

Stato: INVIATO

Data invio: 15/10/2024

Data scarico documento: 12/01/2026 13:40

Università degli Studi di TRIESTE

PROGRAMMA TRIENNALE 2024 - 2026 Università degli Studi di Trieste

Titolo Progetto 1: PROGETTO 1

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: ACD

Obiettivo: D. Promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca.

Descrizione del Progetto/Obiettivo: UniTS riconosce la propria appartenenza allo spazio europeo della ricerca e dell'istruzione superiore, sostenendo l'importanza della cooperazione e dell'integrazione con altre istituzioni accademiche a livello internazionale e accogliendo persone di tutte le provenienze geografiche. Le strategie di internazionalizzazione dell'Ateneo si realizzano all'interno delle tre missioni istituzionali contribuendo ad offrire specifiche opportunità di sviluppo. Nella formazione contribuiscono a favorire la mobilità degli studenti e a progettare un'offerta formativa di respiro internazionale; nella ricerca si concretizzano grazie allo sviluppo di progetti, collaborazioni e pubblicazioni con soggetti appartenenti ad istituzioni straniere; nell'impegno pubblico e sociale, infine, si pongono l'obiettivo di spingere l'impegno civico dell'Ateneo nel processo di crescita culturale ed economica di un territorio più vasto di quello locale.

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali: Sono attivi diversi percorsi mirati di diplomazia e cooperazione internazionale e partenariati europei (come quello che ruota attorno all'alleanza europea del progetto T4EU) che garantiscono l'apertura di canali in grado di incrementare le occasioni di progettualità congiunte a livello internazionale e attraggono studiosi di alto livello scientifico provenienti anche da paesi emergenti. L'intento è quello di promuovere in tutti i settori didattica e ricerca aperte al confronto internazionale, stimolando soprattutto la creazione e il mantenimento di reti trasversali, facendo leva sulle possibilità offerte da un lato dalla posizione geografica di Trieste, snodo di confine, e dall'altro dalla nostra afferenza ad alleanze a livello europeo (la stessa alleanza T4EU) e a reti transfrontaliere (vedi UNIADRION), così come valorizzando le esperienze maturate nell'ambito della cooperazione internazionale allo sviluppo.

Azioni

Obiettivo D – D.3 - Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione.:

Situazione Iniziale:

L'internazionalizzazione dell'offerta didattica si traduce in un aumento del numero di corsi erogati in lingua straniera, ma anche nella capacità di progettazione e supporto a tutte le attività volte a favorire la mobilità studentesca. L'offerta formativa dell'Ateneo si caratterizza per il buon livello di internazionalizzazione, in particolare delle lauree magistrali che propongono corsi interamente in lingua inglese. Nell'offerta formativa 2023/2024 il numero degli insegnamenti in lingua estera risulta essere di 275 su 2.092 insegnamenti totali, pari al 13%. Nel Piano Strategico di Ateneo 2023/2026 è stato previsto l'obiettivo DID-O.4 "Implementare,

sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale" in base al quale l'Ateneo si propone di ampliare l'offerta formativa, che andrà promossa a livello internazionale tramite interventi di pubblicizzazione del favorevole sistema di tassazione e l'implementazione di servizi dedicati e di progetti di cooperazione con università estere, e di incrementare le opportunità di scambio e di mobilità internazionale. Inoltre, sarà portato a compimento il progetto di centralizzazione, tramite il Centro Linguistico di Ateneo (CLA), della gestione e dell'erogazione di attività formative per l'acquisizione e l'attestazione delle competenze linguistiche previste nel piano degli studi o necessarie per la mobilità internazionale o l'accesso alle lauree magistrali. Per quanto riguarda le attività di internazionalizzazione in particolare della ricerca, nel Piano Strategico di Ateneo è stato previsto l'obiettivo RIC-O.2 "Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale" in base al quale ci si propone di promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale, in modo da rafforzare le reti già esistenti e da incoraggiare la nascita di partenariati innovativi, di natura interdisciplinare, nei quali valorizzare contemporaneamente competenze diverse e saperi trasversali. Il confronto internazionale può essere stimolato agendo sul fronte della mobilità internazionale in ingresso e in uscita, promuovendo attività di comunicazione atte alla valorizzazione del profilo internazionale di UniTS. Nel panorama nazionale l'Università di Trieste gode del privilegio di trovarsi in un territorio, quello del Friuli Venezia Giulia, unico in Italia per la ricchezza e il livello d'eccellenza degli istituti di ricerca anche internazionali che ospita: in particolare, oltre al nostro Ateneo, la Scuola Superiore di Studi Avanzati (SISSA), Area Science Park, Elettra - Sincrotrone Trieste, INFN, INAF, OGS, ICGB, ICTP, TWAS e IAP. Questo permette a numerosi gruppi di svolgere ricerca di base a livello di punta in Italia in un contesto stimolante, multidisciplinare, interdisciplinare e transdisciplinare. Tale qualità è attestata dal numero di progetti PNRR nei quali UniTS è coinvolta, sia nel ruolo di lead partner, sia di affiliato a spoke, che spaziano dall'ambito della fisica quantistica (PE NQSTI) al calcolo ad alta performance (Centro Nazionale HPC), dalla geofisica (Infrastrutture di ricerca (MEET) alla medicina (Centro Nazionale per lo Sviluppo della Terapia Genica e dei Farmaci a RNA) e all'ICT (Ecosistema dell'Innovazione iNEST). Nell'anno 2023 sono stati censiti in ARTS – TM 19 docenti che hanno iniziato e concluso la loro attività presso l'Ateneo, grazie anche alle maggiori risorse investite da parte del medesimo, trascorrendo almeno 15 giorni presso i Dipartimenti.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione dell'offerta didattica, alla fine del triennio il target da raggiungere è pari ad almeno il 15% degli insegnamenti in lingua inglese sul totale degli insegnamenti. Tale incremento potrà essere raggiunto sia attraverso l'attivazione di corsi interamente in lingua inglese che con la conversione in lingua inglese di corsi ora tenuti in lingua italiana. L'offerta formativa sarà proposta e curata dai singoli Dipartimenti secondo il target riportato nel Piano Strategico. Ulteriore azione da portare a compimento è quella di centralizzare la gestione ed erogazione delle attività formative finalizzate all'acquisizione delle competenze linguistiche. Sarà inoltre promossa a livello internazionale l'offerta formativa tramite implementazione di servizi dedicati e progetti di cooperazione con università estere. I dati dell'offerta formativa saranno tratti dalla Banca dati SUA_CDS, con riferimento al numero di insegnamenti inseriti nella SUA_CDS nell'a.a. di riferimento con lingua diversa dall'italiano. I soggetti e le strutture coinvolte nell'implementazione delle diverse attività connesse alla realizzazione dell'obiettivo sono: - Collaboratore del Rettore per la Didattica e le Politiche per gli studenti e il Diritto allo studio - Delegati di Dipartimento per la didattica - Coordinatori dei Cds - Docenti e ricercatori con incarico di insegnamento - Segreterie didattiche di Dipartimento - Centro Linguistico di Ateneo - Area servizi istituzionali – US UGOV Didattica e orari - Direzione generale – US Qualità e Supporto Strategico La ripresa delle attività nell'era post pandemica ha portato ad una ripresa anche degli scambi di docenti/ricercatori, sia in entrata che in uscita dall'Ateneo. Tale attività è prevista in crescita e necessita dell'ausilio di uno strumento per la rilevazione oggettiva degli arrivi e delle partenze. Entro il triennio della programmazione l'obiettivo è quello di alimentare la apposita funzione all'interno di ARTS – TM che registri tutti i movimenti e di raggiungere un'entrata di 40 docenti/ricercatori nel 2026 con un incremento progressivo nel triennio considerato. Il programma sarà attuato mediante l'emanazione di bandi predisposti annualmente dall'Amministrazione Centrale cui concorreranno tutti i Dipartimenti allo scopo di incrementare le opportunità di mobilità internazionale in ingresso del personale di ricerca. I dati saranno tratti da ARTS – TM e da banca dati PROPER (Dalia/Docenti) per il numero di docenti/ricercatori e sarà validato dal Nucleo di Valutazione. Dell'andamento sarà data evidenza mediante produzione di un report previsto nell'ambito della realizzazione di un cruscotto di monitoraggio degli indicatori del Piano strategico di Ateneo 2024/2026. I soggetti e le strutture coinvolte nell'implementazione delle diverse attività connesse alla realizzazione dell'obiettivo sono: - Collaboratore del Rettore per la Ricerca scientifica e dottorati di ricerca - Delegato del Rettore per le Relazioni e mobilità internazionale - Delegati di Dipartimento per la ricerca - Docenti e ricercatori - Segreterie amministrative di Dipartimento - Area servizi istituzionali – US Unità di Staff Cooperazione allo Sviluppo e Reti di Università - Direzione generale – Internal audit

