

Relazione sulla Performance 2021



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO
a cura del DIRETTORE GENERALE

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 27.06.2022

Approvata dal Senato Accademico nella seduta del 21.06.2022

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.06.2022

STRUTTURA E CONTENUTI

INDICE

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | |
| 1.1. | Principi generali e finalità | 3 |
| 2. | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI | |
| 2.1 | L'Università degli Studi di Teramo: contesto interno ed esterno | 5 |
| 2.2 | Organigramma struttura tecnico-amministrativa: Amministrazione Centrale e Facoltà | 6 |
| 2.3 | L'Ateneo in cifre | 9 |
| 3. | LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E GLI OBIETTIVI PER IL 2021 | |
| 3.1 | Il Piano Strategico 2019-21 | 12 |
| 3.2 | Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance | 13 |
| 3.3 | Piano Integrato della Performance 2021-2023..... | 15 |
| 3.4 | Obiettivi in materia di trasparenza ed integrità e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023..... | 16 |
| 3.5 | Valutazione dell'offerta Unite secondo Censis..... | 17 |
| 4. | RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ | |
| 4.1 | Contesto: il finanziamento del sistema Universitario Nazionale e dell'Ateneo | 19 |
| 4.2 | Contributi..... | 23 |
| 4.3 | Analisi del contesto per adozione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo | 23 |
| 5. | ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE | |
| 5.1 | Didattica..... | 25 |
| 5.1.1 | Turismo sostenibile..... | 26 |
| 5.1.2 | Intensificazione delle produzioni ortofrutticole di qualità..... | 26 |
| 5.2 | Ricerca e Terza Missione..... | 26 |
| 5.2.1 | Potenziamento della formazione in ricerca..... | 28 |
| 5.3 | Internazionalizzazione..... | 32 |
| 5.3.1 | Progetti di mobilità ERASMUS di UNITE..... | 33 |
| 5.3.2 | Corsi di laurea a titolo congiunto o doppio titolo..... | 38 |
| 5.3.3 | Attività di promozione e disseminazione dell'attività formativa e di ricerca di Unite a livello locale ed internazionale..... | 38 |
| 5.3.4 | Studenti internazionali iscritti all'Università di Teramo..... | 39 |
| 5.3.5 | Migliorare il sistema di riconoscimento dei CFU acquisiti all'estero, mediante l'introduzione di meccanismi per garantire il riconoscimento... | 41 |
| 5.3.6 | Potenziare l'integrazione tra la didattica e ricerca in contesto internazionale per lo sviluppo di un'offerta formativa competitiva e di alta qualificazione..... | 41 |
| 5.4 | Attività amministrativa e servizi agli utenti..... | 42 |
| 5.4.1 | Attività di orientamento in entrata..... | 43 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 5.4.2 | Sportello di ascolto e counseling..... | 44 |
| 6. | IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE | |
| 6.1 | Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2021..... | 46 |
| 6.1.1 | Personale tecnico-amministrativo e di biblioteca..... | 46 |
| 6.1.2 | Analisi della composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale..... | 49 |
| 6.1.3 | Personale docente..... | 54 |
| 6.1.4 | Analisi differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) | 55 |
| 7. | PARITÀ - PARI OPPORTUNITÀ | |
| 7.1 | Piano Triennale di Azioni Positive | 58 |
| 7.2 | Conciliazione Vita / Lavoro | 58 |
| 7.3 | L'organizzazione del lavoro agile..... | 59 |
| 7.3.1 | Lo stato di attuazione, il programma di sviluppo e le modalità di lavoro agile in UNITE..... | 59 |
| 7.4 | Azioni di miglioramento..... | 62 |
| 8. | PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI/EP | |
| 8.1 | Rendicontazione della performance individuale del Direttore Generale..... | 64 |
| 8.2 | Rendicontazione della performance individuale del personale EP..... | 64 |

ALLEGATI

All. 1 - Tabelle excel Performance Istituzionale

All. 2 - Tabelle excel Performance di Struttura

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1 Principi generali e finalità

La presente relazione sulla performance redatta dal Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. b), D. Lgs. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, rappresenta lo strumento per rendicontare e illustrare agli stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo in tal modo il ciclo annuale di gestione della performance. La relazione è strutturata in modo da evidenziare una serie di informazioni di interesse per gli utenti relativi ai dati dimensionali ed organizzativi dell'Ateneo e dà conto dei risultati degli obiettivi di performance organizzativi e individuali raggiunti, rispetto agli obiettivi programmati, anche con riferimento alle risorse stanziare e utilizzate.

Ai sensi dell'art. 15, c. 2, lett. b), del D. Lgs. 150/2009 e delle modificazioni apportate con il D. Lgs. 74/2017, la Relazione viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che acquisisce preventivamente il parere del Senato Accademico, ed alla successiva validazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo (art. 14 D. Lgs. 150/2009) entro il 30 giugno di ciascun anno.

Nella redazione della presente relazione si è tenuto conto di quanto contenuto nei seguenti documenti, pubblicati sul sito di Ateneo:

1) Piano strategico 2019/2021 approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2019 previo parere favorevole del Senato Accademico reso nella seduta del 21 maggio 2019 ed adottato con decreto Rettorale 293 del 31 maggio 2019 (https://www.unite.it/UniTE/Piano_strategico/Piano_strategico_2019-2021);

2) Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 maggio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2019, previo parere favorevole del NUVA reso nella riunione del 21 maggio 2019; con aggiornamento del SMVP approvato dal Senato Accademico del 1° marzo e dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2022 previo Parere del NUVA reso in data 14 dicembre 2021 (https://www.unite.it/UniTE/Sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_Performance_1/Sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_Performance_-_anno_2021).

3) Piano integrato della Performance 2021-2023 Approvato dal Senato Accademico nella seduta del 26 gennaio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2021 e della revisione degli obiettivi operativi anno 2021 approvati dal Senato Accademico nella seduta del 30 novembre 2021, nonché dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 dicembre 2021 (https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/PIANO_INTEGRATO_21.23_DEFINITIVO_merged.pdf)

4) Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 e relativi allegati approvato nelle sedute del SA e CdA del 25 e 26 gennaio 2022 (https://www.unite.it/UniTE/Altri_contenuti_Prevenzione_della_corruzione/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_la_trasparenza_2021-2023)

5) Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio per l'anno 2021 (https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Bilancio_e_relazioni/Bilancio_di_previsione_2021), mentre il bilancio unico di esercizio per l'anno 2021 è ancora in corso di approvazione.

La Relazione sulla performance approvata e validata nelle modalità sopra descritte, dovrà essere pubblicata sia nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale di Ateneo sia sul Portale della Performance (www.performance.gov.it) realizzato in attuazione dell'art. 19, c. 9, D. L. 90/ 2014 (convertito con modificazioni dalla L. 114/2014).

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 L'Università degli Studi di Teramo: contesto interno ed esterno

L'Università degli Studi di Teramo (UNITE) ha sede legale presso il Campus "Aurelio Saliceti" Via R. Balzarini, 1 – 64100 Teramo – P. Iva 00898930672 – C.F. 92012890676

Si articola in 5 Facoltà:

- Facoltà di Giurisprudenza, sede Teramo e Avezzano
- Facoltà di Scienze Politiche, sede Teramo
- Facoltà di Scienze della Comunicazione, sede Teramo
- Facoltà di Medicina Veterinaria, sede Teramo
- Facoltà di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali, sede Teramo.

Gestisce, inoltre, l'Ospedale Didattico Veterinario Universitario.

L'UNITE promuove la propria attività nell'ambito giuridico-politico-comunicativo e in quello agro-bio-veterinario: centri di alta ricerca intorno a cui gravita un efficiente sistema di percorsi formativi universitari articolati in corsi di laurea, di dottorato e in scuole di specializzazione, intese a rafforzare i legami dell'Ateneo con il contesto sociale locale ed internazionale, nonché con il mondo del lavoro.

La proposta progettuale dell'Università degli Studi di Teramo mira ad intercettare circa 10.000 studenti attraverso un'offerta formativa che per l'a.a. 2021/2022 si articola in n. 12 corsi di laurea triennale di cui 1 corso di laurea a orientamento professionale, 9 corsi di laurea magistrale di cui 1 corso di laurea magistrale interclasse, 2 corsi di laurea magistrale a ciclo unico, 8 master di I e 9 di II livello, 6 scuole di specializzazione, 5 corsi di formazione e perfezionamento e 7 corsi di dottorato di ricerca.

In Ateneo è attivo, altresì, il programma di interscambio e di collaborazione con Università europee (Programma Erasmus) ed extraeuropee, con un progressivo incremento negli ultimi anni del numero di studenti stranieri iscritti ai percorsi didattici in lingua inglese.

Gli edifici dell'ateneo sono distribuiti in due poli:

- Il Campus Aurelio Saliceti (50.000 metri quadrati di superficie totale) è sede del Rettorato e delle Facoltà di Giurisprudenza, Scienze politiche, Scienze della Comunicazione, Bioscienze e Tecnologie Agroalimentari e Ambientali, delle aule di didattiche del Corso di Laurea in Tutela e Benessere Animale e di quelle del I anno del Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle Produzione animali sostenibili. Il Campus ospita anche la mensa, il bar e la radio di ateneo.
- Il Campus del Polo Scientifico "Ruggero Bortolami" (10.000 metri quadrati di superficie totale) è sede della Facoltà di Medicina Veterinaria e dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico "Giuseppe Gentile".

Si evidenzia che la Facoltà di Medicina Veterinaria, risultata vincitrice nella selezione dei "Dipartimenti universitari di eccellenza "2018-2022" bandita dal MIUR (con il Progetto Demetra), ha destinato i fondi acquisiti alla valorizzazione e al rafforzamento dell'eccellenza della ricerca e della progettualità scientifica, organizzativa e didattica.

