la piattaforma di Digital Credentials sviluppata da Cineca per valorizzare le competenze che maturano dentro, intorno e grazie al sistema accademico italiano. Supporta diversi formati di digital credentials, tutti open e interoperabili, ciascuno con le proprie peculiarit  in termini di sicurezza, verificabilit  , comunicabilit  , contenuti veicolabili. E' integrato con ESSE3-Gestione carriera e servizi agli studenti, il che consente di automatizzare e personalizzare sia l'emissione che i contenuti delle Digital Credentials, e di riconoscere crediti a fronte di Digital Credentials ritenute di valore.

â€¢ Raccolta delle informazioni: definizione degli ambiti di applicazione e scelta del formato, condizionato dalla competenza o certificazione che si desidera esprimere.

â€¢ Definizione singolo badge e progetto: nome e descrizione del badge, identificazione delle competenze validate, criteri di assegnazione del badge, identificazione metadati. Traduzione. Creazione del visual del badge.

â€¢ Pubblicazione sulla piattaforma Bestr del singolo progetto

â€¢ Assegnazione del badge agli utenti finali

I soggetti coinvolti sull'obiettivo A-DIDATTICA sono principalmente i Dipartimenti di UniTS, dell'Amministrazione Centrale l'Area servizi istituzionali, l'Area servizi amministrativi ed economico finanziari, l'Area servizi ICT, l'Us Qualit  Statistica e Valutazione, il Presidio Qualit  nonch  la Scuola Superiore di Studi Avanzati di Trieste.

E - POLITICHE DI RECLUTAMENTO

c) Reclutamento di giovani ricercatori

In attuazione dello specifico obiettivo strategico di Ateneo, inteso a migliorare la qualit  della ricerca e la sua dimensione internazionale, per rilanciare il ruolo della ricerca di base e potenziare la ricerca scientifica e la valorizzazione dei risultati, si prevede l'attivazione di un Piano di reclutamento a valere del presente progetto di programmazione triennale 2019-2021 mediante l'avvio delle relative procedure concorsuali per il reclutamento di n. 15 ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), gli oneri dei cui contratti graveranno nella misura massima del 50% sul finanziamento ministeriale di cui al d.m. n. 989/2019 e per la restante parte del costo sulle disponibilit  del bilancio universitario.

Oltre a corrispondere all'obiettivo strategico di Ateneo sopra citato, la politica di reclutamento di giovani ricercatori a tempo determinato garantisce l'apporto di contributi originali e innovativi e l'incremento dei progetti di ricerca, rispondendo all'obiettivo, contenuto nel Piano programmatico degli interventi della Regione Friuli Venezia Giulia per il triennio 2019-2021, di  Migliorare la capacit  di accesso ai finanziamenti competitivi e la capacit  di risposta alla domanda di ricerca e innovazione della societ   .

Al fine dell'innalzamento della percentuale di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti, la programmazione del fabbisogno definita dagli Organi di Ateneo, a valere sulla quota di punti organico finanziati con il Budget 2020, dovr  tener conto della consistenza numerica del personale docente e ricercatore e degli indicatori previsti dal d. lgs. 49/2012 per la valutazione delle politiche di reclutamento degli Atenei.

In sede di programmazione del fabbisogno di personale, dovr  essere inoltre considerato che, in relazione agli indicatori individuati nell'obiettivo  Politiche di reclutamento , definiti nelle Linee d'indirizzo MIUR, di cui al DM n. 989/19, non sono ammissibili nel computo delle azioni le assunzioni gi  finanziate a valere sui Piani straordinari ministeriali, sui Dipartimenti di eccellenza e sugli incentivi alle chiamate dirette inclusi nel FFO.

Espletata la fase autorizzatoria della programmazione del fabbisogno, gli uffici competenti danno attuazione alla programmazione individuando tempistiche idonee al mantenimento degli equilibri di tutti gli indicatori di budget e di reclutamento previsti dalla succitata normativa in vigore.

d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

A seguito dell'emanazione della Legge Stabilit  2017 n. 232/2016 (art. 1, comma 303), le Universit  sono state escluse dall'applicazione dei limiti di spesa per formazione e le relative missioni (tagli introdotti D.L.

formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo

Nel corso del 2021 si proceder  con:

â€¢ Approvazione della modifica di ordinamento della LM in Data Science e scientific computing

â€¢ Potenziamento delle iniziative di pubblicizzazione del corso di studio in accordo con le attivit  di orientamento dell'Ateneo

â€¢ Organizzazione delle iniziative di tutorato e di didattica integrativa, anche con modalit  innovative (attivit  progettuali, e-learning e didattica innovativa), sia nella laurea di I livello, sia nella laurea magistrale.

â€¢ Potenziamento dei laboratori e riqualificazione delle aule in chiave multimediale.

d) Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche

â€¢ Erogazione delle attivit  formative

â€¢ Raccolta delle informazioni: definizione degli ambiti di applicazione e scelta del formato, condizionato dalla competenza o certificazione che si desidera esprimere.

â€¢ Definizione singolo badge e progetto: nome e descrizione del badge, identificazione delle competenze validate, criteri di assegnazione del badge, identificazione metadati.

Traduzione. Creazione del visual del badge.

â€¢ Pubblicazione sulla piattaforma Bestr del singolo progetto

â€¢ Assegnazione del badge agli utenti finali

I soggetti coinvolti sull'obiettivo A-DIDATTICA sono principalmente i Dipartimenti di UniTS, dell'Amministrazione Centrale l'Area servizi istituzionali, l'Area servizi amministrativi ed economico finanziari, l'Area servizi ICT, l'Us Qualit  Statistica e Valutazione, il Presidio Qualit  nonch  la Scuola Superiore di Studi Avanzati di Trieste.

