



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

Ciclo della performance 2020 - 2022

PIANO INTEGRATO anno 2020

*INCLUDE IN ALLEGATO IL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020 - 2022*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2020*

**Sommario**

|   |    |
|---|----|
| • PRESENTAZIONE.....                                    | 6  |
| • INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO.....             | 8  |
| • LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....                    | 14 |
| • LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....                       | 23 |
| • ALLEGATO 1 – Albero della performance .....           | 25 |
| • ALLEGATO 2 – Obiettivi operativi anno 2020.....       | 26 |
| • ALLEGATO 3 – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022 ..... | 38 |

## ● PRESENTAZIONE

---

Il quadro normativo italiano negli ultimi anni ha prodotto numerosi orientamenti volti a migliorare la qualità e le prestazioni della pubblica amministrazione.

Innanzitutto, l'art. 1-ter comma 1 del decreto legge 31 gennaio 2005, n.7, convertito dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, ha introdotto la programmazione strategica triennale degli Atenei coerente "con le linee generali d'indirizzo definite con decreto del MIUR [...], anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti", di cui si tiene conto nella ripartizione del fondo di finanziamento ordinario delle università. I programmi strategici sono valutati dal MIUR e monitorati periodicamente "sulla base di parametri e criteri individuati dal Ministero, avvalendosi del Comitato per la valutazione del sistema universitario" (comma 2), poi sostituito dall'ANVUR con il decreto di legge 3 ottobre 2006, n.262, convertito dalla legge 24 novembre 2006, n.286.

Il D.Lgs. 150/2009 successivamente ha determinato – seppur non esplicitamente – un collegamento tra la performance e la programmazione strategica e finanziaria delle amministrazioni pubbliche, laddove definisce all'art. 10, comma 1, lettera a) il Piano della performance come "un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori".

La legge 30 dicembre 2010, n. 240, che ha riformato il sistema universitario italiano, ha successivamente richiamato la legge 43/2005 confermando il ruolo cruciale della programmazione strategica triennale nelle università.

Più recentemente, obiettivo dell'azione di governo è stato quello di recuperare risorse per restituirle sotto forma di servizi, valorizzare i dipendenti pubblici come motore del cambiamento, sostenere lo sviluppo e incentivare l'occupazione. Con questa consapevolezza è stata varata la riforma della Pubblica amministrazione, che è intervenuta per rendere più efficaci le norme esistenti, modificandole laddove necessario. La riforma poggia sulle deleghe comprese nella legge 7 agosto 2015 n. 124, che conta diversi filoni di interventi.

In particolare, il decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, emanato in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n. 124, prevede, tra i vari temi, interventi volti alla semplificazione, alla razionalizzazione e alla maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni. Il nuovo testo non stravolge l'impianto del D.Lgs. 150/09, ma ne modifica alcuni aspetti integrandosi in modo del tutto coerente con la disciplina già in vigore nel settore universitario e della ricerca.

Nel mese di luglio 2015 l'ANVUR, in coerenza i principi di riordino della disciplina per la gestione della performance, ha emanato le *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane*. Il documento innova complessivamente l'approccio con il quale le amministrazioni devono predisporre i documenti di programmazione e fornisce indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, secondo principi di semplificazione e integrazione nel rispetto dell'autonomia garantita alle università. Inoltre, a fine anno 2017, l'ANVUR ha emanato una *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018/2020* che, a sua volta, rappresenta un ulteriore passo avanti verso il coordinamento delle logiche introdotte dalla nuova normativa con la specifica realtà delle università italiane.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento 2020 del Piano integrato 2020 – 2022 (di seguito denominato Piano integrato), elaborato armonizzando al suo interno gli altri documenti programmatici di Ateneo come indicato dall'ANVUR. Il Piano integrato è elaborato in coerenza con il Piano strategico di Ateneo, relativo al periodo 2019 – 2023, e contiene la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della politica economico-finanziaria.

L'approccio integrato del Piano consente di evidenziare le sinergie tra i vari strumenti programmatici, permettendo un'armonia tra le azioni amministrative e accademiche, nell'ottica sia della correttezza degli adempimenti che del raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. In particolare, per quanto riguarda trasparenza e anticorruzione, anche per il 2020 sono stati redatti due documenti separati: Piano integrato e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; ai fini di evidenziare la coerenza tra i due ambiti, nel presente Piano è stato inserito un estratto del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anno 2020.

Nel Piano integrato viene descritto il cascading degli obiettivi: partendo dagli obiettivi strategici di Ateneo si individuano obiettivi operativi per la componente tecnico amministrativa, corredati di indicatori e target di raggiungimento; parallelamente, è evidenziato anche il sistema delle responsabilità, con l'identificazione delle Aree e delle unità organizzative, inclusi i Dipartimenti, sulle quali insiste prioritariamente la responsabilità della realizzazione di ogni obiettivo.

Con specifico riferimento alla pianificazione della *performance*, l'aggiornamento per l'anno 2020 del Sistema di misurazione e Valutazione della performance (SMVP) prevede che la *governance* affidi obiettivi gestionali al Direttore generale e che questi assegni obiettivi operativi alle strutture organizzative.

Infine, ai sensi del DM n. 19/2014 "Principi contabili e schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le università" e del D.M. 16 gennaio 2014 "Classificazione della spesa delle università per missioni e programmi", è esplicitato il collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il presente Piano include in allegato il Piano delle azioni positive (PAP), adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."* Il PAP ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

L'obbligatorietà dell'adozione del Piano di Azioni Positive è ribadito dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in cui si precisa che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, anche in allegato al Piano delle *performance*.

La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della performance sancito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Questa normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## ● INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

Le strategie ed i programmi dell'Ateneo sono improntati a perseguire la missione istituzionale che lo stesso si è dato con lo Statuto, laddove stabilisce i fini dell'istituzione (Articolo 1):

1. *L'Università degli Studi di Trieste ... è un'istituzione pubblica di alta cultura, laica, pluralista e indipendente da ogni orientamento ideologico, religioso, politico ed economico, in conformità ai principi della Costituzione della Repubblica e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria.*
2. *Sono compiti primari dell'Università la ricerca scientifica e l'alta formazione, al fine di promuovere lo sviluppo culturale, civile, sociale ed economico della Repubblica. L'Università riconosce che l'attività didattica è inscindibile dall'attività di ricerca e che entrambe, ove previsto, sono inscindibili dall'attività assistenziale.*

.....

### **Il contesto regionale**

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, l'Ateneo può contare su una stabile connessione con il sistema cittadino e regionale che si evidenzia in molti modi: dai rapporti con le Università della Regione e con gli Enti di ricerca all'attività assistenziale.

L'Ateneo ha costruito negli anni una solida rete di relazioni con gli Enti di ricerca del territorio, imprese e istituzioni culturali che costituisce un asset fondamentale per supportare i piani di sviluppo dell'Ateneo.

In questo contesto, il SiS FVG – Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli Venezia Giulia – rappresenta l'iniziativa di networking delle istituzioni di ricerca della Regione. SiS FVG costituisce lo strumento strategico per la valorizzazione del sistema scientifico-tecnologico e dell'innovazione regionale e per assicurare adeguate ricadute sul territorio delle attività di ricerca dal punto di vista socio-economico. L'Università di Trieste si inserisce a pieno titolo nelle varie azioni promosse attraverso il coordinamento regionale.

La strategia che l'Ateneo 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.

La collocazione geostrategica nell'ambito dell'Europa centrale è un valore aggiunto dell'Ateneo, che può consentirci di svolgere un ruolo di "cerniera" a livello continentale per sostenere la proiezione internazionale delle attività di ricerca e dar voce a livello europeo alle istanze del territorio.

Il riconoscimento di Trieste come Città della Scienza 2020 (ESOF 2020) conferma e rafforza il ruolo della città quale hub 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.

### **L'Ateneo in cifre**

#### **Offerta formativa a.a. 2019/2020**

|           |   |
|-----------|---|
| <b>30</b> | Corsi di Laurea   |
| <b>28</b> | Corsi di Laurea magistrale  |
| <b>6</b>  | Corsi di Laurea magistrale a ciclo unico  |
| <b>7</b>  | Corsi di Laurea e Laurea Magistrale attivati dagli Atenei partner in modalità interateneo |
| <b>28</b> | Scuole di specializzazione(a.a. 2018/2019)  |
| <b>11</b> | Dottorati di ricerca  |
| <b>4</b>  | Corsi di Dottorato attivati dagli Atenei partner in modalità interateneo                  |
| <b>9</b>  | Master di I livello   |
| <b>12</b> | Master di II livello  |
| <b>1</b>  | Corsi di perfezionamento  |

**Studenti (dati riferiti all'a.a. 2018/2019)****Corsi di Laurea triennale e magistrale**

|               |   |
|---------------|---|
| <b>15.851</b> | <b>Iscritti a corsi di laurea e laurea magistrale</b> |
|---------------|---|

|                |                                 |
|----------------|---------------------------------|
| <b>di cui:</b> | <b>7,6%</b> cittadini stranieri |
|----------------|---------------------------------|

|  |  |
|--|--|
|  | <b>4.760</b> iscritti al I anno – I e II livello |
|--|--|

**Formazione Post Lauream**

|              |                                       |
|--------------|---------------------------------------|
| <b>1.007</b> | <b>Iscritti ai corsi Post Lauream</b> |
|--------------|---------------------------------------|

|  |                       |
|--|-----------------------|
|  | <b>317</b> dottorandi |
|--|-----------------------|

|  |                           |
|--|---------------------------|
|  | <b>537</b> specializzandi |
|--|---------------------------|

|                |  |
|----------------|--|
| <b>di cui:</b> | <b>146</b> iscritti ai Master (I e II livello) |
|----------------|--|

|  |  |
|--|--|
|  | <b>7</b> iscritti a Corsi di perfezionamento |
|--|--|

|  |                        |
|--|------------------------|
|  | <b>11,3%</b> stranieri |
|--|------------------------|

**Laureati (dati riferiti all'anno solare 2019)**

|              |   |
|--------------|---|
| <b>3.013</b> | <b>Laureati a corsi di laurea e laurea magistrale</b> |
|--------------|---|

|              |  |
|--------------|--|
| <b>57,6%</b> | <b>Tasso di occupazione</b> dei laureati a 1 anno dalla laurea (media nazionale 52,9%) |
|--------------|--|

**Strutture**

|          |                 |
|----------|-----------------|
| <b>4</b> | Sedi in Regione |
|----------|-----------------|

|           |              |
|-----------|--------------|
| <b>10</b> | Dipartimenti |
|-----------|--------------|

|          |                                       |
|----------|---------------------------------------|
| <b>8</b> | Centri interdipartimentali di ricerca |
|----------|---------------------------------------|

|          |  |
|----------|--|
| <b>9</b> | Biblioteche (con 14 punti di servizio) |
|----------|--|

|              |                  |
|--------------|------------------|
| <b>1.885</b> | Posti di lettura |
|--------------|------------------|

|            |      |
|------------|------|
| <b>255</b> | Aule |
|------------|------|

|            |   |
|------------|---|
| <b>185</b> | Postazioni PC e terminali destinati al pubblico |
|------------|---|

**Personale (dati al 31/12/2019)**

|            |                            |
|------------|----------------------------|
| <b>653</b> | Unità di Personale docente |
|------------|----------------------------|

|            |   |
|------------|---|
| <b>578</b> | Unità di Personale Tecnico Amministrativo |
|------------|---|

|           |                                      |
|-----------|--------------------------------------|
| <b>29</b> | Collaboratori ed esperti linguistici |
|-----------|--------------------------------------|

**Ranking 2019/2020**

| Posizione  | Target | Fonte   |
|------------|--------|---|
| <b>15</b>  | Italia | U.S. News & World Report  |
| <b>8</b>   | Italia | THE Times Higher Education - World University Ranking                   |
| <b>125</b> | Europa | U.S. News & World Report  |
| <b>282</b> | Mondo  | U.S. News & World Report  |
| <b>401</b> | Mondo  | THE Times Higher Education - World University Ranking e Subject ranking |
| <b>185</b> | Mondo  | UI GreenMetric World University Ranking                                 |

### ***La pianificazione strategica***

Il Piano Strategico è il documento di programmazione che definisce la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo; rappresenta uno strumento essenziale per tracciare le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per il loro conseguimento entro scenari di medio-lungo periodo.

Se il Piano strategico 2016-2018 ha rappresentato l'occasione per definire la missione, la visione e i valori di base ed ha interpretato il ruolo strategico dell'Ateneo adeguandolo agli importanti cambiamenti intervenuti a livello sia normativo che di riorganizzazione interna, il Piano strategico 2019-2023 nasce a valle di una prolungata crisi economica e di riduzione dei finanziamenti pubblici al sistema universitario e, ancor più che in passato, rappresenta uno strumento fondamentale per investire sul futuro, oltre che un'occasione per ridefinire le direttrici strategiche dell'Ateneo: la didattica e la ricerca di eccellenza, il suo ruolo internazionale e la garanzia di un diritto allo studio effettivo per gli studenti. In considerazione di ciò il nuovo Piano Strategico è stato esteso ad un quinquennio di azioni operative e linee di interventi volti a garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Le strategie dell'Ateneo sono state aggiornate in coerenza con il nuovo contesto sociale, normativo e con le evoluzioni interne, partendo da un'analisi sia dei principali risultati ottenuti da UniTs nel triennio 2016-2018 che delle attese espresse dal MIUR per il sistema universitario nel suo complesso; ulteriori elementi per un quadro completo sono emersi da un'analisi SWOT (*per il dettaglio dell'analisi si veda il Piano strategico 2019-2023*).

La pianificazione strategica si è sviluppata nell'ambito di un percorso partecipato, partendo da un'attenta analisi di posizionamento basata sui principali aspetti che caratterizzano il nostro Ateneo. Sono state accolte e integrate tutte le azioni dirette a concretizzare gli indirizzi strategici indicati dal MIUR, accompagnate a politiche volte alla riduzione degli abbandoni, al supporto durante il percorso accademico, all'aumento dell'offerta didattica in lingua straniera, al sostegno alla mobilità internazionale, al potenziamento della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità, in un'ottica di integrazione e semplificazione dei processi. Tutti questi obiettivi si accompagnano allo sforzo di garantire un futuro accademico sostenibile, dotando l'Ateneo e la sua comunità di migliori servizi e infrastrutture per fruire della didattica, studiare, fare sperimentazione e ricerca. Sono stati approfonditi anche i documenti di pianificazione dei Dipartimenti nei quali, a partire dalle linee strategiche di Ateneo e dall'analisi degli atti posti in essere nei processi di assicurazione della qualità, ogni Dipartimento ha delineato le proprie scelte di sviluppo sulla base degli indirizzi comuni e nel rispetto delle specificità delle singole strutture.

Il Piano strategico 2019-2023 costituisce il primo elemento del percorso di armonizzazione dei vari documenti programmatici di Ateneo, assicurando in questo modo la coerenza tra pianificazione strategica, azione amministrativa e programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nel rispetto di quanto indicato da ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane.

Di seguito gli obiettivi strategici che l'Ateneo intende perseguire, con azioni mirate, nel periodo di riferimento:

**1. ASSICURARE UNA DIDATTICA SOSTENIBILE E DI QUALITÀ ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE**

**2. MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA RICERCA E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE**

**3. SOSTENERE LO SVILUPPO DI UNA UNIVERSITÀ SOCIALMENTE RESPONSABILE**

**4. ASSICURARE QUALITÀ E TRASPARENZA, ETICA, SEMPLIFICAZIONE, PARTECIPAZIONE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA**

**5. GARANTIRE INNOVAZIONE DIGITALE E SVILUPPO SOSTENIBILE**

A tali obiettivi si collegano azioni strategiche che ne declinano le diverse connotazioni. Inoltre, ad ogni insieme di azioni strategiche è associato un gruppo di indicatori di impatto, al fine di monitorare l'andamento delle attività strategiche nel corso del periodo di riferimento; gli indicatori sono stati scelti sulla base del contributo che possono fornire nel valutare il livello di conseguimento di ciascun obiettivo strategico.

Gli obiettivi strategici e le azioni strategiche costituiscono il punto di partenza della pianificazione operativa dell'Ateneo, a tale proposito si veda il capitolo dedicato alla *performance* organizzativa, dove è evidente il *cascading* degli obiettivi.

### **La riclassificazione degli obiettivi strategici per missioni e programmi**

Le università statali, ai sensi del Decreto MIUR-MEF n. 21 del 16 gennaio 2014, sono tenute alla classificazione delle proprie spese per missioni e programmi. Le missioni rappresentano le funzioni principali perseguite, mentre i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle missioni, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinati.