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

Al fine di accrescere il carattere internazionale dell'Ateneo, per la parte relativa all'offerta formativa, il risultato atteso è il rispetto del target previsto dal Piano strategico, dove è previsto l'obiettivo DID-O.4 "Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale", con azioni: DID-O.4-A.1 Centralizzare la gestione ed erogazione delle attività formative finalizzate all'acquisizione delle competenze linguistiche DID-O.4-A.5 Promuovere a livello internazionale l'offerta formativa di tutti i livelli tramite implementazione di servizi dedicati e progetti di cooperazione con università estere con indicatore specificamente previsto: DID-O.4-I.1 Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico BASELINE 0,129 TARGET 0,15 Per la parte relativa all'ampliamento dell'internazionalizzazione, al fine di accrescere il ruolo internazionale dell'Ateneo, il risultato atteso è quello di raggiungere un'entrata di 40 docenti/ricercatori nel 2026 con un incremento progressivo nel triennio considerato. L'obiettivo del Piano Strategico collegato è il RIC-O.2 "Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale" con azioni specifiche: RIC-O.2-A.2 Incrementare le opportunità di mobilità internazionale in ingresso e in

uscita del personale di ricerca, anche non strutturato con indicatore specificamente previsto: RIC-O.2-I.2 Percentuale di ricercatori/docenti che hanno svolto un periodo di mobilità ricerca all'estero pari ad almeno 15 gg, anche non continuativi nel corso dell'anno BASELINE 4,79% TARGET Almeno 8%

Indicatori di Riferimento

Indicatori Ministeriali

D.3 - Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione.

Indicatore: D_i - Rapporto professori e ricercatori in visita (durata almeno 5 gg consecutivi nell'a.a.) / totale docenti (*)

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,026	0,050

D.3 - Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione.

Indicatore: D_h - Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,131	0,150

Budget Progetto

Budget per il Progetto	Totale (€)
A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	2.579.507,00
B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi	0,00
Totale (A + B)	2.579.507,00

Budget Progetto – Eventuali note da parte dell'Ateneo:

NESSUNA

Finanziamento Mur

Finanziamento Concesso:

Importo Richiesto (€)	2.579.507,00
% importo concesso	73,00%
Importo Concesso (€)	1.883.040,00
Finanziamento accettato	

Titolo Progetto 2: PROGETTO 2

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: BE

Obiettivo: E. Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità.

Descrizione del Progetto/Obiettivo: L'Ateneo negli ultimi anni ha perseguito una politica di espansione in tema di personale, consentita anche dalle risorse destinate nell'ambito dei Piani straordinari ministeriali di reclutamento. Dal momento in cui il finanziamento dell'Ateneo dipende in misura sempre maggiore dalle performance ottenute nella didattica (finanziamenti basati sul costo standard per studente) e nell'attività di ricerca (risultati della VQR), risulta strategico destinare risorse al reclutamento e allo sviluppo del capitale umano che in primis determina tali risultati. L'apporto di nuovo personale ha permesso la riorganizzazione delle strutture organizzative, per un migliore presidio delle attività destinate all'utenza interna ed esterna, anche in termini di potenziamento delle procedure digitalizzate e di semplificazione delle stesse. Le finalità istituzionali dell'Università sono la ricerca scientifica e l'alta formazione, e con esse il trasferimento delle conoscenze come impegno pubblico e sociale: tutto ciò può avvenire soltanto con un'organizzazione efficiente, in cui operano persone preparate le cui professionalità siano riconosciute e valorizzate. Per questo motivo UniTS declina le proprie linee di sviluppo puntando a migliorare l'efficienza dell'organizzazione, a valorizzare le persone in particolare attraverso la formazione e l'aggiornamento delle competenze.