L'Ateneo annovera fra le proprie strutture anche una sede distaccata sul territorio, quale il polo di Avezzano, ove è attiva la sede della Facoltà di Giurisprudenza.

Il MUR sta concludendo la fase di valutazione delle relazioni finali dei 180 Dipartimenti che nel quinquennio 2018-2022 erano stati indicati come di eccellenza per la qualità della ricerca prodotta e per la qualità del progetto di sviluppo. Al termine di questa fase, il MUR pubblicherà la graduatoria dei primi 350 Dipartimenti predisposta da ANVUR sulla base dell'Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD), calcolato a partire dai risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR) 2015 - 2019, e trasmetterà alle Università coinvolte il nuovo bando per i Dipartimenti che potranno candidarsi per il periodo 2023-2027. Entro il 31 dicembre 2022 verrà pubblicato l'elenco dei Dipartimenti che risulteranno assegnatari del finanziamento previsto.

Nei prossimi anni con la completa attuazione del progetto Masterplan le strutture dell'Ateneo saranno potenziate, attraverso il recupero funzionale dell'ex-Ospedale Psichiatrico S. Antonio Abate di Teramo e la realizzazione della Cittadella della Cultura, progetto strategico per la Facoltà di Scienze della comunicazione, per l'Università degli Studi di Teramo e per la città.

Da segnalare anche strumenti di grande efficacia per l'attività didattica nel settore della comunicazione, come il laboratorio multimediale per la produzione e post produzione televisiva, uno studio di registrazione, un laboratorio radiofonico e un centro linguistico di ateneo per sviluppare i rapporti internazionali.

A supporto e completamento dell'offerta formativa, nell'ottica dei servizi a favore degli studenti, si inseriscono le attività erogate nell'ambito di orientamento, tutorato e servizi di tirocinio, oltre a progetti di inserimento lavorativo che uniti all'internazionalizzazione del percorso formativo aumentano significativamente le prospettive di occupazione dei laureati nel mercato del lavoro.

Di rilevante importanza è, infine, il Sistema Bibliotecario di Ateneo articolato in 2 Biblioteche (Biblioteca Polo Umanistico/Bioscienze "*G. Mancini*" - Biblioteca Facoltà Medicina Veterinaria), con un patrimonio librario di circa 208.065 volumi, 3909 periodici elettronici in biblioteca e 8 banche dati bibliografiche elettroniche. All'interno del sistema è presente il Fondo Antico "*Vittorio Valentini*", un complesso librario di notevole pregio bibliografico, costituito da edizioni del cinquecento e del seicento oltre che da un cospicuo numero di edizioni del settecento, ottocento e primi del novecento.

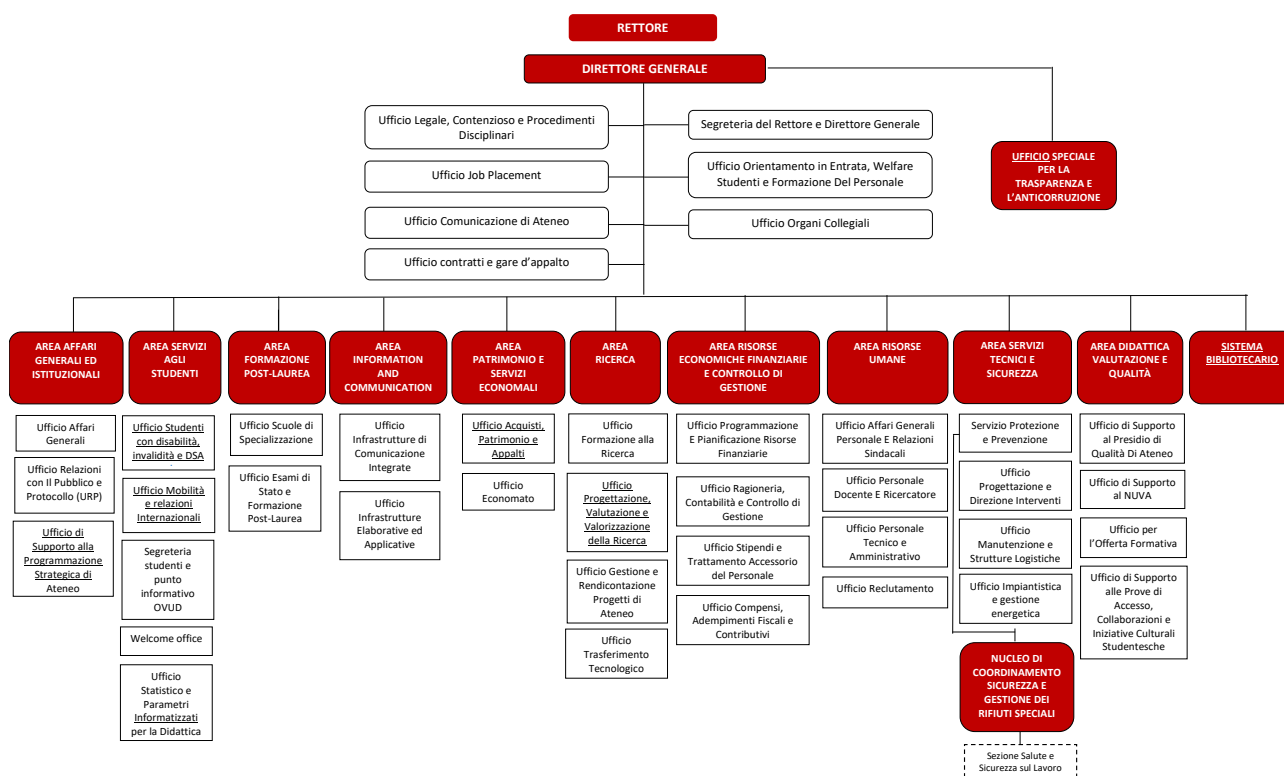
2.2 Organigramma struttura tecnico - amministrativa: Amministrazione centrale e Facoltà

Per quanto riguarda l'articolazione amministrativa, al vertice dell'amministrazione vi è il Direttore Generale, al quale è attribuita la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. L'Amministrazione Centrale è organizzata in Aree o Strutture equiparate - la cui figura di vertice è una unità di categoria EP - a loro volta articolate in Uffici/Servizi.

Per l'anno 2021 la struttura amministrativa dell'Amministrazione Centrale, alla data del 31 dicembre 2021, risulta articolata in n. 7 Uffici in staff al Direttore Generale e n. 13 Aree o Strutture equiparate, a loro volta articolate in complessivi n. 34 Uffici/Servizi,

L'organigramma che segue mostra l'organizzazione dell'Università degli Studi di Teramo nella sua articolazione amministrativa (Figura n. 1).

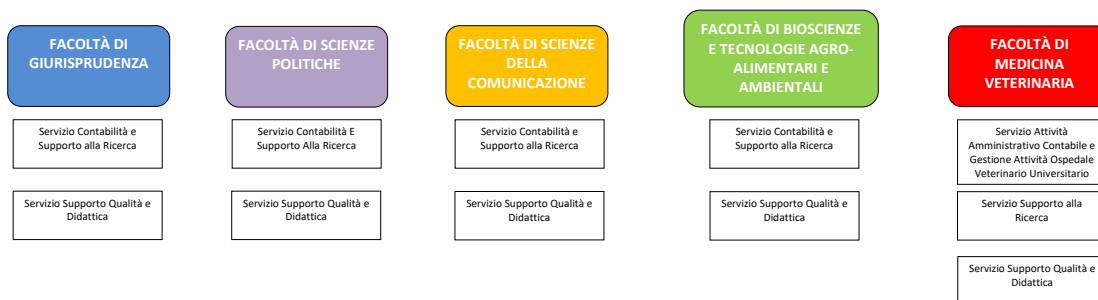
Figura n. 1: Organigramma – Strutture Amministrative



Per quanto riguarda l'organizzazione delle Facoltà di Ateneo, si riepilogano, di seguito, i rispettivi assetti organizzativi al 31 dicembre 2021 (Figura n. 2).

Figura n. 2 – Organigramma Facoltà

Le Facoltà



L'organizzazione amministrativa di UNITE al 31 dicembre 2021 aveva la consistenza riportata nelle Tabelle 1 e 2, articolata per strutture, categoria e fascia di età.