Tale riclassificazione permette sia di monitorare più efficacemente i costi sostenuti in relazione alle finalità perseguite, sia di rendere maggiormente omogenei e confrontabili i bilanci delle amministrazioni pubbliche; un passaggio indispensabile per l'integrazione del ciclo della performance e quello di bilancio.

Per la classificazione della spesa in missioni e programmi sono stati adottati i principi generali indicati nel predetto Decreto MIUR-MEF n.21/2014 ed i chiarimenti contenuti sia nello schema di manuale operativo MIUR prot.5748/2015, sia del manuale tecnico-operativo MIUR allegato al decreto n. 1841/2017.

A ciascun programma sono state imputate tutte le spese che risultano direttamente riconducibili allo stesso, come riportato nella tabella seguente. Si ricorda che il Budget 2020 non contiene i progetti cost to cost: non sono quindi considerati nella classificazione della spesa in Missioni e Programmi.

| MISSIONI   | PROGRAMMI   | VALORE             |
|--|---|--------------------|
| RICERCA E INNOVAZIONE  | RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI BASE             | 43.300.784         |
|  | RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA APPLICATA           | 368.906            |
| <b>Totale</b>  |   | <b>43.669.690</b>  |
| ISTRUZIONE UNIVERSITARIA   | SISTEMA UNIVERSITARIO E FORMAZIONE POST UNIVERSITARIA | 52.893.734         |
|  | DIRITTO ALLO STUDIO NELL'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA     | -                  |
| <b>Totale</b>  |   | <b>52.893.734</b>  |
| TUTELA DELLA SALUTE  | ASSISTENZA IN MATERIA SANITARIA                       | -                  |
|  | ASSISTENZA IN MATERIA VETERINARIA                     | -                  |
| <b>Totale</b>  |   | -                  |
| SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE | INDIRIZZO POLITICO                                    | 379.516            |
|  | SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI      | 24.151.921         |
| <b>Totale</b>  |   | <b>24.531.437</b>  |
| FONDI DA RIPARTIRE   | FONDI DA ASSEGNARE                                    | -                  |
| <b>Totale</b>  |   | -                  |
| <b>TOTALE</b>  |   | <b>121.094.861</b> |

La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici e risorse (da cui derivano obiettivi organizzativi, indicatori e target) è **l'Albero della performance** (vedi allegato 1), in cui viene evidenziata la corrispondenza tra le specifiche missioni e i programmi individuati per le università pubbliche e gli obiettivi e le azioni individuati nel Piano Strategico 2019-2023, nell'ottica di rendere esplicito il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie allocate.



***La coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio***

Il documento tipico della pianificazione economico finanziaria per gli Atenei è il Budget unico, che serve a verificare la compatibilità economica e finanziaria delle scelte programmatiche. Rappresenta il quadro economico triennale entro il quale attuare gli obiettivi, le iniziative, i progetti e tutte le attività in una logica di medio periodo.

La predisposizione di programmi e piani è un processo iterativo che deve portare, una volta compiuto, a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e monetaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dei responsabili e degli organi.

L'obiettivo è quello di definire un'ipotesi di futuro sostenibile e si fonda su analisi puntuali degli scenari interni e esterni; data la funzione autorizzatoria, il bilancio di previsione non può che essere uno strumento di scelta, ma anche strumento di governo e di controllo.

La fase di elaborazione del budget coinvolge l'intero Ateneo e i responsabili delle unità organizzative sono i primi attori dell'intero processo; è necessario pertanto che dette unità organizzative rappresentino obiettivi e azioni coerenti con le strategie generali dell'amministrazione al fine di consentire una programmazione e pianificazione delle risorse che soddisfi tutte le esigenze.

Anche nel 2020 è stato mantenuto il collegamento tra performance e pianificazione economico-finanziaria, coordinando il processo di formazione del Budget economico e degli investimenti unico di Ateneo unitamente al processo di definizione degli obiettivi strategici e operativi.

Questa modalità, introdotta già da alcuni anni, semplifica le procedure di programmazione dell'attività amministrativa e contabile in un'ottica di integrazione dei risultati organizzativi con quelli economico-finanziari, al fine di favorire un processo diffuso di responsabilizzazione delle risorse assegnate per il perseguimento di obiettivi ed attività definite. Tuttavia, il budget di spesa complessivo assegnato alle strutture solo in parte è destinato a specifici obiettivi operativi, considerato che la maggior parte di questi vengono perseguiti senza l'allocazione di specifiche risorse in bilancio, bensì con la sola forza lavoro in servizio nelle strutture incaricate.

Il processo di budget 2020 ha dovuto porre particolare attenzione agli elementi critici di contesto, che condizionano le azioni di governo e di gestione ma anche normativi e finanziari. In particolare, la riduzione delle tradizionali fonti di finanziamento spingono da un lato ad un'attenta analisi, stima e razionalizzazione della spesa e dall'altro a sviluppare un sempre più efficiente sistema di autofinanziamento, soprattutto sul versante dell'attrazione degli studenti, nonché dei finanziamenti per la ricerca, il trasferimento tecnologico e l'internalizzazione.

Il budget per l'anno 2020, è stato predisposto con una particolare attenzione al contenimento dei costi di funzionamento. L'assegnazione delle risorse è stata effettuata in base agli obiettivi presentati dalle strutture e ponendo attenzione, compatibilmente agli equilibri di bilancio e di cassa, al sostegno della didattica e della ricerca, agli investimenti per le manutenzioni straordinarie del patrimonio immobiliare.

Nel complesso la proposta di budget 2020, per quanto attiene ai costi di gestione, che di fatto presentano limitati margini di contenimento, non si discosta sostanzialmente dalla precedente; manifesta altresì una volontà di sostenere la ricerca, la didattica e sostegno agli studenti, in particolare per:

- mantenere il livello di spesa per borse di dottorato di ricerca,
- sostenere la didattica sostitutiva ovvero la copertura di corsi che richiedono professionalità specifiche non disponibili nell'ambito dell'Ateneo,
- promuovere l'attività di tutorato,
- garantire un adeguato livello di servizi agli studenti, laboratori didattici, dottorati, scuole di specializzazione; allo scopo sono state pertanto accolte le richieste dei Dipartimenti,
- promuovere l'orientamento in entrata/uscita,
- promuovere l'internazionalizzazione della didattica,
- assicurare il contributo al CUS nella misura indicata dal Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2017

La qualità della ricerca e della didattica necessitano un concomitante impegno di miglioramento delle strutture in cui queste missioni si svolgono; pertanto il budget 2020 propone un consistente investimento in manutenzione degli

edifici, riqualificazione delle aule, l'ammodernamento dei laboratori didattici, l'incremento e miglioramento dell'offerta di formazione a distanza con attrezzature multimediali al servizio dell'e-learning.

Nello specifico l'Ateneo intende dare massima priorità agli interventi atti a migliorare e conservare il patrimonio immobiliare, nonché le infrastrutture informatiche e telematiche a servizio del campus universitario.

Infine, ma non per ultimo:

- si è confermata la politica di benefit verso il personale tecnico amministrativo
- è stato iscritto il budget per la copertura delle nuove assunzioni: docenti, RTD-A e B, personale tecnico amministrativo
- è stato previsto uno stanziamento di Euro 100.000 destinato al *Fondo per la sicurezza* da impiegare, all'occorrenza e in corso d'anno, per l'acquisizione di interventi e/o beni riconducibili alla sicurezza negli ambienti di lavoro. Tale dotazione finanziaria consentirà di intervenire prontamente in talune particolari situazioni, allo stato attuale imprevedute ed imprevedibili, concernenti la sicurezza
- è stato previsto, prudenzialmente, un *Fondo di riserva di Ateneo* pari ad Euro 750.000, quindi in linea con l'esercizio precedente.

### ***Il Sistema di Assicurazione della Qualità***

Per l'Università degli Studi di Trieste, coerentemente con i principi e i valori espressi nel proprio Statuto e con le proprie linee strategiche, la qualità è da sempre un valore importante che viene perseguito mediante il miglioramento continuo nell'ambito delle attività istituzionali - formazione, ricerca e diffusione della conoscenza – e con l'innovazione dei servizi offerti.

A tal fine, l'Ateneo ha implementato in questi anni un Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) che, inteso come sostegno concreto al miglioramento, ha consentito di:

- definire una Politica per la Qualità e l'insieme di processi e responsabilità necessari per realizzarla,
- assicurarsi che ogni componente della comunità partecipi attivamente al funzionamento del sistema e comprenda l'importanza del proprio ruolo,
- coinvolgere studenti, imprese e istituzioni del territorio per progettare corsi di studio in linea con le sfide future,
- informare studenti, famiglie, imprese e istituzioni del territorio sugli obiettivi raggiunti,
- monitorare, valutare e documentare i risultati realizzati diffondendo l'uso di strumenti quali:
  - indicatori, basati su dati oggettivi, per misurare efficacia e efficienza delle attività
  - rilevazioni delle opinioni sulla qualità delle attività didattiche e dei servizi, per monitorare la soddisfazione di studenti e altri portatori di interesse e raccogliere le loro proposte di miglioramento;
  - report per comunicare, all'interno e all'esterno, i risultati raggiunti e fornire alla comunità elementi per pianificare il miglioramento.

Per verificare l'efficacia di questo sistema nel 2018 l'Ateneo si è sottoposto al processo di verifica esterna finalizzata all'Accreditamento Periodico della sede e dei corsi di studio.

Con la Delibera n.161 del 03/07/2019, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR, confermando il giudizio proposto dalla Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) al termine della visita di Accreditamento di novembre 2018, ha accreditato UniTs con il giudizio più alto (punteggio finale 7,61), riconoscendo diverse prassi meritorie.

Il rapporto ANVUR ha evidenziato come l'Ateneo abbia implementato in questi anni un Sistema di Assicurazione della Qualità concreto e credibile. La visione della qualità diffusa in Ateneo risulta realmente supportata da un'organizzazione in grado di realizzarla, di verificarne periodicamente l'efficacia delle procedure e in cui agli studenti fosse attribuito un ruolo attivo e partecipativo ad ogni livello.

In particolare, dalla Relazione finale della CEV sono risultati come elementi positivi nel nostro Sistema di AQ:

- la visione della Qualità della didattica e della ricerca, descritta in documenti pubblici e ben articolati tenendo conto delle proprie potenzialità di sviluppo, dei fattori di criticità, nonché delle ricadute nel contesto socio-culturale;
- l'efficace coordinamento e la comunicazione delle strutture per la gestione dell'AQ tra e con gli Organi di Governo, i CdS e i Dipartimenti, con una chiara definizione di compiti e le responsabilità;
- il funzionamento del sistema di AQ, sottoposto a manutenzione continua da parte dell'Ateneo e presentato con documentazione ampia e del tutto convincente;
- l'attenzione rivolta agli studenti e al ruolo che essi svolgono nel sistema di AQ;
- un corretto insieme di strumenti e indicatori per il monitoraggio dei risultati della ricerca, in grado di consentire una valutazione periodica della qualità dei risultati;
- la chiara e coerente definizione dei criteri per la distribuzione interna delle risorse.

Il Presidio della Qualità inoltre elabora annualmente il Piano di azioni, che viene poi approvato dagli Organi di Ateneo. Si tratta di un documento che contiene le attività che il Presidio si impegna a promuovere e portare avanti nel corso dell'anno in stretta sinergia con i diversi attori coinvolti. Il Piano prevede sia azioni di consolidamento o mantenimento nell'ambito di attività e processi già avviati, sia nuove azioni che puntano al miglioramento o efficientamento dei servizi di supporto e che pertanto si possono tradurre in obiettivi operativi per le strutture amministrative, che vengono inclusi nel Piano integrato.

Per quanto riguarda la politica della qualità applicata all'ambito della ricerca, ai fini di una valutazione interna, periodica e sistematica dei risultati della produzione scientifica, l'Università di Trieste ha costituito la Commissione per la Valutazione della Ricerca (CVR), diretta a garantire un processo di monitoraggio continuo delle attività dei Dipartimenti e dei singoli ricercatori, consentendo così di evidenziare eventuali criticità e di premiare nella ripartizione delle risorse destinate al reclutamento e alle opportunità di carriera i Dipartimenti e i singoli ricercatori più attivi e meritevoli.

Quanto alla terza missione l'attenzione è rivolta invece ai risultati derivanti dalle "attività di trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza utile a fini produttivi e/o sociali". Tra queste attività sono ricomprese quelle cui viene fatta corrispondere una valorizzazione economica dei risultati (spin-off, brevetti e incubatori), le attività a carattere socio-culturale di divulgazione scientifica (siti archeologici, poli museali, eventi e iniziative rivolte al pubblico) e altre attività di tipo trasversale (consorzi, ecc.).

*Per una trattazione completa delle politiche per l'assicurazione della qualità di Ateneo si veda la pagina istituzionale <https://www.units.it/ateneo/assicurazione-qualita>*

## ● LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

---

Le modalità di gestione del ciclo della performance per l'anno 2020 sono determinate sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo, aggiornato per il corrente anno con il parere positivo del Nucleo di valutazione nelle sue funzioni di Organismo indipendente di valutazione (OIV), come disposto dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

L'aggiornamento del SMVP innanzitutto ha la finalità di descrivere – in modo trasparente e comprensibile - il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance che l'Università di Trieste intende adottare per l'anno 2020, definendo le metodologie e gli strumenti utilizzati per misurare e valutare i risultati degli obiettivi contenuti nel presente Piano integrato.

Inoltre, vuole essere un ulteriore passo avanti nel percorso intrapreso nel corso degli anni, un percorso di diffusione della cultura della performance che mira a diffondersi in tutta l'organizzazione, coinvolgendo sia l'Amministrazione centrale che i Dipartimenti, nell'ottica di favorire il miglioramento continuo dell'azione amministrativa e promuovere comportamenti organizzativi orientati a garantire - anche attraverso la valorizzazione del merito e la promozione delle pari opportunità - la qualità dei servizi erogati, sostenendo principi di equità e di trasparenza nei processi di definizione delle metodologie, assegnazione degli obiettivi, individuazione dei criteri di valutazione.

Poiché la realizzazione della programmazione pluriennale dell'Ateneo è correlata al supporto della struttura gestionale, oltre che ad un attento coordinamento dei processi e delle attività al fine di un migliore utilizzo delle risorse pubbliche, il Piano integrato recepisce in modo esplicito gli obiettivi strategici e li traduce in ulteriori obiettivi operativi, seguendo logiche gestionali proprie.

Pertanto, se gli ambiti d'azione strettamente connessi alle missioni istituzionali sono di responsabilità diretta degli organi politici, il Direttore generale, attraverso la gestione dei servizi amministrativi e tecnici di supporto, cura il funzionamento dell'organizzazione, presidiandone efficacia ed efficienza, e contribuisce al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il sistema è articolato con obiettivi assegnati al Direttore generale, alle Aree dirigenziali, alle strutture (Amministrazione centrale e Dipartimenti): si tratta di obiettivi operativi specifici, coerenti con le risorse disponibili, chiari, perseguibili e verificabili, che fissano le azioni e le responsabilità organizzative necessarie per il raggiungimento dei relativi risultati. Su tali obiettivi, corredati da indicatori e target, si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa.

*Per il dettaglio delle procedure di valutazione della performance organizzativa si veda l'aggiornamento per l'anno 2020 del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.*

### **Gli obiettivi del Direttore generale**




Lo Statuto attribuisce al Direttore generale, in ottemperanza ai principi di efficacia, efficienza, economicità, semplificazione, trasparenza e merito, nonché di pari opportunità, la responsabilità della complessiva gestione e organizzazione delle attività e dei servizi dell'Ateneo, delle risorse professionali amministrative e tecniche, strumentali e finanziarie e dei risultati raggiunti, in correlazione alle linee di indirizzo strategico formulate dal Consiglio di Amministrazione, nonché della legittimità degli atti e provvedimenti posti in essere.




Al fine di corrispondere a quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009 e in linea con quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo, gli obiettivi assegnati al Direttore generale vengono assegnati dal Consiglio di amministrazione su proposta del Rettore e formalizzati nel Piano integrato.

La valutazione del Direttore generale viene effettuata attraverso l'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro, attraverso la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'organizzazione, considerate le sue funzioni di direzione, coordinamento e controllo. Il primo ambito di valutazione implica che la valutazione degli obiettivi assegnati al DG si svolga attraverso la misurazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle aree dirigenziali, che di essi sono la declinazione. Questo fa sì che la performance gestionale del Direttore generale è espressione della capacità di coordinamento complessivo delle aree dirigenziali e della loro efficienza.