E - POLITICHE DI RECLUTAMENTO

c) Reclutamento di giovani ricercatori

Nel corso del 2021 saranno predisposti gli atti autorizzatori degli Organi di Atenei al fine del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato. Espletate le dovute procedure e predisposti i relativi provvedimenti, si prevede la presa di servizio entro l'anno 2021.

d) Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo

Nel corso del 2021 sar  portato a compimento il piano di formazione biennale, con particolare riferimento agli ambiti giuridico-legali, linguistici e a quelli riservati al personale dell'area tecnica. Contestualmente saranno

Attivit  per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

78/2010). La possibilità di superare il limite economico imposto dal citato DL 78/2010, ha consentito la definizione e lo sviluppo di un articolato piano di formazione 2020, come di seguito descritto:

- realizzazione del Piano di formazione interateneo (Università degli Studi di Trieste, Università degli Studi di Udine e Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati);
- realizzazione del Piano di Formazione dell'Ateneo;
- formazione fuori sede del personale tecnico amministrativo di ruolo e a tempo determinato
- formazione fuori sede del personale dirigente di ruolo e del Direttore Generale.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'attività 2020 si incentra sulla definizione e strutturazione di un dettagliato piano di formazione, biennale, coerente con il Piano strategico e rispondente alle esigenze rappresentate nel corso del biennio 2018-2019 dai Responsabili di Settore, ma anche di quelle emerse in occasione delle procedure di valutazione del personale, anche ai fini della progressione di carriera.

Per quanto attiene all'attività congiunta con gli altri due Atenei (Udine e SISSA), sono in corso di definizione nuove iniziative in un'ottica di condivisione di fabbisogni formativi e di best-practice, per la definizione di percorsi formativi innovativi, di taglio manageriale, relazionale, oltre a iniziative strutturate nella forma di *training on the job*. Con riferimento alla formazione fuori sede, si ipotizza la definizione di opportuni criteri per meglio orientare le proposte formative e le relative autorizzazioni al personale interessato.

Nel corso del 2020 sarà data priorità al recupero di iniziative formative già programmate e non attuate, in ambito comunicativo, di assicurazione della qualità, nonché contabile, in quanto necessità confermate anche nella recente rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata con il supporto dei responsabili di posizione organizzativa. Sarà inoltre replicata l'attività formativa in ambito informatico, estendendo la possibilità ai dipendenti non ancora formati, soprattutto nell'utilizzo degli strumenti di Office automation.

Particolare attenzione viene rivolta all'organizzazione di attività formative per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e in ambito di tutela della privacy.

I soggetti coinvolti sull'obiettivo E-Politiche di Reclutamento sono principalmente, dell'Amministrazione Centrale, l'Area servizi amministrativi ed economico finanziari, i Dipartimenti di UnitS, nonché gli Atenei regionali per quanto attiene alle iniziative di formazione congiunta.

organizzati strumenti di verifica sulla soddisfazione delle attività messe in atto, anche al fine della progettazione del nuovo piano formativo biennale. Saranno inoltre implementate le potenzialità dell'applicativo-gestionale in uso, al fine di produrre statistiche sulla frequenza dei corsi, sulle caratteristiche dell'utenza e sul grado di soddisfazione rispetto alle docenze e alla qualità complessiva delle attività formative, in un'ottica di miglioramento dell'offerta al personale tecnico-amministrativo. Prosegue anche per l'anno 2021 l'attività formativa organizzata in collaborazione con l'Agenzia APRE, sulle tematiche della ricerca e della Terza Missione, in coerenza con l'obiettivo strategico di *Migliorare la qualità della ricerca e la sua dimensione internazionale*.

I soggetti coinvolti sull'obiettivo E-Politiche di Reclutamento sono principalmente, dell'Amministrazione Centrale, l'Area servizi amministrativi ed economico finanziari, i Dipartimenti di UnitS, nonché gli Atenei regionali per quanto attiene alle iniziative di formazione congiunta.

(2) Come previsto dall'art. 1, comma 3 del presente Decreto, il livello iniziale è riferito all'a.s. 2018, all'a.a. 2018/19 (AN studenti) o a.a. 2019/2020 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

(3) Il target rappresenta il **valore obiettivo dell'indicatore** e va indicato dall'Ateneo. Come specificato all'art. 1, comma 3 del presente Decreto, si richiede di indicare il valore che l'Ateneo si attende di raggiungere, non la variazione attesa.

BUDGET PER IL PROGRAMMA (DD n.2503 del 09/12/2019, Allegato 1)

Di seguito vengono visualizzati gli importi inseriti, l'importo complessivo relativo alla voce a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR non p a: **2.863.644 € (3,5% quota non vincolata FFO 2018)**.

BUDGET PER IL PROGRAMMA

a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR

b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale a a)

c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n.989/2019, obiettivo D e obiettivo E

d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi ¹

Totale (a+c+d)

Eventuali note da parte dell'ateneo

¹ Non può essere considerata la valorizzazione di costi figurativi (es. ore uomo, costi di personale già in servizio, ecc).

La scheda è stata inoltrata al MIUR in data 11-02-2020.

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale ²	Target Indicatore finale 2021 ³	Relazione Nucleo	File xls
A_f - Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (Â§)	524,000	650,000	SI	
A_h - Accordi tra Atenei finalizzati alla qualificazione e razionalizzazione dell'offerta formativa finalizzati a costituire poli didattici di eccellenza (Â§).	No	Sì	SI	
E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b) sul totale dei docenti	0,114	0,118		
E_h - Risorse per la formazione del personale TA (Â§)	110.000,000	250.000,000	SI	