Tabella 1 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per struttura

| Strutture | Numero dipendenti/totale | di |
|---|--------------------------|----|
| Amministrazione centrale | | |
| Direzione Generale - Staff | 10 | |
| Area Affari generali e istituzionali | 7 | |
| Area Servizi agli studenti | 12 | |
| Area Formazione post-laurea | 6 | |
| Area Information and communication technology | 7 | |
| Area Patrimonio e servizi economici | 7 | |
| Area Ricerca | 7 | |
| Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione | 10 | |
| Area Risorse umane | 20 | |
| Area Servizi tecnici | 13 | |
| Area Didattica, valutazione e qualità | 6 | |
| Sistema bibliotecario | 9 | |
| Nucleo di coordinamento sulla sicurezza e gestione dei rifiuti speciali | 1 | |
| Ufficio speciale per la trasparenza e l'anticorruzione | 2 | |

| Facoltà | |
|--|----|
| Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali | 19 |
| Giurisprudenza | 4 |
| Medicina Veterinaria | 28 |
| Scienze della Comunicazione | 5 |
| Scienze Politiche | 6 |

*Tabella 2 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per categoria e fascia di età
E' presente solo il Direttore Generale come figura dirigenziale

| Categoria | fino a 29 anni | tra 30 e 49 anni | > 50 anni | Totale |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|
| Direttore generale* | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Collaboratori ed esperti linguistici | 0 | 0 | 1 | 1 |
| EP | 0 | 3 | 8 | 11 |
| D | 0 | 18 | 27 | 45 |
| C | 0 | 39 | 61 | 100 |
| B | 0 | 3 | 25 | 28 |
| in comando in altro ente | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Totale | 0 | 63 | 125 | 188 |

2.3 L'Ateneo in cifre

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo dei principali dati quantitativi, ritenuti più significativi per gli stakeholder, che caratterizzano l'Università degli Studi di Teramo riferiti all'a.a. 2020/2021 e aggiornati a dicembre 2021, con raffronto diretto rispetto all'annualità precedente:

| COMUNITA' UNIVERSITARIA | | | |
|--------------------------------|------------------|------------------|-----------------|
| | 2019/2020 | 2020/2021 | |
| Studenti iscritti | 5665 | 5692 | anno accademico |
| Dottorandi | 164 | 178 | anno accademico |
| Specializzandi | 175 | 183 | |

Relazione sulla Performance anno 2021

| COMUNITA' UNIVERSITARIA | | | |
|--|-----------|-----------|---|
| | 2019/2020 | 2020/2021 | |
| Iscritti a Master di I e II livello e corsi di perfezionamento e corsi di formazione | 183 | 351 | anno solare al 31 dicembre 2020 vs 2021 |
| Iscritti percorsi formativi dei 24 CFU | 536 | 392 | |
| Docenti | 152 | 150 | |
| Ricercatori | 57 | 50 | |
| Ricercatori a tempo determinato | 22 | 20 | |
| Dirigenti* e personale tecnico-amministrativo | 191 | 185 | |
| Collaboratori ed esperti linguistici | 1 | 1 | |
| Assegnisti di ricerca | 15 | 33 | |

| DIDATTICA | | | |
|--|----|----|--|
| Sedi didattiche | 3 | 3 | a.a. 2020/2021 vs a.a. 2021/2022 |
| Corsi di laurea triennali | 10 | 12 | |
| Corsi di laurea magistrale a ciclo unico | 2 | 2 | |
| Corsi di laurea magistrale | 9 | 9 | |
| Corsi di Dottorato | 7 | 7 | |
| Scuole di specializzazione | 6 | 6 | |
| Master I livello | 5 | 8 | |
| Master II livello | 7 | 9 | |
| Corsi di formazione e perfezionamento | 3 | 5 | |

| RICERCA E INNOVAZIONE | | | |
|------------------------------|----|----|--------------------------------|
| Facoltà | 5 | 5 | 31/12/2020 vs 31/12/2021 |
| Imprese spin-off | 4 | 3 | |
| Brevetti attivi: | 11 | 15 | |
| di cui commercializzati | 1 | 1 | |

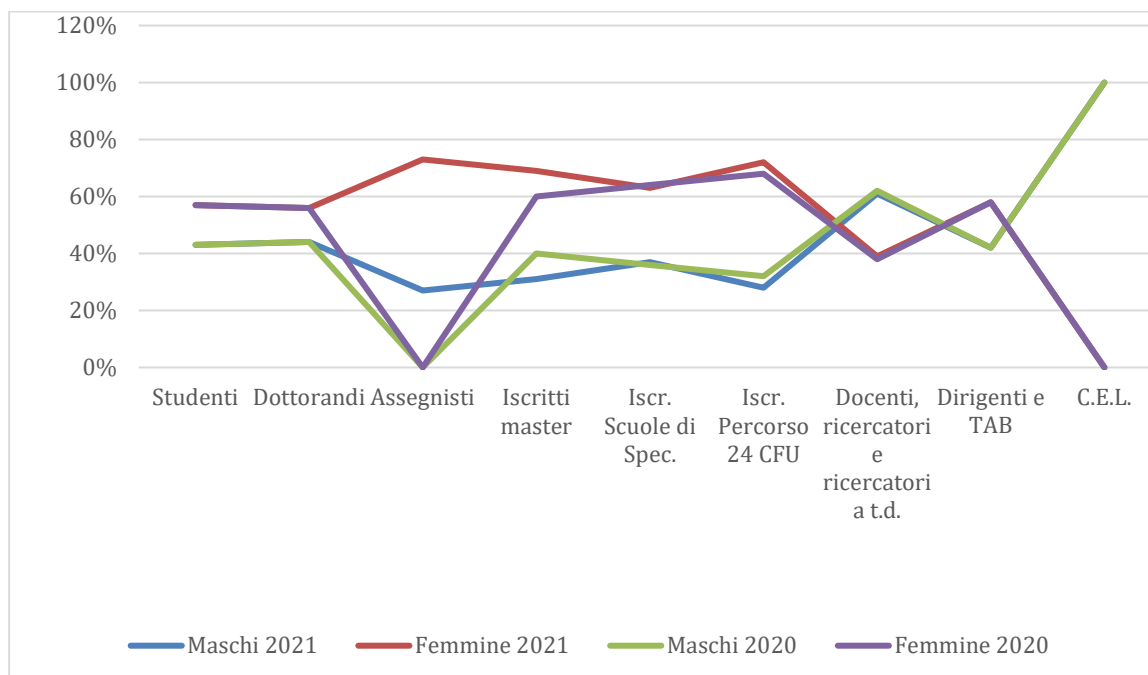
| SERVIZI PER GLI STUDENTI | | | |
|---|-------|-------|--------------------------------|
| Aule | 61 | 61 | 31/12/2020 vs 30/11/2021 |
| Posti Aula | 7.410 | 7.410 | |
| Sale di lettura | 2 | 2 | |
| Aule informatiche | 3 | 3 | |
| Postazioni pc (nelle aule informatiche) | 76 | 76 | |
| Biblioteche | 2 | 2 | |
| Posti lettura nelle biblioteche | 256 | 256 | |

| COMUNITA' UNIVERSITARIA | | | |
|---|-----------|-----------|--|
| | 2019/2020 | 2020/2021 | |
| Volumi in biblioteca | 208.065 | 207.292 | |
| Periodici elettronici in biblioteca | 3.909 | 3.909 | |
| Banche dati bibliografiche elettroniche | 8 | 8 | |

| Popolazione Universitaria | Maschi | Femmine | Totale | % Maschi | % Femmine | Riferimento |
|---|--------|---------|--------|----------|-----------|----------------|
| Studenti | 2459 | 3233 | 5692 | 43% | 57% | a.a. 2020-2021 |
| Dottorandi | 80 | 98 | 178 | 44% | 56% | |
| Assegnisti | 9 | 24 | 33 | 27% | 73% | |
| Iscritti master | 109 | 242 | 351 | 31% | 69% | |
| Iscr. Scuole di Spec. | 67 | 116 | 183 | 37% | 63% | |
| Iscr. Percorso 24 CFU | 111 | 281 | 392 | 28% | 72% | |
| Docenti, ricercatori e ricercatori a t.d. | 135 | 85 | 220 | 61% | 39% | Al 31/12/2021 |
| Dirigenti e TAB | 77 | 108 | 185 | 42% | 58% | |
| C.E.L. | 1 | - | 1 | 100% | - | |

Nella figura 3 è rappresentata in percentuale maschi/femmine la popolazione universitaria negli anni 2020/2021.

Figura 3: percentuale maschi/femmine la popolazione universitaria negli anni 2020/2021



3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E GLI OBIETTIVI PER IL 2021

3.1 Il Piano strategico 2019-2021

Il Piano strategico relativo agli anni 2019-2021 è il documento di programmazione che ha delineato la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo per il triennio di riferimento. Il Documento è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2019, previo parere favorevole del Senato Accademico reso nella seduta del 21 maggio 2019, ed adottato con decreto Rettorale n. 293 del 31 maggio 2019 (pubblicato al seguente link:

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/PIANO_STRATEGICO_2019_2021_definitivo.pdf).

Il documento elaborato attraverso un percorso condiviso ha coinvolto tutta la comunità accademica nell'identificazione della visione, della missione, degli obiettivi, delle strategie, delle azioni e degli indicatori di monitoraggio, un coinvolgimento così ampio radica un forte senso d'identità da alimentare non solo con la condivisione degli obiettivi, ma soprattutto con l'attenzione alla persona e alle sue più alte aspirazioni in tutte le fasi del percorso professionale. Tale coinvolgimento dovrà estendersi anche ai suoi interlocutori privilegiati: lo studente e la società.

Esso rappresenta il principale documento di pianificazione, cui fa poi seguito la programmazione contenente le decisioni operative da parte delle strutture amministrative dell'Ateneo in coerenza con gli indirizzi strategici individuati.

Nel Piano sono state individuate le seguenti aree strategiche per l'Ateneo, per consentire a ciascun portatore di interesse una intuitiva comprensione di come l'Ateneo intenda pianificare i propri obiettivi a breve (obiettivi operativi) e medio termine (obiettivi strategici) per realizzare la propria missione istituzionale:



Per ogni area strategica sono stati individuati specifici obiettivi strategici, così come descritti nel seguente albero della performance:

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|
| DIDATTICA | Rafforzamento dell'attrattività dell'offerta formativa | Internazionalizzare la didattica | |
| RICERCA | Potenziare e investire nella ricerca di base | Promuovere e incentivare la ricerca applicata | Internazionalizzare la ricerca |
| TERZA MISSIONE | Valorizzazione dell'attività di ricerca | Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici | |
| INTERNAZIONALIZZAZIONE | Promuovere la competitività internazionale dell'Ateneo | Rafforzare la dimensione internazionale della didattica (I, II, III livello) | Migliorare la mobilità internazionale |
| AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI UtENTI | Migliorare i servizi agli utenti attraverso la completa dematerializzazione delle procedure | Migliorare l'efficienza delle spese, in logica di spending review | Prevenire la corruzione attraverso la promozione della trasparenza e dell'integrità |

3.2 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di riferimento per la valutazione degli obiettivi di Performance relativamente anno 2021, riportati nella presente relazione, è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 maggio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2019, previo parere favorevole del NUVA reso nella riunione del 21 maggio 2019; con aggiornamento approvato dal Senato Accademico il 10 dicembre 2020 e dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2020 (previo parere favorevole del NUVA reso in data 4 dicembre 2020).