La verifica dei risultati del Direttore generale avviene in coerenza con i tempi e le metodologie utilizzate per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale.

La tabella seguente riporta gli obiettivi gestionali assegnati al Direttore generale per il 2020; tali obiettivi sono stati definiti partendo dai cinque macro-obiettivi strategici per il periodo 2019-2023 e declinati in linee d'azione, che rappresentano inoltre la base di partenza con cui il Direttore generale ha assegnato gli obiettivi operativi alle Aree.

| OBIETTIVI STRATEGICI   | OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE   | LINEE DI AZIONE   | RIFERIMENTI ONU SVILUPPO SOSTENIBILE  |
|--|--|---|---|
| ASSICURARE UNA DIDATTICA SOSTENIBILE E DI QUALITÀ ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE | <i>Garantire servizi e strutture di elevata qualità a supporto di tutti i percorsi formativi</i>               | <i>Supportare la progettazione di un'offerta formativa interdisciplinare, internazionale e con metodologie innovative</i>                             | <br><br> |
|  | <i>Potenziare l'internazionalizzazione della didattica progettando servizi adeguati per studenti e docenti</i> | <i>Iniziative di orientamento e tutorato</i><br><i>Incentivare la mobilità internazionale di docenti e studenti, sviluppando i servizi a supporto</i> |   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA RICERCA E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE                             | <i>Potenziare il supporto alle attività di ricerca e di terza missione valorizzandone l'eterogeneità</i>       | <p><i>Iniziative volte a potenziare la ricerca scientifica, anche promuovendo la collaborazione con gli enti di ricerca e le realtà produttive del territorio</i></p> <p><i>Incrementare le attività di disseminazione e divulgazione scientifica e di terza missione</i></p> <p><i>Garantire supporto per lo svolgimento del processo di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019</i></p> |    |
| SOSTENERE LO SVILUPPO DI UNA UNIVERSITÀ SOCIALMENTE RESPONSABILE                                   | <i>Supportare lo sviluppo di iniziative finalizzate a realizzare una cultura della sostenibilità</i>           | <p><i>Potenziare i servizi dedicati agli studenti</i></p> <p><i>Accrescere l'integrazione con il territorio e la comunità</i></p>   |   |
| ASSICURARE QUALITÀ E TRASPARENZA, SEMPLIFICAZIONE, ETICA, PARTECIPAZIONE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA | <i>Perseguire l'efficienza della macchina amministrativa, anche attraverso la semplificazione dei processi</i> | <p><i>Semplificare le procedure e i regolamenti di Ateneo</i></p> <p><i>Assicurare un supporto alle strutture in ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza</i></p> <p><i>Sostenere la parità di genere</i></p>   |  |
|  | <i>Valorizzazione del personale</i>  | <p><i>Garantire la qualità dei servizi resi agli utenti in termini di accessibilità e disponibilità di dati e informazioni</i></p> <p><i>Valorizzare le persone attraverso: procedure di reclutamento e mobilità trasparenti ed efficaci, formazione continua, valorizzazione del merito e del diverso impegno dei docenti nella ricerca e nella didattica</i></p>  |   |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| GARANTIRE<br>INNOVAZIONE DIGITALE E<br>SVILUPPO EDILIZIO<br>SOSTENIBILE | <i>Sostenere l'innovazione digitale per realizzare un'amministrazione digitale aperta</i> | <i>Potenziare l'infrastruttura e i servizi informatici</i>  |     |
|   | <i>Promuovere la sostenibilità degli spazi</i>  | <i>Garantire qualità, sicurezza ed accessibilità degli ambienti</i>   |   |
|   | <i>Monitorare la realizzazione dei piani edilizi di Ateneo e dei servizi connessi</i>     | <i>Favorire il risparmio energetico, approvvigionamenti ecologici, mobilità intelligente, raccolta differenziata, greening</i><br><br><i>Valorizzare e riqualificare il patrimonio edilizio dell'Ateneo</i> |   |

### ***Gli obiettivi delle Aree dirigenziali e dei Dipartimenti***

Oltre agli obiettivi assegnati al Direttore generale, il Piano contiene un sistema di obiettivi specificatamente riferiti alla performance organizzativa, definiti in raccordo con i documenti di programmazione finanziaria, in particolare con il budget di previsione annuale. Tali obiettivi discendono dalle linee strategiche dell'Ateneo e tengono conto della programmazione di settore (MIUR) e delle esigenze degli stakeholders istituzionali.

La definizione degli obiettivi operativi delle strutture dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti è effettuata dal Direttore generale, anche in seguito a un confronto con i responsabili per verificarne la perseguibilità.

A ciascun obiettivo operativo sono stati associati uno o più indicatori a cui è stato attribuito un valore target che rappresenta il riferimento per la misurazione della performance. Il confronto tra target e risultato effettivamente raggiunto verrà effettuato nella Relazione sulla performance, documento di rendiconto che sarà pubblicato nel giugno 2021.

In relazione a ciascun obiettivo operativo dell'**Allegato 2**, sono identificate le strutture, inclusi i Dipartimenti, coinvolte nell'esecuzione delle attività (sia in termini di coordinamento che di supporto; la prima struttura indicata è quella che svolge un ruolo da leader); ciò significa che è implicito, ove necessario, il contributo da parte di più strutture, che dovranno, per le loro specifiche competenze, assicurare l'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali al conseguimento degli obiettivi.

Si precisa che, in considerazione del processo di revisione organizzativa dell'Amministrazione centrale in atto, l'associazione tra obiettivi e strutture riportata nell'Allegato 2 è da considerarsi provvisoria e potrà essere rivista e aggiornata all'esito della riorganizzazione.

Inoltre, ci si riserva di apportare eventuali modifiche/integrazioni qualora ritenuto necessario inseguito ai vari momenti di monitoraggio della programmazione operativa.

### ***Il collegamento con gli ambiti anticorruzione e trasparenza***

Come già accennato nella Presentazione, le disposizioni di ANAC prevedono di distinguere il Piano integrato da quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo e alla trasparenza (PTCP). Tuttavia, per non perdere comunque la visione integrata con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza, rimane fermo il collegamento degli obiettivi con il rispetto di specifici adempimenti normativi previsti dalle norme in materia.

Di seguito vengono riportati degli estratti tratti dall'aggiornamento 2020 del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 - 2021.

**L'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione "Sezione Università" e l'Atto di indirizzo MIUR del 14 maggio 2018 - Stato dell'arte**

Visto l'aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione "Sezione Università" e l'Atto di indirizzo MIUR di maggio 2018, l'Ateneo ha colto appieno i suggerimenti provenienti dall'Authority già nell'ambito dell'aggiornamento del PTPCT 2018-20 e 2019-21, nella primaria considerazione del fatto, peraltro, che le aree di vulnerabilità prospettate nel PNA coincidessero per molta parte con quelle rilevate al proprio interno.

Si riporta quanto realizzato nel corso dell'anno 2018 e 2019.

– Area di rischio reclutamento e gestione del personale

Con riferimento alla Programmazione del fabbisogno del personale, si è ritenuta necessaria una messa a fuoco sul tema dell'opzione, offerta dagli artt. 18 e 24 comma 6 legge Gelmini, tra la copertura di posti di professore ordinario e associato a mezzo di concorsi pubblici ovvero a mezzo di procedura di upgrade, riservate a soggetti già in servizio presso l'Ateneo e in possesso di Abilitazione Scientifica Nazionale alla I o alla II fascia della docenza.

Segnatamente, l'Ateneo ha maturato la consapevolezza della necessità di tradurre in un assetto regolamentare la elaborazione di criteri che assicurino, in modo trasparente e oggettivo, l'opzione programmatoria per l'uno o l'altro meccanismo di copertura, favorendo l'esplicitazione di una "motivazione rafforzata" a supporto delle progressioni ex art. 24 comma 6 legge n. 240 del 2010, in modo tale da valorizzare il ricorso a tale istituto nelle casistiche correlate alla valorizzazione delle eccellenze e del merito, anche in considerazione dei riverberi positivi che connota la disciplina in discorso sul fronte dell'impegno di risorse assunzionali e di bilancio nella fase di programmazione.

Sotto il profilo della promozione della trasparenza in funzione di contrasto ai fenomeni corruttivi, l'Università si è impegnata nel promuovere le iniziative intese ad addivenire alla informatizzazione delle procedure concorsuali; da intendersi come ulteriore strumento volto a favorire la trasparenza dei concorsi pubblici, oltre che una generale maggiore accessibilità e controllo generale del processo. Nel corso del 2019 sono state avviate diverse procedure in via telematica, sia sul fronte assegni di ricerca sia per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato; per il 2020 è in programma l'allargamento dell'informatizzazione a tutte le procedure selettive e l'avvio in fase di test per le procedure selettive per la didattica sostitutiva/integrativa.

– Aree di rischio attività di ricerca scientifica

Sia il Piano Nazionale Anticorruzione, che l'atto di indirizzo MIUR dedicano ampio spazio all'analisi dei possibili eventi rischiosi afferenti alle attività di ricerca scientifica, latamente intese.

In tale ambito, l'analisi condotta nel corso del 2017 ha evidenziato come maggiormente a rischio (punteggio valore rischio 4,25) la fase di valutazione e finanziamento dei progetti di ricerca finanziati da fondi nazionali o internazionali, con risultati sintonici con quanto emerge dalla lettura del PNA; questa fase, di pertinenza di soggetti esterni (il MIUR in primis), non può essere tuttavia presidiata da misure programmate dalla singola università.

L'Ateneo si è impegnato in una attività diretta propriamente allo specifico sviluppo di skills idonee a partecipare con più efficacia ai bandi esterni tramite l'implementazione di un nuovo modello organizzativo (progetto cd. "Antenne della ricerca") in grado di potenziare la circolazione delle informazioni sui bandi e garantire supporto ai ricercatori nella predisposizione di progetti di ricerca che possano validamente concorrere ai finanziamenti.

Particolare attenzione è stata dedicata altresì alla fase riguardante l'esito e la diffusione dei risultati, tramite la costituzione e progressiva implementazione di uno strumento (Portale Ricerca Unity FVG) in grado di raccogliere i dati già esistenti e organizzare il loro aggiornamento continuo da parte dei docenti e delle strutture, favorendo strumenti di monitoraggio dei dati per facilitare le attività di valutazione da parte della governance dei Dipartimenti e dell'Ateneo.

Più in generale, con riferimento al più volte auspicato, da parte Authority e Ministero, perseguimento degli obiettivi di integrità e gestione etica del processo di ricerca scientifica, l'Ateneo ha approvato nel 2018 il Regolamento di Ateneo per l'integrità e l'etica della ricerca, quale atto fondamentale di determinazione dei principi e dei valori etici, dei doveri deontologici e degli standard professionali sui quali si fonda una condotta responsabile e corretta da parte di chi svolge, finanzia o valuta la ricerca scientifica nonché da parte delle istituzioni che la promuovono e la realizzano.

**Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione in Ateneo****L'autorità di indirizzo politico**

Gli organi di indirizzo ( Rettore e Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico per quanto di competenza):

- designano il responsabile anticorruzione (art. 1, comma 7, l. 190/2012);
- adottano il Piano anticorruzione e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, l. 190/2012);
- adottano gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

#### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione**

Responsabile della prevenzione della corruzione nell'Università di Trieste è, dal 24 settembre 2019, il responsabile del Settore Servizi amministrativi generali.

Sulla scorta di quanto previsto dal Piano Nazionale anticorruzione per il 2019, laddove si prevede che in caso di carenza di posizioni dirigenziali il RPCT possa essere individuato in un dipendente con posizione organizzativa che garantisca le opportune competenze, e nelle more del programmato reclutamento di due nuove figure dirigenziali, si è inteso individuare tale figura nel dipendente che, allo stato, garantisca le competenze richieste, i poteri di interlocuzione con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa e la necessaria autonomia valutativa.

Il responsabile, come richiesto dalla Legge n. 190/2012, propone il Piano; ne verifica l'attuazione; è il punto di riferimento della strategia di prevenzione della corruzione che in ogni caso coinvolge l'intera organizzazione e molti soggetti; il responsabile in sintesi si occupa di svolgere la regia complessiva della predisposizione del Piano in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione.

La funzione Internal Audit supporta il responsabile nel processo di analisi del rischio.

#### **I responsabili degli uffici, per il settore di loro competenza**

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'attività giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- partecipano al processo di proposta delle misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale nelle singole attività.
- osservano le misure contenute nel Piano.

#### **Il Nucleo di valutazione di Ateneo**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento;
- verifica che la programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- verifica i contenuti della Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

#### **Tutti i dipendenti dell'Università**

- osservano le misure contenute nel Piano;
- osservano le misure contenute nel Piano anticorruzione;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'Ufficio Legale;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (art. 1 comma 14 della legge 190/2012).

#### **Collegamento con il Piano della performance**

L'efficacia del Piano anticorruzione dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, il suo contenuto è coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione.

A tal fine le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del Piano anticorruzione vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano Integrato nel duplice versante della:

- performance organizzativa (art. 8 d.lgs. 150/2009);
- performance individuale (art. 9, d.lgs. 150/2009)



Dell'esito del raggiungimento di specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel Piano anticorruzione (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) l'Università dà specificamente conto nell'ambito della Relazione sulla performance (art. 10, d.lgs. 150/2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, sono verificati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Dei risultati emersi nella Relazione della performance il responsabile anticorruzione tiene conto:

- effettuando un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuando eventuali misure correttive, sia in relazione alle misure c.d. obbligatorie sia a quelle c.d. ulteriori;
- al fine di inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il Piano anticorruzione.

Anche la performance individuale del responsabile anticorruzione è valutata in relazione alla specifica funzione affidata, a tal fine inserendo nel Piano Integrato gli obiettivi affidati.

### **La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi, come più volte rimarcato dalle migliori best practices internazionali e dall'Authority anticorruzione, rappresenta lo schema di fondo, imprescindibile, dal quale far emergere, tramite l'applicazione di una metodologia scientifica di analisi del rischio, i punti vulnerabili e le aree e attività dell'Ente che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione.

L'art. 1 comma 9 lett. a) della Legge 190/2012 individua alcuni procedimenti amministrativi che, ex se, presentano, per tutte le amministrazioni un più elevato rischio di infiltrazioni corruttive e che pertengono alle aree di rischio legate ai:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

In tal senso, per avviare un percorso che potesse portare a un superamento delle criticità rilevate, la determinazione dell'Autorità ha richiamato l'attenzione delle amministrazioni, da un lato, sull'introduzione del maggior numero possibile di misure di prevenzione concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e fattibili, verificabili nella loro effettiva realizzazione; dall'altro, all'approfondimento di alcuni passaggi di metodo indispensabili ad assicurare la qualità dell'analisi che conduce alla individuazione delle misure di trattamento del rischio.

L'Ateneo, sul fronte dell'analisi dei processi, nel corso degli anni ha condotto alcune rivelazioni tese a mappare e identificare i processi organizzativi, le fasi e i principali responsabili, descrivendone la maggior parte tramite diagrammi di flusso, parallelamente all'analisi delle funzioni degli uffici, poi pubblicate sul sito internet di ateneo accanto all'indicazione dei responsabili, personale afferente e recapiti.

Sono stati altresì individuati, nell'ambito dei processi afferente all'amministrazione centrale, i processi costituenti procedimenti amministrativi, la cui tabella, allegata al Regolamento di attuazione della legge 241/90, presenta, altresì, le indicazioni di trasparenza previste dal D.lgs 33/2013.

La criticità maggiore di queste analisi si è rivelata tuttavia la capacità organizzativa di seguire nel tempo tali mappature, con aggiornamenti tempestivi adeguati ai mutamenti organizzativi, di necessità sempre più frequenti, sebbene di diversa entità, in considerazione del sempre maggiore grado di elasticità richiesto anche alla tecnostruttura amministrativa dalle sfide del contesto sociale economico e culturale.

Per tale motivo, nel corso del 2018, si è ritenuto di modificare in parte l'ottica fino a questo momento adottata di riflessione sui processi amministrativi in funzione di prevenzione dei fenomeni corruttivi, unificandosi, nell'ottica della massima integrazione possibile con tutti i sistemi di controllo interno, alle analisi nel frattempo maturate nell'ambito dell'internal audit e adottando, con alcuni aggiustamenti resi necessari dalla diversità di ambito, la medesima mappatura dei processi, anche nell'ottica di facilitare e rendere più agevole la fase di monitoraggio.

In tale senso si dispone ora di un uniforme elenco dei processi dell'amministrazione (così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, nell'aggiornamento per il 2019), aggregato poi in Aree di rischio ai fini della successiva analisi degli eventi rischiosi.