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali: Il contesto esterno, nonostante una difficoltà a livello nazionale nel garantire in tutti i settori adeguati livelli di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro, nonché di parità di genere, è caratterizzato da una sempre maggiore attenzione tanto a livello internazionale quanto a livello nazionale sulle tematiche delle pari opportunità, della salute, del benessere e di un ambiente di lavoro sano e sicuro, come dimostrano gli obiettivi dell'Agenda ONU2030 e gli Indicatori ISTAT sul benessere e la sostenibilità (BES). In tema di formazione del personale universitario l'azione dell'Ateneo si muove entro la cornice dettata anche dalla Direttiva Zangrillo, dall'attivazione di Syllabus, in tema di competenze digitali del personale pubblico. In tema di reclutamento, la programmazione si svolge nelle more dell'attuazione della cd Riforma pre-ruolo e ruolo del personale docente e ricercatore e nell'ambito dei Piani straordinari ministeriali di reclutamento.

Azioni

Obiettivo E – E.1 - Miglioramento dell'ecosistema della ricerca e incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori, anche ai sensi dell'art. 7, della L. 240/2010.:

Situazione Iniziale:

L'Università di Trieste gode del privilegio di trovarsi in un territorio, quello del Friuli Venezia Giulia, unico in Italia per la ricchezza e il livello d'eccellenza degli istituti di ricerca nazionali e internazionali che ospita, in particolare, oltre al nostro Ateneo, l'Università di Udine, la Scuola Superiore di Studi Avanzati (SISSA), Area Science Park, Elettra - Sincrotrone Trieste, INFN, INAF, OGS, ICGEB, ICTP, TWAS e IAP. Anche in virtù di questo, le reti scientifiche delle quali fanno parte i ricercatori dell'Ateneo sono di assoluto rilievo.

Questo permette a numerosi gruppi di svolgere ricerca di base a livello di punta in Italia in un contesto stimolante, multidisciplinare, interdisciplinare e transdisciplinare. Tale qualità è attestata dal numero di progetti PNRR nei quali UniTS è coinvolta, sia nel ruolo di lead partner, sia di affiliato a spoke, che spaziano dall'ambito della fisica quantistica (PE NQSTI) al calcolo ad alta performance (Centro Nazionale HPC), dalla geofisica (Infrastrutture di ricerca (MEET) alla medicina (Centro Nazionale per lo Sviluppo della Terapia Genica e dei Farmaci a RNA) e all'ICT (Ecosistema dell'Innovazione iNEST). Se è vero che il PNRR ha costituito un'opportunità unica per reclutare un numero rilevante di giovani ricercatori e dottorandi di ricerca, che in prospettiva potranno contribuire anche ad attrarre maggiori risorse, è anche vero che una disomogenea strategia di reclutamento del personale impatta negativamente sulla qualità della ricerca. Per fare questo è necessario agire sul fronte delle politiche di reclutamento, cercando da un lato di incentivare le chiamate dirette e il rientro di giovani ricercatori di punta, in particolare vincitori di ERC, Programmi Rita Levi Montalcini, MCSA e/o beneficiari di Sigillo d'Eccellenza che non sono stati selezionati nei bandi nazionali e attingendo dal possibile bacino offerto dalle reti e dalle collaborazioni internazionali anche nei paesi emergenti e, dall'altro lato, sostenendo i giovani ricercatori con finanziamenti di ateneo oppure tramite facilitazioni ad essi dedicati. Inoltre, la crescente mobilità internazionale di studenti e ricercatori costituisce sicuramente uno stimolo alla comunicazione in inglese, contribuisce all'abbassamento dell'età media del personale docente e ricercatore, favorisce la possibilità e la capacità di utilizzare proficuamente piattaforme digitali anche per il miglioramento della qualità della didattica che, attualmente, sono un obiettivo irrinunciabile e che si traducono nell'introduzione e nell'implementazione di metodologie didattiche innovative e nella sperimentazione di ambienti di apprendimento complessi che necessitano sia di un investimento per incrementare la dotazione di piattaforme digitali a supporto dell'e-learning che di un adeguato piano di reclutamento e di formazione del personale accademico.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Per il conseguimento del target previsto è necessario condividere con i Dipartimenti un metodo di programmazione delle risorse disponibili che consenta una distribuzione razionale delle stesse rispondente alle esigenze di crescita dell'Ateneo e tali da consentire un incremento del numero di docenti e ricercatori di alto livello, il potenziamento e la miglior qualità dell'attività didattica e di ricerca, e il miglioramento dell'attività gestionale e amministrativa dell'Ateneo. Si prevede che il reclutamento del personale docente e ricercatore avvenga attraverso varie modalità. In particolare, l'Ateneo si prefigge di assicurare, nel rispetto dei vincoli di bilancio, le risorse necessarie per un numero adeguato di procedure selettive e valutative che diano la possibilità di effettuare, tra gli altri, il reclutamento di nuovi professori e ricercatori di alta qualificazione, anche mediante chiamate dirette. Le politiche saranno tradotte nel piano triennale del fabbisogno di personale, inserito nel PIAO e adottato annualmente con riferimento, appunto, al triennio successivo. I dati saranno tratti per numeratore e denominatore dalla Banca dati PROPER (Dalia/Docenti) con situazione iniziale il triennio 1/1/2021 – 31/12/2023. Dell'andamento sarà data evidenza mediante produzione di un report previsto nell'ambito della realizzazione di un cruscotto di monitoraggio degli indicatori del Piano strategico di Ateneo 2023/2026. I soggetti e le strutture coinvolte nell'implementazione delle attività connesse alla realizzazione dell'obiettivo sono: - Rettore, Direttore Generale, CDA per la stesura delle linee guida per il reclutamento - Dirigente dell'Area Risorse umane e coordinatore della programmazione del fabbisogno di personale per la stesura del piano triennale del fabbisogno - Direttori di Dipartimento e Consigli di Dipartimento.