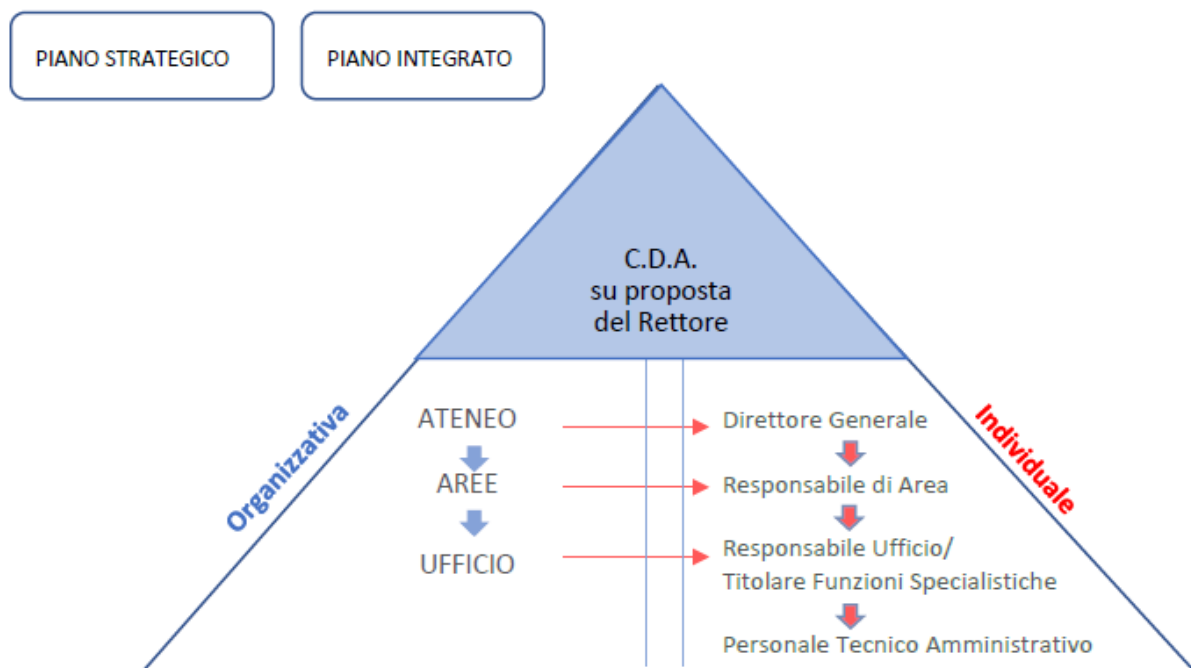
Il SMVP per l'anno 2021 è consultabile al seguente link:

<https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/SMVP - Aggiornamento anno 2021.pdf>

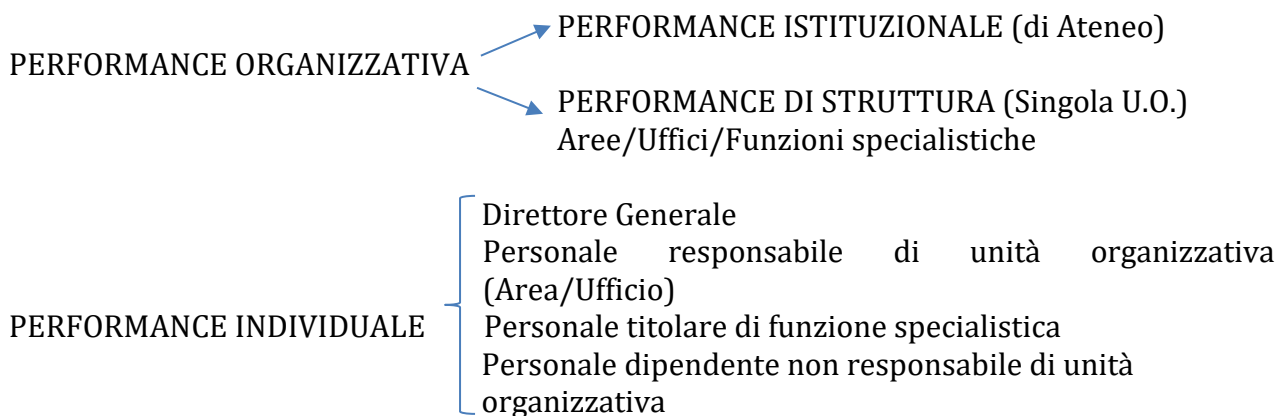
Il Sistema si fonda su alcuni principi base tra i quali la necessità di attuare, nell'ambito del processo di programmazione, la logica del *cascading*, attraverso la quale realizzare la progressiva declinazione degli obiettivi sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia nello spazio (dai livelli organizzativi più elevati

dell'amministrazione alle singole unità organizzative fino al singolo individuo) e definisce le seguenti dimensioni:

- la performance istituzionale (gli indirizzi del vertice politico – amministrativo dell'Ateneo, coerenti con gli "obiettivi generali", che si traducono in obiettivi specifici, con indicatori di impatto e processo di misurazione e valutazione);
- la performance delle singole Unità Organizzative (Aree, Uffici, Facoltà, ecc.), che riguarda l'insieme delle attività operative assegnate a ciascuna UO (attività a termine, progetti e attività a ciclo continuo, processi di servizio);
- la performance individuale.



Rispetto ai tre ambiti di misurazione sono poi stati definiti i seguenti livelli di *performance*:



3.3 Piano Integrato della Performance 2021-2023

Il Piano della Performance 2021-2023, tenuto conto degli obiettivi strategici definiti dal Piano strategico e dei principi metodologici definiti previamente dal SMVP 2021, in precedenza richiamato, ha individuato gli obiettivi operativi, gli indicatori, i target ed i tempi di realizzazione su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi, inizialmente Approvati dal Senato Accademico nella seduta del 26 gennaio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2021, sono stati revisionati nelle sedute del Senato Accademico del 30 novembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 dicembre 2021 e pubblicati al seguente link:

[https://www.unite.it/UniTE/Piano della Performance/Piano Integrato della Performance 2021-2023](https://www.unite.it/UniTE/Piano_della_Performance/Piano_Integrato_della_Performance_2021-2023).

Ricalcando l'albero della performance di cui al Piano Strategico, sono stati definiti per il Direttore Generale, per i Servizi di staff della Direzione Generale, per le Aree dell'Amministrazione centrale e per i loro uffici, nonché per le strutture decentrate sia **obiettivi operativi, collegati ad obiettivi strategici**, sia - per le singole unità organizzative - **specifici obiettivi particolarmente significativi per il funzionamento/miglioramento** quali risultanti dalle schede obiettivi anno 2021 delle singole strutture.

La distinzione tra attività ordinarie e obiettivi strategici innovativi ha assunto particolare rilevanza nell'Ateneo teramano, connotato da una accentuata scarsità di risorse finanziarie e di risorse umane, scarsità destinata a permanere nel breve/medio periodo, e che ha reso strategicamente imprescindibile la capacità di mantenere adeguati livelli di servizio. L'Università non può non ruotare intorno all'asse della **centralità dello studente**, la sfida è stata pertanto quella di garantire il livello di prestazione offerto individuando strategiche mirate azioni innovative sulle quali investire le risorse, seppur "scarse", a disposizione.

Per raggiungere gli obiettivi esplicitati nel piano della performance è stato fondamentale :

- ✓ Sviluppare metodi didattici con forme innovative di formazione e di trasferimento della conoscenza
- ✓ Realizzare servizi alla didattica di elevata qualità
- ✓ Valorizzare laboratori integrati didattica-ricerca
- ✓ Intensificare l'orientamento, il tutoraggio in itinere e l'accompagnamento per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Nel concretizzare queste azioni è stato necessario continuare a:

- ✓ Garantire gli equilibri finanziari a fronte di una scarsità di risorse
- ✓ Sostenere le attività di ricerca e formazione
- ✓ Programmare il reclutamento del personale e i percorsi di carriera in modo da valorizzare il merito e assecondare le scelte strategiche dell'Ateneo e delle strutture;
- ✓ Promuovere il Sistema Regionale Abruzzese d'intesa con la Regione Abruzzo

- ✓ Consolidare le relazioni con altri atenei e partner pubblici e privati qualificati a livello nazionale e internazionale anche per conseguire più rapidamente miglioramenti negli standard qualitativi
- ✓ Dotarsi di una strategia di internazionalizzazione di lungo periodo.