### Valutazione e analisi del rischio

Come rappresentato, lo studio sui comportamenti a rischio di corruzione deve essere supportato dall'applicazione di una metodologia scientifica di analisi del rischio studiata e calibrata in relazione al peculiare contesto amministrativo dell'amministrazione.

Su questo versante, nell'ambito dei PTPCT adottati fino al 2018, l'Ateneo ha utilizzato la metodologia suggerita dall'allegato 5 del PNA 2013, sviluppata attraverso la doppia tecnica dell'utilizzo di una check list e delle interviste ai responsabili dei processi, unita all'affiancamento di evidenze di tipo documentale.

Nell'ottica della costituzione del registro degli eventi rischiosi, si è inteso fare riferimento al patrimonio di conoscenze, prevalentemente documentali, detenuto dall'organizzazione (in particolare atti di contenzioso, procedimenti disciplinari, segnalazioni degli utenti, o di eventuali whistleblower) per reperire indicazioni più certe circa l'emersione di rischio.

Particolarmente importante, si è rivelato, in questa analisi, il contributo informativo proveniente dall'esame analitico del contenzioso giudiziario dell'amministrazione.

Sotto il profilo del rischio corruttivo, inteso nella lata accezione di cui si è detto e con ovvio riferimento solo alle attività, in quanto potenzialmente più esposte a fenomeni di malagestio, senza alcun nesso con le singole persone che di quelle attività concretamente si occupano, l'esame delle evidenze documentali ha confermato, per buona parte, la prima analisi del rischio corruttivo, condotta sulla base dei criteri contenuti negli allegati al Piano Nazionale anticorruzione.

Dai dati in esame, infatti, l'area sinteticamente riportabile come "personale" (area con il maggior punteggio nella graduazione del rischio già rilevata) ha rappresentato l'ambito a maggior rischio di contenzioso giudiziario, in particolare per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a termine, co.co.co e collaborazione occasionale. I contenziosi definiti, per quanto non correlati a fattispecie di carattere corruttivo, possono ritenersi quali "segnali di avvertimento" (c.d. "red flags") di un rischio, in particolar modo reputazionale, correlato al rispetto del più generale dovere di imparzialità dell'azione amministrativa.

Altre evidenze documentali (in questo caso delle segnalazioni) hanno riguardato il processo di attribuzione degli incarichi extra-istituzionali.

Per quanto riguarda le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, che anche avevano riportato un punteggio alto, l'analisi delle evidenze giudiziarie (che hanno riguardato sia l'affidamento che l'esecuzione dei contratti) ha evidenziato un basso profilo di rischio sotto l'aspetto probabilistico accompagnato però da una notevole consistenza dell'impatto che, anche sotto il profilo dei costi, reali e reputazionali, può accompagnarsi anche ad un singolo contenzioso afferente a tale area.

Infine, è significativo rilevare come sia emersa, dall'analisi in parola, un'emersione di rischio riguardante alcuni Consorzi partecipati dall'Ateneo, che fa emergere il tema, oggetto di diverse pronunce dell'Autorità Anticorruzione, dell'assistenza e del controllo sugli enti di questa tipologia.

Queste evidenze, sintoniche con quanto emerso dall'analisi tramite check list e interviste condotta nell'ambito della predisposizione dei primi PTCP, hanno condotto fin qui l'Ateneo a pianificare misure prevalentemente concentrate sulle Aree di rischio contratti pubblici, reclutamento e gestione del personale e interventi per gli enti e le società partecipate e controllate.

Nel corso dell'anno 2018, come descritto, l'amministrazione ha proseguito la riflessione inerente al processo di analisi e valutazione del rischio, nell'ottica di una sempre maggiore assunzione di responsabilità da parte di tutti gli attori istituzionali coinvolti.

L'Ateneo quindi ha deciso di investire con decisione, anche in termini formativi, in questo ambito, e con il supporto di una società esterna specializzata in *risk management*, ha inteso imprimere un cambio di rotta, orientandosi verso una nuova metodologia di valutazione del rischio, di tipo prettamente qualitativo e non quantitativo, ispirato al modello adottato dal "UN Global Compact", nell'intento di conferire agilità ed efficacia al processo di valutazione e di comportare una più consapevole gestione e assunzione dello stesso da parte dei *process owner*.

L'adozione di questo modello ha consentito altresì, all'Ateneo, di procedere verso una standardizzazione e uniformizzazione della procedura di *risk assesment* adottata, nei confronti della generalità degli scenari di rischio mappati dall'ente, nell'ambito delle attività di internal audit, e di realizzare pienamente l'integrazione dei rischi anticorruzione nell'ambito delle attività citate.

In quest'ottica si programma, a partire dal 2020, la completa integrazione dell'analisi del rischio corruttivo nell'ambito dei rischi analizzati dal Servizio di Internal Audit.

Nel corso dei successivi aggiornamenti al PTPCT si intende recepire quanto suggerito all'interno dell'allegato al PNA 2019, integrando gli indicatori di stima del livello del rischio ivi proposti.

La rilevazione dei dati e delle informazioni utili ad esprimere un giudizio motivato attraverso i criteri indicati sono state effettuate dai responsabili delle unità organizzative attraverso il metodo del c.d. *self assessment* e sono state poi vagliate dal RPCT.

Nell'attuale programmazione si intende proseguire e rafforzare questo aspetto, adottando il cd principio della *responsabilità diffusa* (paragrafo 7 allegato 1 PNA 2019), si da reperire importanti informazioni sui fattori abilitanti, sulle criticità e caratteristiche dei processi utili ad una più puntuale valutazione dell'esposizione al rischio.

Con riferimento a quanto previsto dall'allegato 1 al PNA 2019 si dà conto che l'oggetto di analisi preso in considerazione è stato l'intero processo, ovvero, per i processi maggiormente a rischio (reclutamento e gestione del personale, gestione della didattica) le singole fasi dei medesimi.

L'analisi del rischio relativa ai processi inerenti all'area di rischio contratti pubblici, ricerca scientifica processi di supporto alla didattica è stata effettuata nel corso degli ultimi mesi del 2018, e indica le misure a supporto poi confluite nel PTPCT 2019/2021; non si è ritenuto necessario procedere per queste aree nel corso del 2019 ad una nuova analisi del rischio.

Nel corso del primo semestre del 2019 è stata condotta, per la prima volta con la nuova metodologia, l'analisi dei processi dell'Area di rischio reclutamento e gestione del personale.

## **LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA**

La trasparenza è misura di estremo rilievo, fondamentale per un effettivo processo di accountability pubblica e per la prevenzione di fenomeni di *malagestio* delle risorse pubbliche, oltre che strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità.

Come noto, il quadro normativo in materia di trasparenza è stato profondamente modificato dal D.lgs. 97/2016.

Sotto il profilo programmatico e documentale, è stato modificato l'art. 10 del D.lgs. 33/2013, prevedendosi ora, per tutte le amministrazioni, non più la separata redazione un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, bensì l'indicazione, in apposita sezione del Piano per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati a diffusione obbligatoria.

Le amministrazioni sono tenute ad adottare un unico piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Particolarmente rilevanti, sotto il profilo organizzativo, sono apparsi quelli relativi alla diffusione dei dati sui pagamenti (art. 4 bis D.lgs. 33/2013) e alla estensione anche ai titolari di incarichi dirigenziali degli obblighi precedentemente previsti per gli organi di indirizzo.

Nel corso dell'anno 2018, particolarmente significativo è stato il passaggio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 bis del D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, alla pubblicazione diretta delle informazioni dei contratti di collaborazione e consulenza sul sito [consulentipubblici.gov.it](http://consulentipubblici.gov.it); il passaggio, attuato tramite una completa rivisitazione del sistema di implementazione delle informazioni nella banca dati "Anagrafe delle prestazioni", ha comportato, per quanto riguarda l'Ateneo, un grosso sforzo di sistematizzazione delle modalità di raccolta e inserimento dei dati e di raccordo fra le diverse fonti informative, in considerazione dell'altissimo numero di contratti di collaborazione o consulenza variamente configurati che pertengono all'Ateneo.

Tale sistematizzazione ha portato a un sensibile miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate ora nella Sezione di amministrazione trasparente "*Collaborazioni e consulenze*", che ora appaiono, per più del 90% conformi al dettato normativo, superando quindi le criticità rilevate in sede di attestazione dell'OIV.

### Modalità di coinvolgimento degli Stakeholder e risultati del coinvolgimento

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce con la pubblicazione on line dei dati ma prevede anche altri strumenti per promuovere la cultura dell'integrità e favorire lo sviluppo sociale.

L'apporto partecipativo degli stakeholders si inserisce, infatti, nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi pubblici, propria, in primis, del ciclo della performance.

In termini generali, poiché il sistema di misurazione della performance deve essere in grado di rispondere a esigenze di rendicontazione sia interne che esterne, da un lato deve generare una serie di informazioni utili ai responsabili delle decisioni per programmare le attività di supporto, dall'altro deve permettere all'Ateneo di soddisfare le richieste di trasparenza e accountability provenienti dalle diverse categorie di stakeholders. Ciò implica la necessità di prevedere contemporaneamente diversi oggetti di misurazione, diversi soggetti destinatari e diversi livelli di progettazione del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Nell'ambito delle iniziative rientranti nel Sistema della Qualità, l'Ateneo di Trieste ha intrapreso in questi ultimi anni un percorso di autovalutazione che si è posto l'obiettivo di analizzare anche la propria capacità di rispondere alle esigenze dei diversi portatori di interesse, primi fra tutti gli studenti. La misurazione dei livelli di soddisfazione dei portatori di interesse viene effettuata attraverso la somministrazione di specifici questionari.

Nell'ottica dell'ampliamento del coinvolgimento con i suoi portatori di interesse l'Università programma di realizzare, anche per il 2020, la consueta "Giornata della Trasparenza", nonché di realizzare, dopo alcuni anni, un nuovo Bilancio Sociale.

## ● LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

---

La misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, lungi dall'essere un mero adempimento delle disposizioni normative e contrattuali, è da considerarsi, in primis, come occasione di sviluppo e valorizzazione del personale stesso, tramite la stima del contributo positivo fornito dai collaboratori all'organizzazione.

Per garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, il metodo di valutazione individuato per la performance individuale nell'aggiornamento 2020 del SMVP prevede che le attese di prestazione per il personale e le valutazioni conseguenti debbano essere espresse sulla base di due piani distinti ma complementari:

- a. il grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati
- b. l'osservazione dei comportamenti organizzativi

L'utilizzo combinato di obiettivi e competenze organizzative permette una valutazione maggiormente organica delle prestazioni. Il piano degli obiettivi, infatti, presuppone una selezione delle attese di risultato ritenute più significative che non può, evidentemente, contemplare tutte le aree di attività del dipendente. Il piano delle competenze organizzative permette una valutazione più completa valorizzando alcuni contributi rilevanti in termini organizzativi, collegati ai risultati individuali e dell'organizzazione.

Nel dettaglio, il Sistema di valutazione prevede una copertura del 100% del personale tecnico amministrativo in servizio, gli elementi oggetto di valutazione sono diversificati, a seconda se il valutato sia titolare di un incarico di responsabilità o meno.

I titolari di posizione organizzativa e di funzione professionale sono destinatari, di norma, di 3 obiettivi individuali che devono essere identificati, in accordo con il diretto superiore gerarchico, tra gli obiettivi già previsti nel Piano integrato (indifferentemente tra quelli in cui la struttura di appartenenza appare come leader o come contributore).

Al personale di categoria EP incaricato di funzione professionale nei Dipartimenti sono assegnati di norma, in accordo con il Direttore di Dipartimento, 3 obiettivi individuali sulla base degli obiettivi identificati nel Piano integrato, ovvero in linea con i Piani strategici dei Dipartimenti e con la specifica attività del dipendente.

Per quanto riguarda il personale senza incarico, la procedura prevede che ogni responsabile di struttura individui, nell'ambito dei tre obiettivi operativi a lui assegnati, uno o più obiettivi "di struttura" che caratterizzeranno la valutazione dei propri collaboratori nel periodo di riferimento.

Di seguito vengono specificate gli ambiti di valutazione associati ai diversi ruoli e la determinazione dei relativi pesi:

| <b>RUOLO</b>            | <b>Performance gestionale</b> | <b>PESO</b> | <b>Comportamenti organizzativi</b> | <b>PESO</b> |
|-------------------------|-------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|
| <b>Dirigenti</b>        | Obiettivi individuali         | 70%         | Comportamenti                      | 30%         |
| <b>EP</b>               | Obiettivi individuali         | 60%         | Comportamenti                      | 40%         |
| <b>D</b>                | Obiettivi individuali         | 50%         | Comportamenti                      | 50%         |
| <b>C</b>                | Obiettivi individuali         | 40%         | Comportamenti                      | 60%         |
| <b>RUOLO</b>            | <b>Performance gestionale</b> | <b>PESO</b> | <b>Comportamenti organizzativi</b> | <b>PESO</b> |
| <b>D senza incarico</b> | Obiettivi di struttura        | 50%         | Comportamenti                      | 50%         |
| <b>C senza incarico</b> | Obiettivi di struttura        | 40%         | Comportamenti                      | 60%         |
| <b>B senza incarico</b> | Obiettivi di struttura        | 30%         | Comportamenti                      | 70%         |

All'esito del processo, il punteggio complessivamente conseguito in ciascun ambito di valutazione (obiettivi e comportamenti) deve essere ponderato in ragione del peso assegnato alle due componenti.

Gli esiti del processo valutativo, oltreché essere significativi come occasione di sviluppo e valorizzazione del personale stesso, tramite la stima del contributo positivo fornito dai collaboratori all'organizzazione, presentano dei riflessi diretti in termini di premialità, in modo diverso rispetto le singole tipologie di personale.

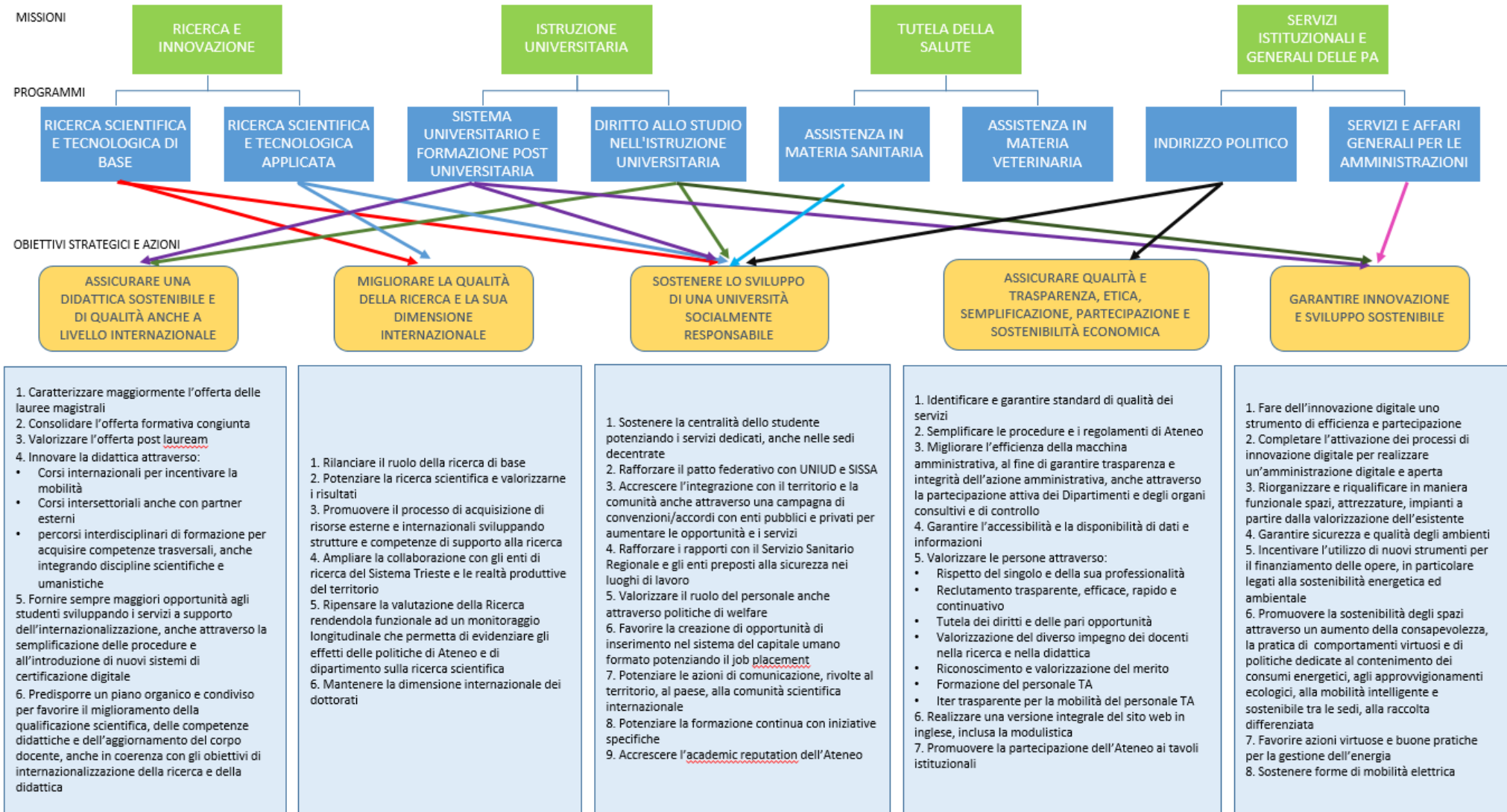
In relazione al personale incaricato di particolari responsabilità, i risultati raggiunti determinano l'attribuzione e quantificazione delle indennità di risultato.