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

Per la parte relativa al reclutamento dei professori di I e II fascia assunti dall'esterno il risultato atteso è il rispetto del target definito nel Piano Strategico di Ateneo. L'obiettivo previsto è l'obiettivo ORG-O.2 - Valorizzare le persone all'interno di UniTS con l'azione: ORG-O.2-A.1 Attuare il piano di reclutamento del personale docente e tecnico amministrativo anche in un'ottica di riequilibrio di genere e di attrazione di giovani. L'indicatore specificamente previsto è: ORG-O.2-I.1 Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente sul totale dei professori reclutati BASELINE 0,166 TARGET 0,183

Obiettivo E – E.3 – Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010):

Situazione Iniziale:

In UniTS, come in tutto il Settore pubblico, il personale rappresenta la fondamentale componente per il perseguimento dei fini istituzionali. In un contesto di frequenti cambiamenti, dettati dall'evoluzione normativa e tecnologica e dalle continue e complesse istanze degli stakeholders, ogni Pubblica Amministrazione è quindi indotta a rivedere e riprogettare i propri strumenti di gestione del personale, allo scopo di migliorare e valorizzare le professionalità per consentire un livello di prestazione adeguato al contesto e garantito da personale motivato. L'orientamento allo sviluppo e alla crescita personale, la definizione di obiettivi fattibilmente raggiungibili, la loro capillare diffusione in modo chiaro che ne permetta la conoscenza da parte dell'intera comunità, il coinvolgimento nelle decisioni anche strategiche, costituiscono pertanto le condizioni di base per garantire un allineamento tra il contributo individuale e la performance dell'Ateneo. L'affermazione del lavoro agile o del telelavoro in campo tecnico amministrativo, comporta la necessità di gestire l'organizzazione e i gruppi di lavoro con modalità innovative, con attenzione al senso di appartenenza alla comunità, che si sviluppa solitamente in un contesto di condivisione fisica. È necessario investire sulle competenze relazionali del personale e su quelle organizzative dei responsabili, in primis in termini di capacità di ascolto, di comunicazione e di gestione del conflitto, riconoscendo le differenze negli apporti di ciascuno. L'investimento sulla formazione, estesa alle competenze trasversali, assieme a quelle tecniche e giuridiche, nonché sui temi della sicurezza, della sostenibilità,