3.4 Obiettivi in materia di trasparenza ed integrità e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023

Nel corso degli anni, l'Ateneo ha mostrato viepiù attenzione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'azione amministrativa, approvando puntualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) e relativi allegati - il Piano 2021-2023, approvato nelle sedute del SA e CdA del 25 e 26 gennaio 2022 è consultabile al link:

[https://www.unite.it/UniTE/Altri contenuti Prevenzione della corruzione/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.](https://www.unite.it/UniTE/Altri_contenuti_Prevenzione_della_corruzione/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_la_trasparenza_2021-2023)

L'Università degli Studi di Teramo ha proseguito le azioni intraprese negli anni precedenti volte a garantire uno standard elevato in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione. Dal 21 luglio 2020 e fino al 1 settembre 2021, ha ricoperto il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione la dott.ssa Cinzia Santarelli, Direttore Generale dell'Ateneo, poi sostituita, sia nel ruolo di RPC che di Direttore, dal Prof. Salvatore Cimini, mentre il Responsabile della Trasparenza fino a tutto il 2021 è stata la dott.ssa Anna Pina Cipulli, peraltro Responsabile dell'Ufficio Speciale per la Trasparenza e l'Anticorruzione (USTA). La creazione di un ufficio speciale a supporto dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è la chiara prova della rilevanza attribuita dall'Università alle tematiche dell'anticorruzione.

Tale ufficio, peraltro, si occupa di fornire costantemente, sia su istanza di altri uffici, sia di iniziativa propria, delucidazioni giuridiche ed istruzioni pratiche sulle delicate e complesse questioni di anticorruzione e di trasparenza, nonché di approfondire e diffondere le delibere ANAC di interesse per l'Ateneo.

In tema di anticorruzione, si segnala che nel 2021, il Senato Accademico, con Delibera n. 235 del 26.10.2021, ha approvato per la prima volta il Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (c.d. Whistleblowing) ai sensi dell'art. 54 bis D, Lgs. 165/2001.

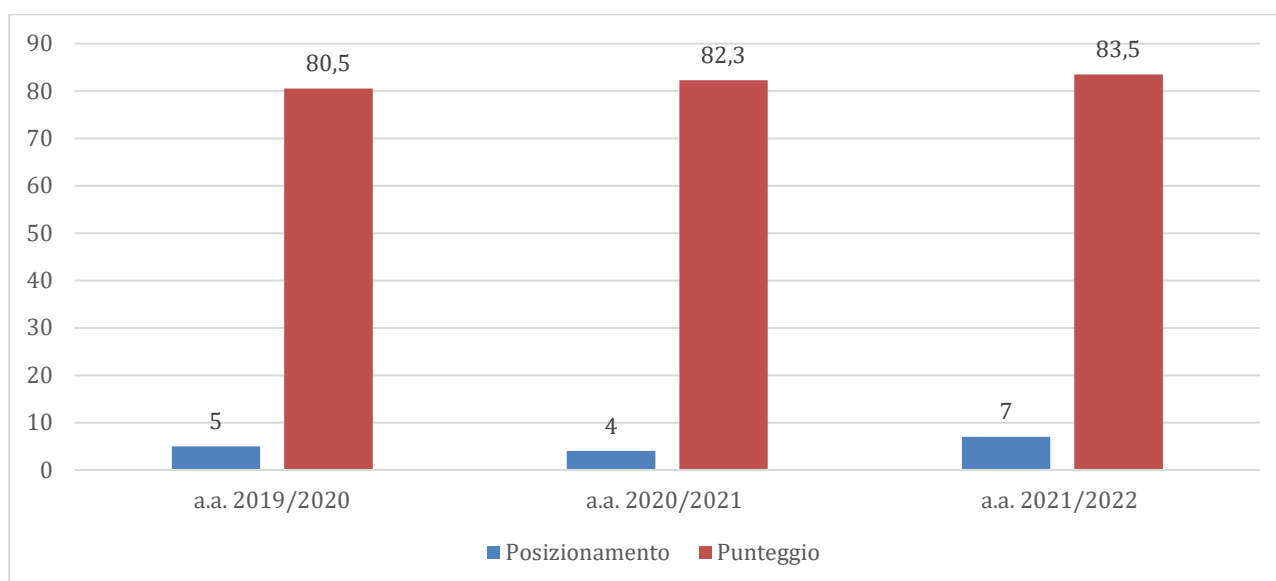
Inoltre, si consideri che l'Università ha attribuito in larga parte alle proprie risorse umane, come obiettivi individuali di performance, il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e in materia di prevenzione della corruzione, al fine di sensibilizzare e di rendere abitudinari per tutti i dipendenti i numerosi obblighi in questione.

3.5 Valutazione dell'offerta Unite secondo Censis

Il miglioramento nella qualità dell'offerta dell'Ateneo emerge dai risultati evidenziati nelle classifiche realizzate dal Censis (Centro studi Investimenti sociali), ogni anno prese in considerazione nella relazione sulla performance, in quanto si tratta di indagini che possono aiutare i giovani e le loro famiglie a individuare con consapevolezza il percorso di formazione più adatto alle loro aspettative. Per ogni anno accademico il Censis valuta gli atenei, divisi in categorie omogenee per dimensione, relativamente alle voci: Borse, Comunicazione e servizi digitali, Internazionalizzazione, Servizi, Strutture, Occupabilità. Il ranking 2021/2022 degli atenei statali è consultabile al seguente link: <https://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-universita%27-italiane-edizione-20212022/gli-atenei-statali>

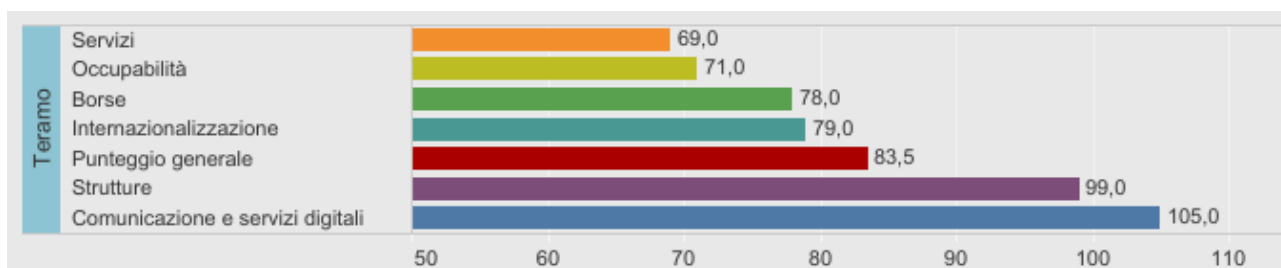
In aderenza all'osservazione del NuVa di cui al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2020, secondo cui "lo spazio riservato all'analisi del posizionamento dell'Università di Teramo nella graduatoria dei piccoli atenei appare sovradimensionato", nella presente relazione vengono mostrati, con la figura 4, i risultati degli ultimi tre anni accademici, in termini di punteggio complessivo e di posizionamento.

Figura 4: Risultati di UniTe nelle ultime tre edizioni della classifica Censis dedicata ai piccoli Atenei Statali



Nell'ultima edizione, il punteggio totale ha confermato un trend in salita rispetto agli anni precedenti. I punteggi nelle singole categorie sono riportati nella figura 5.

Figura 5: punteggi UniTe nelle singole categorie edizione 2021



Si registra un netto miglioramento della voce “Comunicazione e servizi digitali”, attestata nell’a.a. precedente a 98, contro gli attuali 105.

Ancora da migliorare le voci “Servizi” e “Occupabilità”.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

4.1 Contesto: il finanziamento del Sistema Universitario Nazionale e dell'Ateneo

Oltre ai compiti di indirizzo e coordinamento, il Ministero svolge una funzione fondamentale per il funzionamento del sistema universitario attribuendo i finanziamenti annuali alle Università statali e non statali legalmente riconosciute. Alle Università statali è attribuito annualmente il fondo di finanziamento ordinario (FFO) destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi di personale, e di funzionamento.

Di seguito la tabella che riepiloga l'andamento, a livello di sistema universitario e di Ateneo, il trend del FFO. In proposito va evidenziato come il MIUR continui anche negli anni successivi a quello di riferimento ad effettuare ulteriori accrediti sul FFO di anni precedenti per il cui il dato sull'ammontare complessivo può essere soggetto a modifica anche dopo un triennio.

Tabella 3- assegnazioni FFO anni 2019-2021

| FFO | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Sistema universitario | 8.242.345.950,00 | 7.800.371.950,00 | 7.443.769.157,00 |
| Assegnazione UNITE | 32.471.162,00 | 29.677.194,00 | 28.099.581,00 |

I finanziamenti a disposizione del sistema universitario pubblico italiano sono fortemente assoggettati all'intervento del MIUR.

L'Università di Teramo ha ottenuto un'assegnazione nel 2021 pari a Euro 32.471.162,00, confermando un trend in salita nel triennio in considerazione, ripartito come di seguito esposto:

Tabella 4 - dettaglio FFO dell'Ateneo

Relazione sulla Performance anno 2021

| FFO DM 1059 09/08/2021 | Anno 2021 | Anno 2020 | Variazioni 2021 su 2020 |
|--|----------------------|----------------------|--------------------------------|
| QUOTA BASE* | | 33.414,00 | - 33.414,00 |
| Assegnazioni per obbligazioni assunte nei pregressi esercizi | - | - | - |
| Interventi quota base | 15.902.913,00 | 16.188.180,00 | 285.267,00 |
| - quota storica | 7.838.947,00 | 9.803.106,00 | 1.964.159,00 |
| - costo standard | 6.959.909,00 | 6.385.074,00 | 574.835,00 |
| - consolidamento piani straordinari | 843.490,00 | - | 843.490,00 |
| - integrazione quota base art. 238 DL 34/2020 e art. 9 lett. q a) DM 1059/2021 | 260.567,00 | - | 260.567,00 |
| - riattribuzione quota programmazione 16/18 su quota base | - | - | - |
| - recupero una tantum su quota base: programmazione 16/18, fondo giovani, tirocini curriculari | - | - | - |
| - arrotondamento | - | - | - |
| Assegnazione quota premiale (L. 1/2009) | 8.809.092,00 | 7.358.968,00 | 1.450.124,00 |
| a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2011-2014) | 5.541.049,00 | 4.850.753,00 | 690.296,00 |
| b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2011-2014) | 1.560.952,00 | 1.076.106,00 | 484.846,00 |
| c) 20% autonomia responsabile | 1.707.091,00 | 1.432.109,00 | 274.982,00 |
| Correttivi una tantum | | | - |
| Intervento perequativo (art. 11, L 240/10) | 97.983,00 | 153.012,00 | 55.029,00 |

| | | | |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|
| Correttivi una tantum | 8.740,00 | 8.080,00 | 660,00 |
| Piani straordinari | 2.303.025,00 | 1.705.445,00 | 597.580,00 |
| - Piano straordinario ordinari 2016 | - | 115.684,00 | -115.684,00 |
| - Piano straordinario ricercatori 2016 | - | 293.236,00 | -293.236,00 |
| - Piano straordinario associati 2012 | - | 434.570,00 | -434.570,00 |
| - Piano straordinario ricercatori 2018 | 293.103,00 | 293.103,00 | - |
| - Piano straordinario ricercatori 2019 | 469.252,00 | 469.252,00 | - |
| - Piani straordinario ricercatori 2020 | 1.441.070,00 | | 1.441.070,00 |
| - Progressione carriera Ricercatori a tempo indeterminato | 99.600,00 | 99.600,00 | - |
| Chiamate L. 230/2005 | - | - | - |
| Compensazione blocco scatti stipendiali 2019 | - | - | - |
| Passaggio al regime di scatti biennali docenza universitaria | 479.198,00 | 324.267,00 | 154.931,00 |
| Adeguamento trattamento economico del personale non contrattualizzato (DPCM 03/09/2019) | - | - | - |
| Programmazione triennale | 357.775,00 | 243.860,00 | 113.915,00 |
| Interventi a favore degli studenti | 1.640.364,00 | 1.146.975,00 | 493.389,00 |
| 1) borse post lauream | 859.917,00 | 861.098,00 | -1.181,00 |
| 2) fondo sostegno giovani | 151.529,00 | 187.322,00 | -35.793,00 |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | |
|---|----------------------|----------------------|------------------------|
| - mobilità | 20.032,00 | 125.049,00 | - 105.017,00 |
| - assegni tutorato | 131.497,00 | 34.810,00 | 96.687,00 |
| - corsi strategici | | 27.463,00 | - 27.463,00 |
| 3) proroga corsi di dottorato di ricerca A.A. 2019/2020 (emergenza Covid) | 628.918,00 | 98.555,00 | 530.363,00 |
| No tax area L. 232/2016 | 398.249,00 | 321.620,00 | 76.629,00 |
| Assegnazioni per esonero contribuzione studentesca (DM 234/2020-DM 1014/2021) | 385.415,00 | 413.529,00 | - 28.114,00 |
| a) esonero totale | 192.461,00 | 201.262,00 | - 8.801,00 |
| b) esonero parziale | 188.809,00 | 207.832,00 | - 19.023,00 |
| c) ulteriori esoneri | 4.145,00 | 43.447,00 | - 39.302,00 |
| Dipartimenti di eccellenza 2018/2022 | 1.327.160,00 | 1.327.160,00 | - |
| Interventi L. 17/1999 | - | - | - |
| Altri interventi e recuperi | 22.057,00 | 81.571,00 | - 59.514,00 |
| Fondo esigenze emergenziali Università, istituzioni AFAM ed enti di ricerca (comprende il DM 734/2021) | 138.705,00 | 451.701,00 | - 312.996,00 |
| Orientamento e disabilità - DM 752/2021 | 228.956,00 | | 228.956,00 |
| Sostegno, sviluppo e potenziamento Università del Mezzogiorno | 371.530,00 | | 371.530,00 |
| TOTALE FFO | 32.471.162,00 | 29.677.194,00 | 2.793.968,00 |

4.2 Contributi

I contributi realizzati ammontano ad Euro 33.105.926,19 e sono relativi principalmente a Contributi MIUR e altre Amministrazioni centrali, nonché da altre amministrazioni locali e da enti sovrastatali (in particolare UE); si registra invece un calo superiore all'85% dei contributi provenienti da Regioni e Province autonome.

Tabella 5 – Contributi

| Descrizione | Valore al 31.12.2021 | Valore al 31.12.2020 | Valore al 31.12.2019 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali | 32.142.570,08 | 29.634.567,25 | 26.933.966,95 |
| Contributi Regioni e Province autonome | 107.453,84 | 801.270,47 | 330.815,64 |
| Contributi altre Amministrazioni locali | 427.545,00 | 551.500,00 | 550.000,00 |
| Contributi Unione Europea e il Resto del Mondo | 327.724,35 | 201.625,73 | 380.069,07 |
| Contributi da Università | 30.000,00 | 45,98 | 6.000,00 |
| Contributi da altri (pubblici) | 2.266,52 | 0,00 | 1.357,14 |
| Contributi da altri (privati) | 68.366,40 | 12.296,02 | 20.302,50 |
| TOTALE | 33.105.926,19 | 31.201.305,45 | 28.222.511,30 |

4.3 Analisi del contesto per adozione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo

A partire dalla revisione degli obiettivi anno 2020, gli obiettivi assegnati alle Aree/Strutture dell'Ateneo **sono stati integrati con l'informazione relativa alla allocazione delle risorse finanziarie che completa ed esplicita il collegamento del ciclo della performance e quello di bilancio.**

Sul piano della tempistica, l'evidente sfasatura temporale tra le scadenze della presentazione dei documenti programmatici (il bilancio di previsione si presenta entro la fine di dicembre mentre il Piano integrato deve essere pubblicato entro la fine del mese di gennaio) ha creato in passato alcune difficoltà collegate alla allocazione delle risorse sugli obiettivi di performance.

Per superare tale criticità e ottenere un miglioramento dell'efficienza dell'intero ciclo della performance, l'Ateneo a partire dall'anno 2021 ha rivisto le tempistiche relative ai due processi di pianificazione, anticipando al mese di ottobre la negoziazione degli obiettivi al fine di definire, in tempo utile, gli stanziamenti necessari alla realizzazione degli stessi.

Si precisa, tuttavia, che non a tutti gli obiettivi operativi è associato un budget di spesa, considerato che la maggior parte di questi vengono perseguiti con la sola forza lavoro in servizio nelle unità organizzative; in questi casi è stata riportata la dicitura “Senza oneri”.

Si riporta di seguito il relativo cronoprogramma:

| | |
|--|---|
| Settembre e dell'anno t-1 | <p>a. prende avvio il processo di condivisione degli obiettivi operativi annuali (per l'anno t) del Direttore Generale con il Rettore e dei Responsabili di area o strutture equiparate dell'amministrazione centrale, dei Presidi e dei Responsabili di facoltà con il Direttore Generale;</p> <p>b. formulazione delle richieste di budget;</p> |
| Entro il mese di novembre dell'anno t-1 | <p>c. chiusura della fase di negoziazione degli obiettivi e definizione degli obiettivi operativi per l'anno t;</p> <p>d. definizione di budget e risorse strumentali;</p> |
| Entro il mese di dicembre dell'anno t-1 | <p>e. stesura e approvazione del bilancio annuale di previsione dell'anno t;</p> |
| Entro il mese di gennaio dell'anno t | <p>f. approvazione del Piano integrato della performance contenente gli obiettivi operativi;</p> |
| Entro il mese di febbraio dell'anno t | <p>g. assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali per l'anno t.</p> |

Nell'ottica del miglioramento della integrazione tra ciclo della Performance e ciclo di bilancio, nell'anno 2021 l'Ateneo ha approvato, tra gli obiettivi operativi dell'Area Risorse Economiche e Finanziarie e Controllo di Gestione, l'analisi del contesto per l'adozione della nuova procedura Cineca “U-budget”, una nuova impostazione del collegamento tra le voci di previsione e gli obiettivi specifici della pianificazione strategica dell'Università degli Studi di Teramo. **All'esito di tale analisi l'Ateneo ha affidato a CINECA il servizio con D.D.G. n. 288 del 22.12.2021.**

Allo scopo di ulteriormente migliorare l'integrazione tra i documenti strategici dell'Ateneo (alla luce dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – in sigla PIAO – di cui all'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021), l'Università valuterà, coinvolgendo tutte le strutture interessate dall'imponente modifica normativa, cui corrisponde un'altrettanta imponente rivisitazione degli adempimenti degli Uffici, l'adozione di un software di gestione integrata, che coordini le varie parti del PIAO.

5. ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE

5.1 Didattica

Perdurante lo stato di emergenza sanitaria da Covid, l'Ateneo ha predisposto un piano organizzativo delle attività didattiche nel post lockdown che rispondesse all'esigenza di flessibilità derivante dal continuo alternarsi delle disposizioni nazionali e locali sulla prevenzione della diffusione del virus.

Nonostante la didattica a distanza sia stata uno strumento indispensabile per garantire il diritto allo studio durante il picco della pandemia, tuttavia non si poteva non accelerare il ritorno in presenza, per evitare il prolungato isolamento della popolazione studentesca, ben sapendo che le esperienze formative di persona sono un momento di incontro e di relazione con i docenti e con i pari, per cui hanno un valore sociale e non solo cognitivo o conoscitivo. L'Ateneo, pertanto, ha organizzato le attività didattiche in presenza, sempre nel rispetto della normativa anti-covid vigente.