Per quanto concerne il restante personale, gli esiti del processo valutativo sono collegati alle eventuali poste destinate alla produttività generale nonché alle procedure di progressione economica orizzontale.

Relativamente ai ruoli coinvolti come valutatori per le diverse categorie, il Sistema di Valutazione vede come valutatore sia personale appartenente al ruolo del personale tecnico-amministrativo, quale responsabile delle unità organizzative (Settori, Uffici, Unità di staff, Segreteria amministrativa o didattica di Dipartimento) sia personale docente (Direttori di Dipartimento, in quanto responsabili della struttura per il personale assegnato direttamente al Dipartimento).

*Per il dettaglio delle procedure di valutazione della performance individuale si vedi l'aggiornamento per l'anno 2020 del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.*

● ALLEGATO 1 – Albero della performance



## • ALLEGATO 2 – Obiettivi operativi anno 2020

Nota: si precisa che, in considerazione del processo di revisione organizzativa dell'Amministrazione centrale in atto, l'associazione tra obiettivi e strutture sotto riportata è da considerarsi provvisoria e potrà essere rivista e aggiornata all'esito della riorganizzazione.

### 1. OBIETTIVO STRATEGICO: ASSICURARE UNA DIDATTICA SOSTENIBILE E DI QUALITÀ ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE

#### OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE

Garantire servizi e strutture di elevata qualità a supporto di tutti i percorsi formativi

Potenziare l'internazionalizzazione della didattica progettando servizi adeguati per studenti e docenti

| Obiettivi operativi  | Strutture coinvolte   | Indicatori  | Baseline 2019 | Target 2020      |
|--|---|---|---------------|------------------|
| 1.1 Promuovere corsi di studio internazionali  | <b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Unità di staff Offerta formativa, sistemi informativi e convenzioni per la didattica<br>Segreterie studenti<br><b>Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne</b><br>Servizio Orientamento<br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche  | N. convenzioni con Atenei stranieri per corsi di studio che prevedono il rilascio di titolo congiunto, doppio, multiplo | 8             | + 1              |
|  |   | Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti   | n.d.          | Dato certificato |
|  |   | Proporzione di studenti stranieri iscritti al I anno (L, LM, LMCU)  | 4,1%          | ≥ 0,5%           |
|  |   | N. iniziative di orientamento rivolte a studenti stranieri  | 3             | 5                |
| 1.2 Potenziare l'offerta relativa alle iniziative formative interdisciplinari  | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation office<br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Unità di staff Offerta formativa, sistemi informativi e convenzioni per la didattica<br>Ufficio Affari generali della didattica e diritto allo studio<br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche | N. studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali                       | 337           | + 10             |
|  |   | N. percorsi di formazione attivati per acquisire competenze trasversali   | n.d.          | + 10             |
| 1.3 Supporto alle azioni di orientamento e tutorato in ingresso e in itinere, ai fini di ridurre il rischio di abbandono | <b>Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne</b><br>Servizio Orientamento<br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche   | N. iniziative di orientamento (I e II livello)  | 43            | 50               |
|  |   | N. studenti provenienti da altri atenei che si iscrivono al primo anno dei corsi LM                                     | 46,4%         | ≥ 0,5%           |
|  |   | Rapporto studenti/tutor   | 91            | 85               |
|  |   | Tasso di continuità tra L e LM  | 33%           | +1%              |

|  |   |   |                                  |           |
|--|---|---|----------------------------------|-----------|
| 1.4 Qualificare l'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo, con particolare attenzione alla formazione continua  | <b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio Post lauream<br><b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation office – placement<br><b>Unità di staff Qualità, statistica e valutazione Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche | Numero corsi di formazione continua (ECM, master, aggiornamento professionale, corsi di perfezionamento, formazione insegnanti)                                 | 28                               | 30        |
|  |   | Numero iscritti ai corsi di formazione continua   | 153                              | 170       |
|  |   | % corsi di studio con Comitati di Indirizzo per le Consultazioni del mondo del lavoro   | n.d.                             | 10%       |
| 1.5 Promuovere l'offerta formativa a distanza e/o con metodologie innovative   | <b>Settore Infrastrutture informatiche e telematiche</b><br>Ufficio Gestione sistemi e logistica<br><b>Settore Organizzazione servizi, supporto utenti e autenticazione</b><br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche   | N. ore registrate per i servizi e-learning  | 391                              | 440       |
|  |   | N. accessi a Moodle   | 6.056.400                        | 6.100.000 |
| 1.6 Incentivare la mobilità internazionale degli studenti  | <b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio per la mobilità internazionale<br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche   | N. studenti outgoing e incoming (solo Erasmus+)   | 506 (outgoing)<br>283 (incoming) | ≥ 0,5%    |
|  |   | Proporzione di laureati (L,LM CU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria | n.d.                             | ≥ 0,5%    |
| 1.7 Sviluppare i servizi a supporto dell'internazionalizzazione  | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Ufficio Servizi generali della ricerca<br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio per la mobilità internazionale   | Traduzione modulistica in inglese   | n.d.                             | > 5       |
|  |   | N. regolamenti tradotti in lingua inglese   | n.d.                             | 3         |
|  |   | N. iniziative per lo sviluppo di nuovi servizi o il miglioramento di quelli esistenti (anche in coordinamento con ARDISS)                                       | n.d.                             | 2         |
| 1.8 Supportare l'internazionalizzazione anche attraverso la semplificazione delle procedure e all'introduzione di nuovi sistemi di certificazione digitale | <b>Settore Sistemi informativi</b><br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Unità di staff Offerta formativa, sistemi informativi e convenzioni per la didattica<br>Ufficio per la mobilità internazionale<br>Segreterie studenti                                | Adesione a progetti o gruppi di lavoro già avviati dal sistema delle università pubbliche statali   | n.d.                             | + 1       |
|  |   | N. tipologie di open badge rilasciati per la certificazione delle competenze degli studenti   | 0                                | 4         |



**2. OBIETTIVO STRATEGICO: MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA RICERCA E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE**

## OBIETTIVO DEL DIRETTORE GENERALE

Potenziare il supporto alle attività di ricerca e terza missione, valorizzandone l'eterogeneità

| Obiettivi operativi  | Strutture coinvolte  | Indicatori   | Baseline 2019 | Target 2020   |
|--|--|--|---------------|---------------|
| 2.1 Migliorare a livello centrale i servizi di supporto per l'orientamento e la partecipazione a bandi e progetti di ricerca | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Ufficio Ricerca<br><b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione del Personale TA<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie amministrative | N. tecnologi reclutati   | 2             | 5             |
|  |  | % progetti relativi a bandi ministeriali e dell'UE di cui UniTs risulta vincitore sul totale dei docenti             | 0,11%         | + 0,05%       |
|  |  | N. progetti di ricerca interdisciplinari, nazionali e internazionali, finanziati sia dall'Ateneo che da Enti esterni | n.d.          | 10            |
|  |  | Proventi da finanziamenti competitivi  | 7.834.000 €   | + 2.800.000 € |
|  |  | Proventi da ricerche commissionate   | 1.100.000 €   | + 1.000.000 € |
|  |  | N. iniziative di formazione/workshop congiunte con le strutture a favore dell'attività di ricerca                    | n.d.          | 12            |
| 2.2 Promuovere una formazione post lauream internazionale, con particolare riferimento ai corsi di dottorato                 | <b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio Dottorati<br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche   | Proporzione dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero               | 22,7%         | ≥ + 0,3%      |
|  |  | N. iscritti a corsi di dottorato e di master con cittadinanza straniera  | 42            | ≥ 0,5%        |
|  |  | Accordi internazionali di co-tutela di tesi per conseguimento titolo congiunto, doppio, multiplo                     | n.d.          | 2             |
| 2.3 Ampliamento della collaborazione con gli enti di ricerca e le realtà produttive del territorio                           | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation Office<br>Ufficio Servizi generali della ricerca<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b>   | Volume delle entrate derivanti da progetti di trasferimento tecnologico  | n.d.          | 30.000 €      |
|  |  | N. accordi di collaborazione e convenzioni con enti pubblici e privati finalizzati a ricerca e sviluppo              | n.d.          | 8             |
|  |  | N. incontri di networking  | n.d.          | 10            |
|  |  | N. progetti di ricerca aventi come partner almeno un altro Ente di ricerca del Sistema Trieste                       | n.d.          | 1             |

|  |  |  |      |                                       |
|--|--|--|------|---------------------------------------|
| 2.4 Implementare opportune azioni finalizzate a garantire il corretto svolgimento del processo di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)2015-2019 Gruppo di lavoro per il Monitoraggio delle attività di Ricerca e Terza Missione | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Ufficio Ricerca<br><b>Settore Servizi per il trasferimento delle conoscenze</b><br><b>Dipartimenti</b> | % prodotti 2015-19 presenti sul catalogo ArTs.units.it in OPEN ACCESS  | 33%  | 38%                                   |
|  |  | N. iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR  | n.d. | 3                                     |
|  |  | N. partecipanti a iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR                           | n.d. | 150                                   |
|  |  | Livello di soddisfazione dei partecipanti a iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR | n.d. | > 80% soddisfatti o molto soddisfatti |
| 2.5 Valorizzare i risultati della ricerca e promuoverne il trasferimento nella collettività (brevetti, start up, spin off)   | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation Office<br><b>Dipartimenti</b>   | N. partecipazioni a spin off   | 17   | +6                                    |
|  |  | Proporzione di brevetti depositati rispetto al numero dei docenti  | n.d. | > +0,2                                |
|  |  | N. start up  | n.d. | 5                                     |
|  |  | N. eventi di diffusione della proprietà intellettuale  | n.d. | 1                                     |

**3. OBIETTIVO STRATEGICO: SOSTENERE LO SVILUPPO DI UNA UNIVERSITÀ SOCIALMENTE RESPONSABILE**

## OBIETTIVO DEL DIRETTORE GENERALE

Supportare lo sviluppo di iniziative finalizzate a realizzare una cultura della sostenibilità

Migliorare la comunicazione con gli stakeholder e, più in generale, con la collettività

| Obiettivi operativi   | Strutture coinvolte  | Indicatori   | Baseline 2019 | Target 2020          |
|---|--|--|---------------|----------------------|
| 3.1 Potenziare le azioni di comunicazione rivolte al territorio             | <b>Settore Servizi per il trasferimento delle conoscenze</b><br>Ufficio Servizi per la divulgazione scientifica<br><b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation office<br><b>Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne</b><br><b>Dipartimenti</b>   | N. iniziative di public engagement organizzate   | 385           | + 10                 |
|   |  | N. partecipanti alle iniziative di public engagement   | n.d.          | Dato disponibile     |
|   |  | N. iniziative di public engagement co-organizzate nell'ambito di accordi, convenzioni, partenariati con associazioni ed enti del territorio                              | n.d.          | Dato disponibile     |
|   |  | N. accessi medi giornalieri al portale istituzionale   | n.d.          | Dato disponibile     |
|   |  | N. visualizzazioni a post di UniTs sui social media  | n.d.          | Dato disponibile     |
|   |  | N. campagne informativo-pubblicitarie di Ateneo  | n.d.          | + 3                  |
|   |  | Redazione di linee guida per la terza missione   | Bozza         | Documento definitivo |
| 3.2 Sviluppare accordi e convenzioni di servizi con gli enti del territorio | <b>Settore Servizi amministrativi generali</b><br>Ufficio Affari generali<br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio Affari generali della didattica e diritto allo studio<br>Unità di staff Offerta formativa, sistemi informativi e convenzioni per la didattica.<br><b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Ufficio Servizi generali della ricerca | N. convezioni/accordi di servizi stipulati a favore di studenti e/o docenti e personale TA   | 2             | + 1                  |
|   |  | N. convenzioni con enti di ricerca del Sistema Trieste e/o con strutture della Sanità pubblica per aumentare le opportunità di ricerca, assistenza e creazione d'impresa | 1             | + 1                  |

|   |  |   |       |   |
|---|--|---|-------|---|
| 3.3 Progettazione di nuovi servizi per gli studenti o ampliamento di quelli esistenti | <b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b><br>Ufficio Affari generali della didattica e diritto allo studio<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Settore sistemi informativi</b><br><b>Dipartimenti</b>   | N. studenti beneficiari di premi di studio e di laurea finanziati dall'Ateneo   | 28    | + 1   |
|   |  | N. di interventi a favore di studenti con disabilità  | n.d.  | Dato disponibile  |
|   |  | Studio di fattibilità per la riduzione dei tempi di accesso alle piattaforme digitali di Ateneo a favore degli studenti | n.d.  | Studio di fattibilità completato                        |
| 3.4 Realizzare iniziative volte ad accrescere l'academic reputation dell'Ateneo       | <b>Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne</b><br><b>Unità di staff Qualità, statistica e valutazione</b><br><b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation office  | Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studi   | 87,5% | ≥ +0,5%   |
|   |  | Proporzione dei dottori di ricerca complessivamente soddisfatti dell'esperienza di dottorato                            | 59,6% | ≥ +0,5%   |
|   |  | % di laureandi/dottorandi intervistati nelle rilevazioni sulla soddisfazione per l'esperienza complessiva               | 100%  | 100%  |
|   |  | Numero eventi organizzati nell'ambito di TEDx Trieste   | n.d.  | 1   |
| 3.5 Promuovere iniziative di placement e tirocini                                     | <b>Settore Servizi alla ricerca e rapporti con il territorio</b><br>Innovation office – placement<br><b>Dipartimenti</b><br>Segreterie didattiche  | Numero tirocini extra curriculari attivati  | n.d.  | ≥50   |
|   |  | N. iniziative di job placement  | n.d.  | ≥20   |
|   |  | N. di aziende e istituzioni coinvolte in eventi di job placement  | n.d.  | ≥50   |
| 3.6 Potenziare le iniziative a supporto del welfare aziendale                         | <b>Settore Servizi economico finanziari</b><br>Ufficio Stipendi e compensi   | Numero contributi erogati al personale TA   | 340   | 360   |
|   |  | Numero istanze di contributo presentate   | 345   | 350   |
|   |  | Importo medio erogato   | 644 € | 650 €   |
| 3.7 Predisposizione di un nuovo Bilancio sociale                                      | <b>Internal Audit</b><br><b>Unità di staff Qualità Statistica e Valutazione</b><br><b>Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne</b><br><b>Settore Servizi per il Trasferimento delle Conoscenze</b><br>Ufficio EUT – Edizioni Università di Trieste<br><b>Settore Servizi economico-finanziari</b><br><b>Settore Sistemi informativi</b><br><b>Tutte le strutture</b> | Bilancio sociale 2019   | n.d.  | Bilancio sociale 2019 sottoposto agli Organi accademici |

**4. OBIETTIVO STRATEGICO: ASSICURARE QUALITÀ E TRASPARENZA, SEMPLIFICAZIONE, PARTECIPAZIONE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA**

OBIETTIVO DEL DIRETTORE GENERALE

Perseguire l'efficienza della macchina amministrativa, anche attraverso la semplificazione dei processi