dell'inclusività e delle pari opportunità, concorre a garantire le professionalità necessarie al processo di cambiamento in atto. Nel Piano Strategico di Ateneo è presente un obiettivo ad hoc, ORG-O.2 - Valorizzare le persone all'interno di UniTS, che si propone di rafforzare le iniziative idonee a migliorare le competenze trasversali e relazionali, ma anche quelle relative alle nuove tecnologie digitali e a creare opportunità per lo sviluppo delle carriere (tanto del personale docente e ricercatore, quanto del personale tecnico e amministrativo). Annualmente l'Ateneo predispone, nell'ambito del PIAO, il Piano della Formazione di Ateneo, diretto sia al Personale Tecnico Amministrativo che al Personale Docente, redatto secondo le indicazioni della Direttiva avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" adottata il 24 marzo 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione. Inoltre, la formazione riveste un ruolo cruciale anche per dare risposta alle sfide poste dal nuovo Codice dei Contratti, dal PNRR, dalla digitalizzazione dei contratti pubblici per i quali sono indispensabili risorse nuove specificamente formate, perché la formazione rientra nella strategia europea volta a professionalizzare maggiormente il personale coinvolto nel ciclo degli appalti. La formazione specifica è prevista tra i requisiti per poter ottenere la qualificazione di Stazione Appaltante (allegato II.4 al D.LGS. 36/2023).

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Per quanto riguarda l'incremento della formazione per il personale TA, l'iniziativa parte dalla predisposizione del Piano della Formazione di Ateneo che preveda l'organizzazione di percorsi di formazione e aggiornamento sempre più rispondenti ai bisogni del personale, anche sui temi della sicurezza, della sostenibilità, dell'inclusività, delle competenze trasversali e relazionali, delle pari opportunità e delle nuove tecnologie digitali, nonché di formazione specifica in materia di Codice dei Contratti. I dati saranno tratti per il denominatore dalla Banca dati DALIA con situazione iniziale: al 31 dicembre 2023, mentre per il numeratore dalle evidenze dell'Unità di Staff Formazione relativamente ai corsi organizzati, al numero di persone formato, al numero di ore pro-capite di ciascuno e alle risorse finanziarie impiegate per l'organizzazione dei corsi rilevabili dal bilancio consuntivo di Ateneo. Dell'andamento sarà data evidenza mediante produzione di un report previsto nell'ambito della realizzazione di un cruscotto di monitoraggio degli indicatori del Piano strategico di Ateneo 2023/2026. I soggetti e le strutture coinvolte nell'implementazione delle diverse attività connesse alla realizzazione dell'obiettivo sono: - Delegato del Rettore per le Condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori - Delegato del Rettore alle Politiche per l'inclusione dei bisogni speciali - Direttori di Dipartimento - Responsabili di struttura - Centro Linguistico di Ateneo - Area Risorse umane – US Formazione

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

Per l'ampliamento dell'offerta di formazione al personale TA il risultato atteso è l'aumento della quota pro capite di risorse finanziarie impegnate fino a un target di 436 euro. L'obiettivo del Piano Strategico relativo è l'obiettivo ORG-O.2 - Valorizzare le persone all'interno di UniTS con l'azione: ORG-O.2-A.4 Organizzare percorsi di formazione e aggiornamento sempre più rispondenti ai bisogni del personale, anche sui temi della sicurezza, della sostenibilità, dell'inclusività, delle competenze trasversali e relazionali, delle pari opportunità e delle nuove tecnologie digitali. Con indicatore specificamente previsto ORG-O.2-I.4 Ore di formazione pro capite per docenti e PTA BASELINE corsi sicurezza: 12,56 ore pro capite (194 PTA/DOCENTI per tot 2437 ore) altri corsi PTA: 35 ore pro capite (505 PTA per tot 17.658 ore) TARGET Corsi sicurezza: +10% Altri corsi PTA: mantenimento 35 ore

Indicatori di Riferimento

Indicatori Ministeriali

E.3 – Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010)

Indicatore: E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
397,299	436,000

E.1 - Miglioramento dell'ecosistema della ricerca e incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori, anche ai sensi dell'art. 7, della L. 240/2010.

Indicatore: E_a - Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,163	0,183

Budget Progetto

Budget per il Progetto	Totale (€)
A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	1.977.622,00
B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi	0,00
Totale (A + B)	1.977.622,00

Budget Progetto – Eventuali note da parte dell'Ateneo:

NESSUNA

Finanziamento Mur

Finanziamento Concesso:	
Importo Richiesto (€)	1.977.622,00
% importo concesso	0,00%
Importo Concesso (€)	0,00
Il progetto non è stato ammesso in fase di valutazione	