Grazie allo strumento dello **Student booking** (pagina dedicata al link: https://www.unite.it/UniTE/Iscrizione_lezioni), **un sistema di prenotazione online** che consente agli studenti di prenotare un posto in aula per frequentare le lezioni in presenza, viene facilmente gestita e controllata la capienza delle aule e, per gli insegnamenti la cui numerosità degli studenti frequentanti eccede il numero dei posti disponibili nelle aule, viene permessa la partecipazione virtuale agli studenti appartenenti a categorie fragili individuate da disposizioni ministeriali ovvero in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3, c. 3 L. 104/92 o con figli in tale condizione, con patologie certificate che determinano una maggiore esposizione al contagio o in quarantena.

L'Ateneo ha promosso momenti di discussione orizzontale tra docenti sulle loro esperienze didattiche, dedicati allo sviluppo e alla valorizzazione delle competenze e della professionalità del personale docente, in un'ottica di diffusione e condivisione di metodologie funzionali ed innovative. A tale scopo è stato organizzato nel mese di maggio 2021 un webinar su [La DAD di UNITE -problemi, esperienze e strategie](#) al fine di condividere l'esperienza maturata dai docenti dell'Ateneo derivante dalla didattica online, in merito alle strategie e al metodo didattico adottato, alle problematiche riscontrate.

L'Ateneo si è impegnato fortemente nell'organizzazione, pianificazione e gestione delle attività relative al recupero degli obblighi formativi aggiuntivi (OFA). Al fine di ottimizzare le risorse a disposizione e di renderle fruibili a tutti gli studenti anche per gli anni futuri, i docenti dell'Ateneo, selezionati *ad hoc* con apposito bando, hanno prodotto delle video lezioni registrate che sono state caricate in una sezione apposita della [piattaforma e-learning di Ateneo](#).

Per quanto concerne le attività poste in essere per la didattica interdisciplinare, [Progetto LADI](#), il Delegato alla Didattica ha provveduto a integrare e aggiornare il Progetto condividendolo con il Senato Accademico, invitando i Consigli di Facoltà e di Corso di Studio a programmare attività interdisciplinari e a monitorare le stesse almeno ogni semestre. Nel 2021 è stato nuovamente attivato il corso interdisciplinare in Politica delle differenze e

tematiche di genere, nell'ambito delle politiche e delle azioni positive in tema di parità di genere e cultura della differenza.

Nel 2021, per l'Ateneo, è stato rilevante, nello sviluppo dell'offerta formativa, andare incontro alle esigenze del territorio e del mondo imprenditoriale regionale. Sono stati istituiti e attivati, nel rispetto dei requisiti di sostenibilità della didattica, il corso di studio in **L15 Turismo sostenibile** e il Corso di Studio ad orientamento professionale in **L-P02 Intensificazione delle produzioni ortofrutticole di qualità**.

5.1.1 Turismo sostenibile.

Per far fronte alle significative trasformazioni che il settore turistico ha vissuto negli ultimi decenni, tenendo conto delle indicazioni dell'Organizzazione mondiale del turismo (OMT), l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite, che spinge, già da anni, verso la promozione di un turismo responsabile, sostenibile e universalmente accessibile (cfr.: Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile), la Facoltà ha pensato a un corso innovativo, centrato sul tema della sostenibilità declinata nelle sue accezioni più significative: ambientale, economica, sociale, anche tenendo conto delle innovazioni introdotte nel settore dal sempre più ampio utilizzo delle tecnologie informatiche e digitali.

5.1.2 Intensificazione delle produzioni ortofrutticole di qualità.

Le motivazioni che hanno portato l'Ateneo ad attivare il Corso di Studio in *L-P02 Intensificazione delle produzioni ortofrutticole di qualità* derivano dalla assoluta necessità, espressa dagli Ordini degli Agrotecnici e degli Agrotecnici Laureati e dal Collegio dei Periti agrari e Periti agrari laureati, dalle aziende produttrici e dai Consorzi, di una figura che fornisca grande assistenza tecnica in campo, ossia un agrotecnico delle produzioni agrarie.

Nel corso del 2021, l'Ateneo ha istituito **l'Osservatorio della didattica di Ateneo (ODA)** con il compito di operare a sostegno della Governance e delle strutture didattiche, sia attraverso un sistema informativo integrato (rete internet, archivi, database) sia mediante pubblicazioni, incontri, tavoli di lavoro, anche al fine di elaborare proposte e suggerire interventi utili al miglioramento della programmazione, organizzazione e realizzazione in materia di didattica.

L'Ateneo nel 2021 ha rafforzato la logica dell'autovalutazione, attraverso il supporto del **Presidio della Qualità di Ateneo** che ha svolto una costante azione di monitoraggio e di supporto ai sistemi di AQ per la didattica e per la ricerca, nell'elaborazione delle schede di monitoraggio annuale (SMA), dei rapporti di riesami ciclici (RRC) e delle relazioni delle CPDS, tenendo informato il Nucleo di Valutazione e occupandosi anche di produrre diverse linee guida allo scopo di garantire un elevato standard di qualità.

5.2 Ricerca e Terza Missione

Come definito dal Piano Strategico 2019/2021, l'obiettivo principale di UniTe è quello di attribuire alla ricerca un ruolo sempre più significativo nel contesto delle attività volte a favorire lo sviluppo dell'Ateneo. A tal fine l'impegno principale è quello di creare condizioni

favorevoli affinché la vocazione scientifica dell'Ateneo possa esprimersi al livello più elevato possibile, attraverso opportune azioni di stimolo e di sostegno, anche finanziario, per valorizzare il patrimonio di capitale umano e di dotazioni infrastrutturali della ricerca.

Tra gli obiettivi generali, previsti per la Terza Missione c'è quello di migliorare il processo di generazione, rilevazione e comunicazione delle attività di terza missione.

In tale direzione l'Ateneo si è mosso fissando come obiettivo strategico per la Terza Missione la valorizzazione delle attività di Terza Missione e la predisposizione di un sistema di comunicazione delle attività di Terza Missione attraverso l'implementazione di un'apposita Pagina Web dedicata in grado di offrire tutte le informazioni relative alle sue diverse componenti.

L'Ateneo ha, inoltre, aderito e partecipato al "**Gruppo di lavoro CODAU**" istituito dal Codau al fine di migliorare la capacità di gestione, strategica e amministrativa delle attività finalizzate a promuovere, consolidare e ottimizzare i rapporti Università -Imprese. In particolare, ha aderito al **Gruppo Terza Missione** (Sottogruppi: Rapporti con le imprese e Trasferimento Tecnologico) partecipando ad alcune riunioni telematiche e alle Survey sulla raccolta di esperienze e best practice relative alla creazione della cultura della proprietà intellettuale nelle università italiane e Survey sugli indicatori di TT nei Piani Strategici degli Atenei.

Le pagine dedicate al Trasferimento Tecnologico sono state puntualmente aggiornate.

È stata favorita la nascita di ulteriori spin off e start up la cui costituzione avverrà nel 2022. Sono stati intensificati i rapporti con l'esterno tramite la proposta di nuovi accordi che saranno ufficializzati nel 2022. Inoltre, è stata sostenuta la tutela della proprietà di intellettuale attraverso il rilascio e l'estensione di alcuni brevetti attivi di Ateneo e la proposta di deposito di nuovi brevetti italiani anche in contitolarità con altre istituzioni, ad oggi in fase attiva di deposito.

Al 31.12.2021 l'Ateneo vantava un portafoglio di brevetti così composto:

| | |
|--|---|
| 4 famiglie di brevetti, che hanno generato | n. 15 brevetti attivi (4 in più rispetto al 2020) |
|--|---|

Inoltre, attraverso le operazioni di mantenimento e prosecuzione brevettuale, l'Ateneo ha mantenuto attive:

| |
|--|
| Domanda di Brevetto IL n. 248260, per la quale nel 2021 l'Ufficio Brevetti Israeliano ha emesso decisione di rilascio che terminerà nel 2022 |
| Domanda di Brevetto Europeo n. 3134532 del 17/04/2019 validato in Italia, Germania, Francia, Belgio, Gran Bretagna |

| |
|--|
| Domanda di deposito Brevetto Europeo n. 17830021.6 per l'estensione in Europa del Brevetto Italiano n. 102016000129938 del 14/05/2019 |
| Domanda di Brevetto Europeo n. EP15157207.0 validato nel 2021 in Francia, Germania, Portogallo, Italia, Spagna |
| Accordo del 14.01.2019 per la licenza esclusiva del Brevetto Italiano n. 102014902238891 del 21 giugno 2016, che consente all'impresa di produrre e commercializzare il brevetto dietro corrispettivo fisso e variabile che sarà eventualmente incassato nell'anno 2022. |

Al 31.12.2021 rimangono attivi gli Spin Off che seguono:

1. Spin Off Accademico "GASSILORA S.R.L." del 2012;
2. Spin Off Accademico "E-DATA SRL" del 2015;
3. Spin Off Accademico "REALLY MINDS SRL" del 2014;

Nel 2021, con il reintegro delle quote, si sono concluse le procedure per la trasformazione degli Spin Off "E-DATA srl" e "REALLY MINDS srl" **da Spin Off Universitari a Spin Off Accademici**, nel rispetto della normativa e ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 175/2016 e del "Provvedimento di ricognizione e razionalizzazione degli organismi partecipati dall'Università degli Studi di Teramo".

Le attività svolte dagli Spin Off, su parere del Comitato Spin Off di Ateneo, sono state valutate con esito positivo dagli Organi Collegiali di Ateneo.

Nel 2021 sono state avviate le procedure per la costituzione di un nuovo Spin Off Accademico e di una nuova Start Up.