Valorizzazione del personale

| Obiettivi operativi   | Strutture coinvolte  | Indicatori   | Baseline 2019 | Target 2020   |
|---|--|--|---------------|---|
| 4.1 Ampliare la tipologia e i destinatari delle indagini di customer satisfaction | <b>Unità di staff Qualità, statistica e valutazione</b><br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br>Ufficio Programmazione e Controllo di gestione<br><b>Settore Sistemi informativi</b>   | Numero rilevazioni di customer satisfaction  | 4             | + 1   |
|   |  | Percentuale di giudizi positivi di soddisfazione generale in indagini di customer satisfaction sui servizi rivolti all'intera comunità universitaria | 81%           | ≥ + 0,5%  |
|   |  | Tasso di copertura delle rilevazioni di customer satisfaction  | 79%           | ≥ + 1%  |
|   |  | N. questionari raccolti in indagini di customer satisfaction   | 12.568        | + 50  |
| 4.2 Revisione e semplificazione della regolamentazione interna                    | <b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione personale docente<br>Ufficio Gestione personale TA<br>Ufficio Pensioni<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Unità di staff Ufficio legale</b>                                | N. regolamenti rivisti   | 5             | 7   |
|   |  | N. nuovi regolamenti e/o manuali operativi e/o linee guida   | 1             | 9   |
| 4.3 Migliorare l'efficienza della macchina amministrativa                         | <b>Settore Servizi amministrativi generali</b><br><b>Settore Servizi economico finanziari e telematiche</b><br><b>Settore Servizi al personale</b><br><b>Unità di staff Segreteria unica</b><br><b>Area Servizi tecnici</b><br><b>Internal audit</b> | Predisposizione Linee guida di attuazione del Codice dei contratti pubblici  | n.d.          | 1   |
|   |  | Riorganizzazione delle strutture dedicate alle procedure di gare a evidenza pubblica, nel rispetto della normativa vigente                           | n.d.          | Proposta di riorganizzazione agli Organi accademici |
|   |  | Definire la procedura per rilevare la riduzione numero affidamenti diretti nell'ambito degli acquisti dell'Ateneo                                    | n.d.          | Procedura verificata da Internal audit e RPCT       |

|  |  |   |        |  |
|--|--|---|--------|--|
|  |  | Numero di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA   | n.d.   | 2  |
|  |  | N. di template e linee guida uniformi per la redazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione dei Dipartimenti   | n.d.   | 5  |
|  |  | Predisposizione di Linee guida che definiscano modalità e tempi di conduzione delle attività della Direzione Generale   | 0      | 1  |
|  |  | Predisposizione di un regolamento per lo smartworking   | n.d.   | Regolamento sottoposto agli Organi accademici entro il 31.7.2020 |
|  |  | Numero di dipendenti in lavoro agile e telelavoro sul totale dei dipendenti in servizio   | n.d.   | 3  |
| 4.4 Garantire trasparenza e integrità dell'azione amministrativa     | <b>Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza</b><br><b>Settore Servizi amministrativi generali</b><br>Ufficio Protocollo e archivio<br><b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione personale TA<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Internal Audit</b><br><b>Tutte le strutture</b> | Attuazione delle azioni contenute nel Piano triennale per la trasparenza e l'integrità  | n.d.   | + 2  |
|  |  | N. giornate formative dedicate alla comunità universitaria organizzate sui temi della trasparenza, dell'anticorruzione e della legalità   | n.d.   | 2  |
|  |  | Rapporto tra punteggi associati alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione rilasciate dal NUV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna voce | n.d.   | 100%   |
|  |  | N. controlli mirati sul rispetto della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza svolti dalla funzione Internal Audit a integrazione delle verifiche già svolte            | n.d.   | 2  |
|  |  | Analisi del rischio effettuata dalla funzione Internal Audit al fine del miglioramento complessivo dell'analisi dei rischi corruttivi, secondo quanto previsto dal PNA 2019           | n.d.   | Analisi del rischio effettuata                                   |
| 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del PTA | <b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione personale TA<br><b>Settore Organizzazione servizi, Supporto utenti e Autenticazione</b>  | N. corsi di formazione interna organizzati (sia Units sia condivisa con altri Atenei)   | 30     | + 10%  |
|  |  | N. dipendenti a cui è stata erogata un'attività formativa (sia in sede sia fuori sede) nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio al 31/12/19                  | 67,07% | 80%  |

|  |   |   |                 |                  |
|--|---|---|-----------------|------------------|
|  |   | Ore di formazione interna annue pro-capite media (relativa al personale formato)  | 16,49 ore medie | + 15%            |
|  |   | Percentuale di risorse economiche destinate sul budget di Ateneo alla formazione del personale TA, in rapporto ai costi del personale, compreso il trattamento accessorio | 0,88%           | 1%               |
|  |   | Percentuale di risorse economiche effettivamente spese per iniziative di formazione rispetto al relativo budget assegnato   | 50%             | 85%              |
|  |   | N. corsi di formazione specifica per il personale TA sui servizi di Office Automation di Office   | n.d.            | 5                |
|  |   | N. seminari organizzati per trasmissione competenze in ambito gestione dati   | n.d.            | 2                |
| 4.6 Supportare il processo di definizione del fabbisogno di personale docente e TA e attuare le relative procedure concorsuali e/o di mobilità | <b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione personale docente<br>Ufficio Gestione personale TA<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br>Ufficio Programmazione e Controllo di gestione<br>Ufficio Stipendi e compensi  | Grado di attuazione della programmazione 2019 di PTA in relazione all'avvio delle procedure concorsuali   | 40%             | 80%              |
|  |   | Grado complessivo di attuazione della programmazione 2019 (n. reclutati/n. concorsi programmati)  | 58%             | 100%             |
|  |   | Tempi medi di reclutamento degli assegnisti di ricerca  | 120 gg          | 100 gg           |
| 4.7 Promuovere la digitalizzazione delle procedure amministrative  | <b>Settore Sistemi Informativi</b><br><b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Relazioni sindacali<br>Ufficio Personale docente<br>Ufficio Pensioni<br><b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Settore Servizi amministrativi generali</b><br><b>Settore Servizi agli studenti e alla didattica</b> | N. procedure digitalizzate  | n.d.            | + 3              |
|  |   | N. documenti in formato aperto disponibili sul sito di Ateneo   | n.d.            | + 5              |
|  |   | N. utilizzi dell'identità digitale (SPID)   | n.d.            | Dato disponibile |
| 4.8 Promuovere la valorizzazione del personale   | <b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Relazioni sindacali  | N. giornate di sensibilizzazione sul tema della valutazione e valorizzazione del personale  | 0               | 2                |
| 4.9 Avvio dell'attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive   | <b>Unità di staff Qualità, statistica e valutazione</b><br><b>Settore Servizi al personale</b><br><b>Unità di staff Organi accademici</b><br><b>Dipartimenti</b><br><b>Tutte le strutture</b>   | Indagine Benessere organizzativo  | 0               | 1                |
|  |   | N. iniziative per la riduzione della differenza di genere   | n.d.            | 2                |

**5. OBIETTIVO STRATEGICO: GARANTIRE INNOVAZIONE DIGITALE E SVILUPPO SOSTENIBILE**

## OBIETTIVO DEL DIRETTORE GENERALE:

Sostenere l'innovazione digitale per realizzare un'amministrazione digitale aperta

Promuovere la sostenibilità degli spazi

Monitorare la realizzazione dei piani edilizi di Ateneo e dei servizi connessi

| Obiettivi operativi                                   | U.O. responsabili   | Indicatori  | Baseline 2019                    | Target 2020                              |
|---|---|---|----------------------------------|--|
| 5.1 Avvio digitalizzazione dei sistemi amministrativi | <b>Settore Servizi economico finanziari</b><br><b>Settore Sistemi informativi</b><br><b>Settore Infrastrutture informatiche e telematiche</b><br>Ufficio Gestione Sistemi e Logistica<br><b>Settore Servizi al personale</b><br>Ufficio Gestione personale TA<br><b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Patrimonio e Provveditorato Dipartimenti</b> | Avvio utilizzo gestionale Ugov Missioni   | 0                                | Gestionale avviato                       |
|   |   | Piena funzionalità gestionale Ugov U-budget   | n.d.                             | Gestionale in uso per il Budget 2021     |
|   |   | Disponibilità nuovo sistema rilevazione presenze S/N  | Approvazione CdA avvio procedure | Stipula contratto                        |
| 5.2 Sistemi Rete e wifi                               | <b>Settore Infrastrutture informatiche e telematiche</b><br>Unità di Staff Reti di Ateneo   | Progetto RETE Regionale 100 G   | n.d.                             | 100%                                     |
|   |   | N. sedi raggiunte da wifi   | 23 sedi completate               | Progetto esecutivo per ulteriori 12 sedi |
|   |   | N. risoluzioni utenze malconfigurate  | 1.500 dispositivi malconfigurati | - 50%                                    |
| 5.3 Sicurezza informatica                             | <b>Settore Organizzazione servizi, Supporto utenti e Autenticazione</b><br><b>Settore Sistemi Informativi</b><br><b>Dipartimento DIA</b>  | Produzione documentazione per la rendicontazione obbligatoria annuale per ANAC nei formati richiesti: % script (programmi) prodotti                                     | n.d.                             | 100%                                     |
|   |   | N. caselle migrate in O365 delle caselle di posta di personale afferente a dipartimenti e residenti su piattaforma PostFix  | n.d.                             | 90%                                      |
|   |   | Sicurezza informatica della infrastruttura di posta elettronica di Ateneo - Decommissioning dell'ultimo server di posta dipartimentale con sistema operativo a scadenza | n.d.                             | Decommissioning completato               |



|  |   |   |                  |   |
|--|---|---|------------------|---|
| 5.4 Riqualificazione degli spazi per studio, ricerca e lavoro        | <b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Servizi Tecnici</b><br>Ufficio Edilizia e supporto RUP  | N. collaudi lavori  | n.d.             | 4<br>Aula magna C11<br>Edificio D<br>Palestra CUS<br>Aula magna<br>Fisica |
|  | <b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Patrimonio e provveditorato</b><br>Ufficio gestione acquisti e contratti<br>Ufficio Servizi in outsourcing<br><b>Settore Infrastrutture informatiche e telematiche</b><br>Unità di Staff Reti di Ateneo<br><b>Settore Servizi per il trasferimento delle conoscenze</b><br>Servizio Bibliotecario di Ateneo   | Allestimento spazi (disponibilità rete fissa e dati)  | n.d.             | 1<br>Edificio D   |
|  | <b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Servizi Tecnici</b><br>Ufficio Edilizia e supporto RUP  | Avvio nuovi lavori negli edifici universitari<br><br>Approvazione progetti  | n.d.<br><br>n.d. | 2<br>Edifici F1 e F2<br>San Giovanni<br><br>1<br>Serramenti Ed. A         |
| 5.5 Iniziative di efficientamento energetico e di sostenibilità      | <b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Servizi Tecnici</b><br>Ufficio Impianti<br><b>Settore Patrimonio e provveditorato</b><br>Ufficio gestione acquisti e contratti<br>Ufficio Servizi in outsourcing<br><b>Settore Manutenzioni e servizi interni</b><br>Ufficio manutenzioni ordinarie<br>Ufficio servizi in amministrazione diretta<br><b>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</b> | Relazione annua su:<br>· Riduzione dei consumi di energia termica<br>· Riduzione dei consumi di energia elettrica<br>· Quantità di energia elettrica autoprodotta<br>· Superficie occupata dall'installazione impianti fotovoltaici, in rapporto alla superficie potenzialmente disponibile<br>· Quantità di energia elettrica stoccata<br>· Riduzione delle emissioni dovute all'utilizzo di autoveicoli | n.d.             | Relazione presentata agli organi accademici entro il 31.12.2020           |
|  |   | Incremento delle postazioni di ricarica per la mobilità elettrica   | 1                | 2   |
| 5.6 Supportare le azioni per promuovere la sostenibilità degli spazi | <b>Area dei Servizi tecnici e di supporto</b><br><b>Settore Servizi Tecnici</b>   | N. iniziative di tutoraggio, orientamento, divulgazione in materia di sostenibilità rivolte alla comunità   | n.d.             | 2   |
|  | <b>Settore Servizi al personale</b><br><b>Settore Patrimonio e provveditorato</b>   | N. di azioni realizzate nell'ambito del risparmio energetico, della mobilità intelligente, della raccolta differenziata e del greening  | n.d.             | 2   |

|  |   |  |      |       |
|--|---|--|------|-------|
|  |   | N. punti acqua potabile installati all'interno degli edifici universitari                                      | 0    | 2     |
| 5.7 Garantire sicurezza e qualità degli ambienti | <b>Servizio Prevenzione e Protezione</b><br><b>Settore Infrastrutture informatiche e telematiche</b><br><b>Settore Patrimonio e provveditorato</b><br><b>Settore Servizi tecnici</b><br><b>Unità di staff Qualità, statistica e valutazione</b> | N. iniziative formative (anche in e-learning) organizzate in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | n.d. | 2     |
|  |   | N. di defibrillatori progettati e installati nelle strutture universitarie                                     | 0    | 2     |
|  |   | N. corsi erogati per addetti al primo soccorso di tipo BLS - D   | 0    | 2     |
|  |   | Percentuale di giudizi positivi degli studenti relativi alla sicurezza e al confort degli spazi                | n.d. | ≥ 10% |

## ● ALLEGATO 3 – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020/2022

### Introduzione

Il presente Piano di Azioni Positive è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Università degli Studi di Trieste l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della *performance* sancito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'obbligatorietà dell'adozione del Piano di Azioni Positive è ribadito e ulteriormente rafforzato dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui si precisa, al punto 3.2, che le Pubbliche Amministrazioni devono indicare nella relazione annuale sulla situazione del personale lo stato di attuazione del piano e segnalare eventuali mancate adozioni da parte dell'Ente. Nella direttiva medesima si stabilisce, inoltre, che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno anche in allegato al Piano delle *performance*.

Da numerosi anni l'Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato - prima con i Comitati Pari Opportunità e Mobbing, poi con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l'inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone.

Nonostante gli sforzi profusi, sono ancora molti i disequilibri presenti (come del resto era prevedibile, trattandosi di cambiamenti strutturali, per loro natura, lenti a realizzarsi). Alcuni di questi disequilibri, come la composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono l'Università di Trieste, sono abbastanza facili da misurare; altri, invece, come quelli relativi alle pratiche di conciliazione, al benessere lavorativo/organizzativo ed anche all'inclusione di gruppi minoritari, mandano segnali più sfuocati, ma non per questo meno intensi, poiché non si dispone ancora di una base informativa ricorrente.

Rispetto a questi ultimi, nel presente PAP, è stato necessario accompagnare all'indicazione delle azioni di *policy* anche indicazioni relative alla necessità di copertura di specifici e ulteriori fabbisogni informativi.

Un primo disequilibrio, ancora evidente, è costituito dai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nella composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono la comunità dell'Università di Trieste e che riguardano, in particolare, la distribuzione degli studenti nei corsi di studio e dei docenti nelle carriere accademiche.

Per gli studenti si segnala, infatti, il permanere di una significativa **segregazione nei corsi di studio** e (Tavola 1).

**Tavola 1** \* Percentuali di donne e uomini iscritte/i e laureate/i nei Dipartimenti

| Dipartimento           | % Donne iscritte a.a. 2018-2019 | % Donne laureate 2018 |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Dipartimento di Fisica | 28,0%                           | 22,8%                 |

|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| Dipartimento di Ingegneria e Architettura   | 24,4%        | 25,4%        |
| Dipartimento di Matematica e Geoscienze   | 39,4%        | 28,8%        |
| Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche  | 70,2%        | 67,0%        |
| Dipartimento di Scienze della Vita  | 66,6%        | 71,3%        |
| Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche                    | 45,4%        | 43,4%        |
| Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione | 73,7%        | 78,8%        |
| Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali   | 51,1%        | 52,5%        |
| Dipartimento di Studi Umanistici  | 77,1%        | 76,9%        |
| Dipartimento clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute                         | 60,9%        | 62,5%        |
| <b>Totale Ateneo</b>  | <b>56,7%</b> | <b>57,9%</b> |

\*Fonte: Relazione sul personale 2018

Questa situazione benché, astrattamente, possa essere l'esito delle inclinazioni diverse di ragazzi e ragazze nei confronti delle diverse materie di studio, può derivare in misura non marginale da fenomeni di discriminazione indiretta o "a monte", tra questi:

- la presenza di stereotipi di genere che alterano la scelta tra discipline STEM e socio-umanistiche molto precocemente, già a partire dalla scuola media;
- la presenza stessa di ambienti fortemente caratterizzati in senso maschile può creare un clima ostile alla crescita della presenza femminile;
- una maggiore difficoltà di autorappresentazione all'interno dei settori per le componenti minoritarie può far desistere le persone dotate dall'affrontare quegli specifici ambiti.

Su questo problema, e in coerenza con le raccomandazioni CRUI, si propongono le azioni della sezione 1.A.

#### **Persiste una significativa segregazione verticale per il personale accademico (Tavola 2).**

La preponderanza maschile nelle posizioni di professore ordinario e associato è molto netta non solo nei Dipartimenti fortemente caratterizzati in senso maschile anche sulla base del genere degli iscritti, ma anche in quelli a netta maggioranza femminile (Dipartimento di Studi Umanistici, Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche e della Salute, Dipartimento di Scienze chimiche).

La situazione dell'Ateneo di Trieste non è molto diversa da quella rilevata a livello nazionale e a livello internazionale (*She Figures*, 2017).

**Tavola 2** \* Composizione per genere del personale accademico

| Dipartimento  | Ordinari     | Associati    | Ricercat.    | Ricerc. TD   | Asseg n.     |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Fisica  | 9%           | 24,0%        | 0,0%         | 33,3%        | 20,0%        |
| Ingegneria e Architettura   | 16,7%        | 17,8%        | 19,0%        | 25,0%        | 39,3%        |
| Matematica e Geoscienze   | 14,3%        | 15,8%        | 35,3%        | 50,0%        | 54,5%        |
| Scienze Chimiche e Farmaceutiche  | 0,0%         | 62,5%        | 46,7%        | 33,3%        | 71,4%        |
| Scienze della Vita  | 18,2%        | 26,7%        | 67,9%        | 23,1%        | 66,6%        |
| Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche                    | 41,7%        | 50,0%        | 40,0%        | 25,0%        | 87,5%        |
| Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione | 33,3%        | 50,0%        | 52,9%        | 37,5%        | 66,6%        |
| Scienze Politiche e Sociali   | 40,0%        | 15,0%        | 54,5%        | 25,0%        | 50,0%        |
| Studi Umanistici  | 15,4%        | 44,1%        | 58,8%        | 20,0%        | 83,3%        |
| Scienze mediche, chirurgiche e della salute                                 | 11,1%        | 25,0%        | 39,3%        | 66,77%       | 81,8%        |
| <b>Totale Ateneo</b>  | <b>19,5%</b> | <b>32,1%</b> | <b>45,2%</b> | <b>34,2%</b> | <b>57,9%</b> |

\*Fonte: Relazione sul personale 2018

Anche in questo campo appare opportuno, seguendo anche le raccomandazioni della CRUI e del MIUR, mantenere (ed estendere) nel tempo azioni positive con l'obiettivo di sostenere la **presenza delle donne nelle carriere accademiche** (AZIONI 1.B).

Un passo in una direzione di riequilibrio è avvenuto negli anni recenti con una maggiore presenza delle donne negli organismi di governo dell'Università ai vari livelli.

**Tavola 3\*** Percentuali di donne negli Organi di Governo dei Dipartimenti

| Genere  | Direttore | Vicario | Ufficio Direzione | Giunta | Coordinatori CdS | CPDS  |
|---------|-----------|---------|-------------------|--------|------------------|-------|
| 2018/19 | 50,0%     | 10,0%   | 42,3%             | 45,7%  | 31,6%            | 48,6% |
| 2017/18 | 40,0%     | 10%     | 31,1%             | 40,2%  | 23,2%            | 38,9% |

\*Fonte: Relazione sul personale 2018

Pur in qualche misura presente nella categoria EP, non si può parlare di veri e propri fenomeni di segregazione verticale per il personale tecnico amministrativo (Tabella 4).

**Tavola 4\*** Percentuali di donne e uomini nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA) anno 2018

| Genere               | Categoria B      | Categoria C       | Categoria D       | Categoria EP     | Totale complessivo |
|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| % Donne              | 49,1%            | 60,7%             | 64,8%             | 42,4%            | 59,6% (365)        |
| % Uomini             | 50,9%            | 39,3%             | 35,2%             | 57,6%            | 40,4% (247)        |
| <b>Totale Ateneo</b> | <b>100% (53)</b> | <b>100% (384)</b> | <b>100% (142)</b> | <b>100% (33)</b> | <b>100% (612)</b>  |

\*Fonte: Relazione sul personale 2018

Per tutto il personale e per la comunità studentesca si propone **la promozione dell'uso del linguaggio di genere** (AZIONI 1.C).

È necessario, inoltre, un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate **sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere** (AZIONI 1.D).

Benché in Ateneo il terreno della **disabilità** sia ben presidiato sia a livello delle strutture amministrative sia con la presenza della Delegata alla Disabilità, per raggiungere l'obiettivo di una piena **inclusione**, appaiono necessarie ulteriori azioni a favore del personale e degli studenti/studentesse con **disabilità** (AZIONI 1.E)

In tema di **inclusione** appare opportuno tenere in considerazione anche altri gruppi che possono incorrere in atteggiamenti discriminatori e incontrare importanti difficoltà di inserimento come i **rifugiati** (studenti e docenti-ricercatori) e i **gruppi di studenti internazionali** (AZIONI 1.F).

Il **benessere lavorativo/organizzativo** costituisce uno dei pilastri attorno a cui si gioca la possibilità per l'Università di creare un ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale del personale e all'efficienza dell'organizzazione. In effetti è molto chiaro nell'intendimento del legislatore il legame tra questi due aspetti tanto da configurare il benessere una strategia "principe" per rendere più efficiente l'Amministrazione. In questo senso le indicazioni di *policy* suggerirebbero essenzialmente di potenziare il binomio **flessibilità/responsabilità** (AZIONI punto 2).

Un ambiente sereno collaborativo e improntato su trasparenza e fiducia, accresce il senso di appartenenza e l'adesione agli obiettivi dell'organizzazione con risultati importanti anche sul piano interno, ma anche con ricadute considerevoli sulla società tutta.

Benché, dunque, sussistano i presupposti per valorizzare le dimensioni del benessere nel funzionamento dell'organizzazione, è evidente che il percorso per renderli effettivi non appare semplice.

Per queste ragioni appare molto importante sviluppare un piano di azioni che faciliti questo percorso attraverso la somministrazione di un **questionario sul benessere** al personale tecnico amministrativo (AZIONI 2.A) e in prospettiva anche a quello accademico, accompagnandolo da opportune **azioni di formazione** (AZIONI 2.B). È necessario comunque prevedere azioni di **sostegno psicologico al personale** con situazioni di disagio e **iniziative di informazione** e prevenzione sui temi della salute a beneficio degli studenti (AZIONI 2.E)

Sul piano operativo pare utile in questo contesto sperimentare iniziative di **lavoro agile** (AZIONI 2.C).

Sempre in una prospettiva *di policy*, per favorire la cultura del benessere lavorativo/organizzativo e, allo stesso tempo, contrastare le discriminazioni individuali, è necessario attuare iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di **molestie e di comportamenti vessatori nei luoghi di lavoro** (AZIONI 2.D), rivestendo il CUG un ruolo fondamentale per la realizzazione di queste finalità accanto all'azione della Consigliera di fiducia (AZIONI 4).

**Le politiche per la conciliazione** costituiscono uno snodo cruciale tra le questioni legate al benessere organizzativo e quelle legate alle politiche di pari opportunità: esse hanno quindi effetti diretti su entrambe le dimensioni considerate finora.

C'è infatti una dimensione qualitativa delle politiche di conciliazione che attiene alle regole che governano i congedi familiari per i figli o per il sostegno al lavoro di cura che possono essere più o meno caratterizzate per genere e quindi determinare una riduzione più o meno marcata degli aspetti di discriminazione e segregazione di genere legati dalla scelta tra lavoro remunerato/lavoro di cura.

Vi è poi una dimensione legata ai servizi che l'amministrazione può offrire alle persone con impegni familiari che dipende in larga misura dai bisogni specifici del personale (e degli studenti) e dalle disponibilità economiche dell'amministrazione; entrambi gli aspetti devono essere valutati in relazione al tempo perché dipendono dall'andamento del bilancio dell'Università e dalle caratteristiche della popolazione dei dipendenti che muta composizione e, quindi, esigenze.

**Per gli ambiti della conciliazione** si propongono dunque misure di mappatura dei bisogni ed iniziative informative (AZIONI 3.A; 3.D) oltre che immediate azioni di *policy* (AZIONI 3.B; 3.C; ma anche la sperimentazione del lavoro agile AZIONI 2.C in ottica di conciliazione vita/lavoro).

Al fine di sostenere le politiche antidiscriminatorie e di promuovere le pari opportunità, è opportuno includere un'azione per rafforzare il ruolo del CUG secondo le linee della recente direttiva n. 2/2019 (AZIONI 4).

Allo scopo di individuare gli ambiti di intervento che sono prioritari per la programmazione di azioni positive più mirate anche nel futuro, è necessario che si disponga **di un sistema di rilevazione dei dati** che permetta all'Amministrazione di conoscere tempestivamente l'evoluzione della situazione del personale, anche per i profili legati alla parità, alla non discriminazione e al benessere organizzativo.

L'Amministrazione universitaria dispone, attraverso la sua attività di *routine* derivante dal controllo di gestione e dalla redazione del bilancio, di numerose informazioni, molte delle quali già contengono i dati richiesti per un'analisi approfondita dei numerosi aspetti considerati nelle diverse parti di questo documento.

È certamente possibile infatti analizzare la situazione del personale attraverso i dati prodotti dalle attività di *routine* incrociando gli aspetti di genere, età, con quelli delle aree professionali, del tempo di permanenza nelle diverse posizioni, della fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e della fruizione di corsi di formazione, etc.

Il primo obiettivo da raggiungere, dunque, è quello di mettere in atto **una strategia che valorizzi tutte le informazioni statistiche** derivanti dall'attività amministrativa (AZIONI 5.A).

In questo ambito si inserisce anche l'obiettivo della redazione del **Bilancio di genere** (che potrà fare parte integrante del bilancio sociale dell'Università), importante non solo per il suo valore intrinseco ma anche perché prelude a successive **azioni di riequilibrio** e perché costituisce un presupposto (tra altri) per accedere alla certificazione sulla parità di genere (AZIONI 5.B).

Esistono tuttavia altre informazioni che non sono rilevabili dall'attività amministrativa e che riguardano aspetti più delicati relativi al benessere e alla conciliazione che sono rilevabili solo **attraverso strumenti/indagini studiate ad hoc** (AZIONI 5.C).

L'Università, come produttore di conoscenza e formazione, gioca un ruolo fondamentale nei confronti della società, non solo grazie alle sue tradizionali funzioni di ricerca e didattica, ma anche attraverso le iniziative di terza missione e di impegno pubblico e sociale. Nell'ultima parte del documento sono indicate le misure per potenziare la ricerca e l'impegno pubblico sui temi della segregazione e del contrasto alla discriminazione in tutte le sue forme.

In sintesi il Piano si articola in 6 aree di intervento:

**1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE**

- A. Ridurre la segregazione orizzontale
- B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente
- C. Promuovere il linguaggio di genere
- D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
- E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti disabili
- F. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

**2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO**

- A. Questionario sul benessere lavorativo/organizzativo
- B. Formazione a sostegno del benessere lavorativo/organizzativo
- C. Sperimentazione del lavoro agile (*smart working*)
- D. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale, mobbing e molestie nei luoghi di lavoro
- E. Sostegno psicologico al personale in difficoltà e iniziative di informazione e prevenzione

**3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI**

- A. Mappatura dei bisogni.
- B. Implementazione di un servizio per bambini/e
- C. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro
- D. Semplificazione e accessibilità delle informazioni

**4. RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG**

**5. MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, DI INCLUSIONE E DI BENESSERE**

- A. Valorizzare i dati amministrativi per statistiche
- B. Redazione del bilancio di genere
- C. Monitoraggio degli indicatori di malessere

**6. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE**

## 1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

## A. Ridurre la segregazione orizzontale

| SEGREGAZIONE ORIZZONTALE    |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Studentesse e studenti   |
| Obiettivi                   | Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio.  |
| Descrizione dell'intervento | <p>Nell'orientamento in entrata e in uscita, affrontare la questione dei pregiudizi legati al genere (professioni maschili vs femminili) per l'iscrizione ad alcuni corsi di studio, con un'azione mirata sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte.</p> <p>Nel corso della manifestazione JobUNITS, invitare laureate/i in discipline tradizionalmente caratterizzate dal genere che parlino della loro esperienza di studio e professionale. Adottare dei percorsi orientativi e formativi di <i>placement</i> anche in collaborazione con le Aziende. Questi obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso appositi corsi di formazione su queste tematiche rivolti agli organizzatori e agli operatori che partecipano alle diverse manifestazioni di orientamento.</p> <p>Valutare la possibilità di incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio di materie STEM con anche l'attivazione di borse di studio o la riduzione delle tasse (secondo le indicazioni della CRUI in linea con quelle dell'European Research Council).</p> <p>Nelle attività di <i>Public Engagement</i>, sollecitare le iniziative di formazione rivolte ai docenti delle scuole primarie e di infanzia per promuovere la lettura e le esperienze di calcolo e delle materie scientifiche nei/le bambini/e in età scolare e prescolare.</p> |
| Tempistica                  | Azione ripetibile  |

## B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente

| SEGREGAZIONE VERTICALE E PERSONALE DOCENTE |   |
|--|---|
| Destinatari                                | Personale docente   |
| Obiettivi                                  | Promuovere le pari opportunità per uomini e donne nelle carriere accademiche.   |
| Descrizione dell'intervento                | <p>Promuovere ulteriormente la presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo. Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile.</p> <p>Dare attuazione, per le parti di competenza, alle indicazioni MIUR e dell'ERC per azioni positive sui temi di genere nei processi valutativi (<a href="https://www.miur.gov.it/documents/20182/615845/Documento">https://www.miur.gov.it/documents/20182/615845/Documento</a>; <a href="https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-guide19-erc-stg-cog_en.pdf">https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-guide19-erc-stg-cog_en.pdf</a>).</p> <p>Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, anche di livello dipartimentale, deputati alla programmazione delle risorse umane.</p> <p>Riproporre esperienze formative e di potenziamento di soft skills.</p> |
| Tempistica                                 | Azione ripetibile   |

## C. Promuovere il linguaggio di genere

| LINGUAGGIO DI GENERE        |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Personale tecnico-amministrativo e docente/ studenti/pubblico   |
| Obiettivi                   | Uso di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche in attuazione della direttiva MIUR n. 137 del 20 febbraio 2018.   |
| Descrizione dell'intervento | <p>Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio, inclusivo del genere femminile, in tutti i documenti di lavoro (circolari, decreti, programmi dei corsi di studio, ecc.), in osservanza delle indicazioni ministeriali e della Dichiarazione di intenti per un uso non discriminatorio del linguaggio sottoscritta dall'Ateneo nel 2014.</p> <p>La promozione va fatta sollecitando il personale con responsabilità apicali a fare rispettare l'obbligo di utilizzare un linguaggio non discriminatorio, seguendo le indicazioni già acquisite ed eventualmente riproponendo altri momenti di formazione.</p> |

## D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

**RIEQUILIBRARE LE DISPARITÀ FONDATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE E SULL'IDENTITÀ DI GENERE**



|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Studentesse, studenti, docenti, personale TA   |
| Obiettivi                   | Contrastare le discriminazioni contro le persone LGBTQI+.  |
| Descrizione dell'intervento | Inserire sul sito di Ateneo una sezione dedicata alle informazioni per le carriere <i>alias</i> .<br>Promuovere una cultura non discriminatoria. |
| Tempistica                  | Azione ripetibile  |

#### E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti disabili

##### AUTONOMIA E SICUREZZA PER TUTTI GLI UTENTI DISABILI NEGLI SPOSTAMENTI

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti disabili   |
| Obiettivi                   | Favorire la mobilità in sicurezza e con la massima autonomia possibile di persone con disabilità fisica e sensoriale all'interno del campus.   |
| Descrizione dell'intervento | Partecipare alle azioni di progetto definite dal Servizio Prevenzione e Protezione e dall'Ufficio Tecnico di Ateneo per il miglioramento dei percorsi pedonali esistenti, della segnaletica di direzione e indirizzo, ove necessario con indicazioni di tipo tattilo-plantare ed eliminando barriere ancora esistenti.<br>Realizzare una guida, anche on line, per la fruizione degli spazi aperti e degli edifici da parte dell'utenza. |
| Tempistica                  | Azione ripetibile  |

##### PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ AI PROCESSI DECISIONALI CHE INCIDONO SULL'INCLUSIONE

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti   |
| Obiettivi                   | Favorire la partecipazione dei/le diversi/e portatori/trici di interesse ai processi decisionali che incidono sulla qualità della vita in ambito universitario e sull'inclusione.   |
| Descrizione dell'intervento | Costruzione e riconoscimento istituzionale di un gruppo di lavoro che possa essere consultato nelle fasi istruttorie dei progetti che riguardano direttamente le persone con disabilità che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo. L'azione definirà la modalità di costituzione, il protocollo per il coinvolgimento e le tipologie di processi in cui il gruppo si riunirà con valore consultivo. |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

##### PROMOZIONE DELLA FIGURA DEL RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO EX ART. 39TER, D.LGS. N. 165/2001

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti   |
| Obiettivi                   | Favorire la promozione delle attività del responsabile dell'inserimento obbligatoriamente istituito nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 39ter, d.lgs. n. 165/2001. |
| Descrizione dell'intervento | Promozione e sostegno delle attività poste in essere dal responsabile dell'inserimento, dando opportuna visibilità a questa figura.   |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

#### F. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

##### FORMAZIONE SUI BISOGNI DI STUDENTI E RICERCATORI INTERNAZIONALI RIFUGIATI

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Studenti, docenti e personale TA  |
| Obiettivi                   | Dare attuazione al Piano di Ateneo per migranti e rifugiati approvato con delibera SA del 14/02/2018 e CdA del 23/02/2018 e al Protocollo di intesa su iniziative comuni volte al supporto di scienziati e ricercatori rifugiati e richiedenti asilo approvato con delibera SA del 17/01/2018 e CdA del 26/01/2018. |
| Descrizione dell'intervento | Formazione <i>in house</i> sui bisogni di integrazione e conoscenze degli studenti e lavoratori presenti in ateneo. L'attività di formazione potrà essere condotta con la partecipazione delle comunità direttamente interessate anche attraverso il coordinamento del territorio e le associazioni presenti.       |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

**2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENE****A. Questionario sul benessere lavorativo/organizzativo****QUESTIONARIO SUL BENESSERE LAVORATIVO**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo   |
| Obiettivi                   | Fare il punto sulla situazione del benessere del personale tramite la somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo/organizzativo che diventi il punto di riferimento delle successive verifiche.   |
| Descrizione dell'intervento | <p>Questa azione intende promuovere la raccolta dei dati sul benessere lavorativo/organizzativo attraverso indagini mirate a comprendere, in modo diretto, gli aspetti (psicologici, ambientali, relazionali, gestionali, organizzativi) primari su cui ci si propone successivamente di intervenire. I questionari devono essere formulati in modo rassicurante attraverso domande che non esponano il personale a pressioni emotive.</p> <p>È necessario dedicare la dovuta attenzione all'informazione nella fase precedente la somministrazione dei questionari e nella fase successiva di disseminazione e commento dei risultati. L'assenza di effetti concreti, successivi alla rilevazione, determina un peggioramento del benessere. Derivare dai risultati del questionario un insieme di indicatori "sentinella" da monitorare nel tempo (si veda azione Monitoraggio).</p> <p>All'interno di questa azione si ritiene necessario anche studiare le modalità di estensione dell'indagine anche al personale accademico.</p> |

**B. Formazione a sostegno del benessere lavorativo/organizzativo****BENESSERE LAVORATIVO E FORMAZIONE**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Personale tecnico e amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori  |
| Obiettivi                   | Formare il personale sugli elementi costitutivi del benessere organizzativo e delle strategie per promuoverlo, rendendolo consapevole della necessità di partecipare ad un progetto comune. |
| Descrizione dell'intervento | Progettare azioni di formazione del personale ai diversi livelli per accompagnare il percorso di introduzione delle pratiche di benessere organizzativo/lavorativo.                         |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

**C. Sperimentazione del lavoro agile (smart working)****SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo   |
| Obiettivi                   | Migliorare il benessere lavorativo/organizzativo e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata in relazione ai diversi bisogni del personale (come, ad esempio, le esigenze di cura e l'organizzazione della vita privata e lavorativa), sperimentando modalità organizzative che migliorino nel contempo l'efficienza del sistema.  |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Studio di fattibilità per l'introduzione del lavoro agile ai sensi dell'art. 14, co. 1., l. n. 124/2015, della legge n. 81/2017 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.</li> <li>- Analisi delle attuali sperimentazioni di pratiche di lavoro agile.</li> </ul> <p>Sperimentazione del lavoro agile (<i>smart working</i>).</p> |
| Tempistica                  | Azione ripetibile  |

**D. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale, il mobbing e le molestie nei luoghi di lavoro****PREVENIRE E CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI SU BASE INDIVIDUALE E IL MOBBING**

|             |  |
|-------------|--|
| Destinatari | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i   |
| Obiettivi   | Una gestione delle attività improntata a una politica di sviluppo del benessere organizzativo dovrebbe limitare al minimo fenomeni di discriminazione individuale e di mobbing, tuttavia è importante, per i casi in cui questi fenomeni si manifestino, avere una rete di sostegno che garantisca la "presa in carico" della questione e ne limiti i danni sui diretti interessati. |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Descrizione dell'intervento | <p>Uno degli strumenti già a disposizione all'interno dell'Ateneo è l'istituto della Consigliera di fiducia. A lei si possono rivolgere le persone che vivono un malessere lavorativo causato da comportamenti inappropriati di superiori o di pari.</p> <p>Le informazioni circa la presenza della Consigliera di fiducia in Ateneo, nonché le regole che governano il suo operato, non sono ancora sufficientemente conosciute e vanno implementate. Occorre promuovere, nel tempo, la sperimentazione di un gruppo di ascolto del CUG, come previsto dalla nuova direttiva (n.2/2019), definendo la composizione del gruppo, le funzioni specifiche e il raccordo tra questo e la Consigliera di fiducia.</p> |
|-----------------------------|--|

**PREVENIRE E CONTRASTARE LE MOLESTIE**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i, studenti e studentesse  |
| Obiettivi                   | Promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali soprattutto in un'ottica di prevenzione.  |
| Descrizione dell'intervento | <p>Formazione sul tema delle molestie, inizialmente diretta ai dipendenti in posizione di responsabilità e poi a tutto il personale, sugli aspetti giuridici e psico-sociali.</p> <p>Predisposizione di un percorso chiaro all'interno dell'Ateneo da attivare in caso di molestie.</p> <p>Preparazione di un opuscolo informativo sul tema.</p> <p>Svolgimento di ulteriori ricerche sulla situazione di Ateneo in merito all'esistenza di comportamenti configurabili come molestie sessuali, in continuità con le indagini già eseguite negli anni precedenti, attraverso appropriate metodologie per l'allargamento del campione.</p> |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

**E. Sostegno psicologico al personale in difficoltà e iniziative di informazione e prevenzione****SOSTEGNO PSICOLOGICO**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i                               |
| Obiettivi                   | Garantire al personale universitario in situazione di difficoltà un sostegno psicologico ( <i>counselling</i> ). |
| Descrizione dell'intervento | Promozione dello sportello psicologico/ <i>counselling</i> per il personale di sostegno                          |
| Tempistica                  | Azione ripetibile  |

**PROMUOVERE LA TUTELA DELLA SALUTE DI STUDENTI E STUDENTESSE**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Destinatari                 | Studenti e studentesse  |
| Obiettivi                   | Promuovere iniziative volte all'informazione e alla prevenzione sui temi della salute.  |
| Descrizione dell'intervento | <p>Fornire informazione, attraverso il sito d'Ateneo, sulle modalità di fruizione dei servizi sanitari per i/le non residenti.</p> <p>Valorizzare il servizio Psicologico dell'Ardiss attraverso una migliore informazione sul sito di Ateneo.</p> <p>Promuovere di spazi e momenti di confronto e dialogo tra gli studenti sulla salute; avvio di una campagna di promozione della salute sessuale e riproduttiva.</p> <p>Individuare di un punto di riferimento presso i Servizi psichiatrici territoriali.</p> |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

**3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI****A. Mappatura dei bisogni****MAPPATURA DEI BISOGNI**

|             |  |
|-------------|--|
| Destinatari | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse |
| Obiettivi   | Mappatura dei bisogni.   |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Descrizione dell'intervento | Aggiornare il quadro conoscitivo delle esigenze del personale di ateneo rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.<br>Mappatura dei bisogni, studiare e implementare le soluzioni appropriate. |
| Tempistica                  | Azione ripetibile   |

**B. Implementazione di un servizio per bambine/i**

| IMPLEMENTAZIONE DI UN SERVIZIO PER BAMBINE/I |  |
|--|--|
| Destinatari                                  | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse   |
| Obiettivi                                    | Identificare le condizioni favorevoli all'attivazione di un servizio che, se presente, faciliterebbe le scelte di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale di Ateneo.  |
| Descrizione dell'intervento                  | A) Breve termine: attivazione di convenzioni con strutture esistenti.<br>Medio-lungo termine: studio di fattibilità per la realizzazione di un asilo nido aziendale e servizi educativi aziendali per l'infanzia (baby parking, ludoteche) che costituiscano un supporto per la partecipazione a lezioni, convegni, attività scientifiche, formative, di servizio.<br>B) Ricerca di eventuali enti interessati ad una ipotetica co-gestione. |
| Tempistica                                   | A) Annuale (2020)<br>B) Triennale (2020-2022)  |

**C. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro**

| FACILITAZIONI PER AGEVOLARE LA FUNZIONE DI CURA E LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO |  |
|--|--|
| Destinatari  | Studentesse, studenti, personale   |
| Obiettivi  | Introdurre misure che agevolino la permanenza negli spazi dell'Ateneo per studentesse, studenti e personale con figli/e.   |
| Descrizione dell'intervento  | Prevedere spazi per allattamento negli edifici principali.<br>Diffondere un approccio favorevole all'allattamento anche in pubblico, che rispetti esigenze di madre e bambini.<br>Creare stanza attrezzata a nursery negli edifici principali.<br>Creare facilitazioni per i parcheggi (parcheggi rosa). |
| Tempistica   | Azione ripetibile  |

| FACILITAZIONI PER STUDENTESSE E STUDENTI CON FIGLI/E |   |
|--|---|
| Destinatari  | Studentesse e studenti  |
| Obiettivi  | Introdurre misure che facilitino il cursus universitario delle studentesse e studenti con figli/e.  |
| Descrizione dell'intervento                          | Prevedere flessibilità sugli appelli d'esame.<br>Prevedere facilitazioni riguardo alla frequenza (iscrizione part-time ecc.).<br>Prevedere una corsia preferenziale agli sportelli della segreteria studenti per studentesse in gravidanza.<br>Valutare l'opportunità, nel caso di assenze prolungate per gravidanza e cura dei figli, di ridurre i costi della ricongiunzione dei periodi di studio. |
| Tempistica   | Azione ripetibile   |

**D. Semplificazione e accessibilità delle informazioni**

| SEMPLIFICAZIONE E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI |  |
|--|--|
| Destinatari  | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse   |
| Obiettivi  | Facilitare la conoscenza e l'accesso alle misure di conciliazione disponibili.   |
| Descrizione dell'intervento                        | Approntare uno spazio sul sito di Ateneo (Spazio Genitori e Famiglie) dove rendere accessibili – in maniera chiara e aggiornata – le informazioni relative alle varie misure di conciliazione. |
| Tempistica   | Azione ripetibile  |

**4. RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG**

| <b>RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG</b> |  |
|------------------------------------|--|
| Destinatari                        | CUG , Organi di amministrazione dell'Università  |
| Obiettivi                          | Rafforzare il ruolo il ruolo del CUG.  |
| Descrizione dell'intervento        | Creazione di una procedura di consultazione permanente del CUG da parte degli organi di governo per le materie previste dalla normativa.<br>Istituzione nei dipartimenti di un referente permanente del CUG (per es. un membro della giunta o dell'ufficio di direzione).<br>Potenziamento della relazione con la Consigliera di Fiducia al fine di avere con costanza le informazioni sui la tipologia di soggetti che richiedono il supporto della consigliera.<br>Sperimentazione del Nucleo di ascolto.<br>Dare adeguata visibilità nel sito web alla presenza del CUG in modo integrato con il resto dell'informazione di ateneo; inclusione nelle procedure della qualità. |
| Tempistica                         | Azione ripetibile  |

**5. MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, DI INCLUSIONE E DI BENESSERE****A. Valorizzare i dati amministrativi per statistiche**

| <b>VALORIZZAZIONE DEI DATI AMMINISTRATIVI PER L'ANALISI DELLE QUESTIONI DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b> |   |
|--|---|
| Destinatari  | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, studenti e studentesse  |
| Obiettivi  | Disporre di informazioni adeguate a conoscere la situazione del personale sotto i profili rilevanti per valutare la parità e la non discriminazione tra diverse componenti.   |
| Descrizione dell'intervento  | Valorizzazione delle attività amministrative per arricchire l'informazione statistica.<br>Valutare l'opportunità di introdurre piccole modifiche alle procedure che possano portare significativi benefici dal punto di vista dell'informazione statistica. |

**B. Redazione del bilancio di genere**

| <b>REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE</b> |  |
|---|--|
| Destinatari                             | Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori   |
| Obiettivi                               | Redazione del bilancio di genere.  |
| Descrizione dell'intervento             | Il Bilancio di genere ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere il funzionamento dell'amministrazione e le ricadute delle scelte politiche sulle diverse componenti maschili femminili così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere la posizione dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità. La redazione del bilancio di genere va inserita progressivamente nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo secondo le linee suggerite dalla CRUI sulla base delle esperienze condotte fino ad oggi ( <a href="http://www2.cru.it/cru/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf">http://www2.cru.it/cru/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf</a> ).<br>Sulla scorta dei risultati del bilancio di genere definire un <i>iter</i> per introdurre proposte che mirino al riequilibrio del bilancio di genere. |
| Tempistica                              | Azione ripetibile  |

**C. Monitoraggio degli indicatori di malessere**

| <b>MONITORARE IL BENESSERE LAVORATIVO/ORGANIZZATIVO</b> |   |
|---|---|
| Destinatari   | Personale tecnico amministrativo, personale docente e di ricerca  |
| Obiettivi   | Monitorare il benessere della popolazione di Ateneo nelle sue diverse componenti.   |
| Descrizione dell'intervento                             | Monitorare il benessere della popolazione di Ateneo nelle sue diverse componenti tramite la somministrazione ricorrente del questionario sul benessere lavorativo/organizzativo, monitorando costantemente gli indicatori sentinella individuati. |
| Tempistica  | Azione ripetibile   |

## 6. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

| PROMUOVERE<br>TERZA MISSIONE E DI | LE PARI OPPORTUNITÀ<br>NELLE ATTIVITÀ<br>DI RICERCA, DI<br>PUBLIC ENGAGEMENT  |
|-----------------------------------|---|
| Destinatari                       | Docenti e ricercatrici/ricercatori, cittadinanza, corpi intermedi (enti, associazioni, istituzioni pubbliche ecc..)   |
| Obiettivi                         | Promuovere i valori e la cultura delle pari opportunità.  |
| Descrizione dell'intervento       | <p>Valorizzare gli ambiti di ricerca che riguardino la parità tra uomini e donne nella società <i>"gender studies"</i>.</p> <p>Mantenere l'attenzione sulla questione della violenza di genere promuovendo gli studi in questo settore, mantenendo l'adesione al progetto UNIRE, promuovendo la costituzione di un centro interdipartimentale sulla violenza di genere, sostenendo l'attività di public engagement del personale in grado di dare un contributo di ricerca e di buone pratiche nella gestione dei casi concreti.</p> <p>Sostenere la formazione degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie al fine di favorire la diffusione della conoscenza finalizzata a ridurre i gap nella performance in matematica di bambine e bambini.</p> <p>Promuovere la rappresentazione e la conoscenza dell'attività scientifica delle scienziate attraverso conferenze e dibattiti.</p> <p>Promuovere la formazione continua per sviluppare l'empowerment delle donne e in generale la formazione alla cittadinanza riprendendo l'esperienza dei precedenti corsi "Donne, politica e istituzioni" in un'ottica di lifelong learning.</p> <p>Informare e formare alla consapevolezza e al contrasto delle discriminazioni attraverso azioni da concretizzarsi con conferenze, seminari, convegni e altre iniziative di sensibilizzazione su questi temi, tra cui corsi di comunicazione ed educazione civica.</p> <p>Promuovere la formazione sulle diversità e in particolare sui temi della multiculturalità, sulla gestione della diversità, sulla tutela dei diritti umani. Gli incontri, aperti a tutti, si possono configurare come eventi formativi rivolti anche al personale di Ateneo. L'attività di formazione e divulgazione potrebbe essere condotta con la partecipazione di persone esperte esterne e di ricercatori/ricercatrici interni a UniTS, e il coinvolgimento della comunità di stranieri presenti in Ateneo o presso enti del territorio legati all'Ateneo tramite accordi quadro (ad esempio, le Prefetture di Trieste e Gorizia, ICS, ecc.).</p> |
| Tempistica                        | Azione ripetibile   |