5.2.1 Potenziamento della formazione in ricerca.

UniTE, dopo un'attenta analisi di posizionamento rispetto al contesto regionale e nazionale e in adesione con le linee strategiche dei nuovi piani sviluppo nazionale ed europeo (Piano Nazionale della Ricerca, Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e Programma Strategico Horizon Europe), ha confermato il proprio impegno programmatico sull'alta formazione in ricerca ponendosi come obiettivi strategici:

1. rendere coerente la programmazione dottorale con le nuove modalità di finanziamento MUR del dottorato
2. intercettare risorse competitive nell'ambito della programmazione PNRR
3. consolidare l'azione di valorizzazione dell'alta formazione in ricerca di UniTe a livello nazionale ed europeo.

A tali fini le azioni messe in campo durante l'anno accademico 2021-2022 sono state indirizzate a valorizzare nell'ambito del XXXVII ciclo le risorse messe a disposizione dal MUR, attraverso il programma **PON R&I -DM 1061 del 10/08/2021 a valere su risorse FSE-REACT EU 2.**

E' stata avviata una seconda call di dottorato nel mese di settembre, dopo che la commissione di coordinamento d'Ateneo che ha selezionato 12 tematiche di ricerca, 6 in ambito Innovation e 6 in ambito Green, e la relativa programmazione è stata deliberata dagli organi.

Le procedure hanno rispettato le tempistiche stringenti imposte dal MUR concludendosi entro il mese di dicembre selezionando 12 progetti selezionati approvati dal Comitato di Sorveglianza del PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020.

L'Ateneo ha contribuito al cofinanziamento delle suddette borse con € 222.654,00.

Al contempo, grazie all'azione concertata del delegato all'alta formazione, Prof.ssa Barbara Barboni e del delegato alla ricerca, Prof. Dario Compagnone, è stata intrapresa un'intensa azione di **partecipazione alla programmazione PNRR** sviluppando progetti entro network accademici e industriali che prevedano risorse a favore dell'alta formazione dottorale e post dottorale.

Sulla piattaforma elearning è stata aperta una sezione dedicata alla formazione che renda tracciabile l'attività didattica tecnico-scientifica erogata da ciascun corso di dottorato, nonché quella trasversale erogata dall'Ateneo sotto il coordinamento della Facoltà di Scienze della Comunicazione.

Nel corso dle 2021 si possono annoverare i seguenti risultati raggiunti nei predetti obiettivi strategici:

1. La completa valorizzazione delle risorse messe a disposizione dal MUR con il PON R&I -DM 1061 del 10/08/2021ha consentito di bandire ulteriori 12 borse di dottorato sulla programmazione del XXXVII ciclo di cui n° 6 borse di dottorato nell'ambito dell'azione innovazione e n° 6 borse di dottorato nell'ambito dell'azione Green entrambe con periodo di mobilità obbligatoria presso imprese italiane o estere.

L'analisi degli indicatori di risultato del XXXVII ciclo fano registrare un'ulteriore crescita delle performances con:

- 1) Consolidamento del numero di corsi di dottorato accreditati;
- 2) Aumento progressivo dei posti messi a bando coperti da borse di dottorato:

| | |
|-------|----------|
| XXXIV | 35 borse |
| XXXV | 39 borse |

| | |
|--------|----------|
| XXXVI | 43 borse |
| XXXVII | 47 borse |

3) Forte incremento del numero di borse di dottorato intercettate da istituzioni esterne:

| | |
|--------|----|
| XXXIV | 9 |
| XXXV | 14 |
| XXXVI | 20 |
| XXXVII | 26 |

4) Sostanziale decremento del numero di borse di dottorato finanziate a valere su risorse dell'Ateneo

| | |
|--------|----|
| XXXV | 25 |
| XXXVI | 23 |
| XXXVII | 20 |

5) Consolidamento della quota premiale FFO Post laurea

| | |
|------|------------------|
| 2017 | 735.216, 00 Euro |
| 2018 | 831.941, 00 Euro |
| 2019 | 873.481, 00 Euro |
| 2020 | 861.098, 00 |
| 2021 | 859.917,00 |

2. L'intensa azione di concertazione e progettazione realizzata nell'ambito dei bandi proposti dal MUR sulla programmazione PNRR hanno esitato complessivamente in:

- concertazione inter-ateneo e sottoscrizione del **protocollo d'intesa con le Università delle Regioni Abruzzo, Marche, Umbria e Lazio** site nel cratere sismico 2009-2016 finalizzato al finanziamento di 4 Centri di ricerca per l'innovazione in coerenza con la Misura B/Sub-misura B.4 a favore dell'istituzione;

- partecipazione ai seguenti bandi competitivi:

1. Invito, rivolto ai Soggetti Proponenti di idee progettuali per il finanziamento di interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell'innovazione nel Mezzogiorno proposto da un network interAteneo costituito da tutte le Università della Regione Umbria, Marche e Abruzzo;

2. procedura negoziale delle idee progettuali per il finanziamento di interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell'innovazione nel Mezzogiorno;

3. istituzione della Fondazione Vitaly quale organismo di gestione dell'ecosistema dell'innovazione nel Mezzogiorno con Hub collocato presso Università dell'Aquila;
4. Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 2 "Dalla ricerca all'impresa" – Investimento 1.3, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU;
5. negoziale delle Proposte di intervento selezionate per la creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 2 "Dalla ricerca all'impresa" – Investimento 1.3, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU;
6. Avviso per la selezione di progetti di promozione della ricerca, del trasferimento tecnologico e della formazione universitaria da finanziare nelle regioni Lazio, Abruzzo, Umbria e Marche interessate dagli eventi sismici del 2016 Categoria A: Creazione o potenziamento di centri di ricerca;
7. Avviso per la selezione di progetti di promozione della ricerca, del trasferimento tecnologico e della formazione universitaria da finanziare nelle regioni Lazio, Abruzzo, Umbria e Marche interessate dagli eventi sismici del 2016 Categoria B: Trasferimento Tecnologico;
8. Avviso per la selezione di progetti di promozione della ricerca, del trasferimento tecnologico e della formazione universitaria da finanziare nelle regioni Lazio, Abruzzo, Umbria e Marche interessate dagli eventi sismici del 2016 Categoria C: Offerta formativa universitaria.

3. Nel XXVII si è registrato **un aumento delle convenzioni con istituzioni accademiche e non accademiche italiane e estere** al fine di strutturare l'attività dei due dottorati europei nell'ambito dell'azione MSCA programmazione H2020.

Si pensi al progetto P4FIT- H2020 MSCA-ITN-EJD 2020, che si sviluppa entro un'ampia rete di relazioni formalizzate da un consortium e partnership agreement sottoscritti prima dell'avvio del XXXVII ciclo con un ampio numero di partners e beneficiaries (tra i quali si possono citare solo per esempio la Bayer e la Fidia Farmaceutici Spa).

Si può aggiungere il progetto BioInspireSensing- MSCA-ITN-ETN 2020 al quale partecipano numerose università e centri di ricerca europei.

Il network di collaborazione dell'offerta formativa di UniTe verrà ulteriormente potenziato nel XXXVIII ciclo con la sottoscrizioni delle convenzioni con le istituzioni accademiche e non

accademiche nazionali e esteri che contribuiranno ai progetti di dottorato finanziati nell'ambito delle borse di cui al DM 351 e DM 352 del 9 aprile 2022.

5.3 Internazionalizzazione

Nel 2021 la pandemia COVID ha continuato ad influire negativamente e a rallentare le attività di internazionalizzazione correlate alla mobilità di docenti e studenti, nonostante sia stata garantita la continuità delle attività di UNITE nell'ambito della didattica internazionale e della progettazione collegata al programma Erasmus e il costante supporto degli uffici competenti. Nonostante la pandemia, in linea con quanto concordato anche a livello nazionale attraverso la rete dei delegati all'internazionalizzazione in seno alla CRUI, sono stati espletati i bandi Erasmus per studenti, docenti e personale TAB, lasciando agli interessati la libertà di decidere (o, in alternativa, di rinunciare) di effettuare la mobilità all'estero qualora l'università/Ente di ricerca lo permettesse e/o di svolgerla in modalità virtuale.

Per gli studenti Erasmus incoming, essi sono stati prontamente informati delle norme di sicurezza sanitaria applicate in Università e della necessità di seguire le norme sanitarie imposte dalle autorità locali ed internazionali.

Complessivamente queste attività hanno impegnato significativamente il personale tecnico amministrativo degli uffici, il Delegato di ateneo all'Internazionalizzazione ed i Delegati di Facoltà ai Rapporti internazionali.

Con tutti i limiti imposti dall'emergenza sanitaria, di fondamentale importanza è stata la pianificazione e il supporto ad attività di disseminazione e informazione dei programmi di mobilità internazionale a livello centralizzato.

Anche nel 2021 nell'ottica di una ottimizzazione e miglioramento delle opportunità offerte agli studenti, le Facoltà ed i corrispondenti delegati alla mobilità internazionale sono stati coinvolti nella scelta e identificazione di nuove istituzioni per gli scambi studenti e nel favorire l'adozione da parte delle strutture di didattica (Corsi di studio) di procedure di mobilità degli studenti coerenti con i propri obiettivi formativi e di adeguate modalità di riconoscimento di crediti acquisiti sia per studio che per tirocinio.

In particolare, nel 2021 sono stati stipulati i seguenti:

| Accordi di cooperazione internazionale | |
|---|---|
| Albania | Amu Durres |
| | European University Of Tirana |
| Argentina | Universidad Nacional La Pampa Santa Rosa Argentina |
| Russia | Itmo University, Saint Petersburg, Russian Federation |
| | St. Petersburg National Research University Of Information, Technologies, Mechanics And Optics (ITMO) |
| Stati Uniti | University Of Kansas |

| | |
|------------|--|
| Thailandia | University of Chulalongcorn CU Accordo Generale |
| | University of Chulalongcorn CU Accordo Specifico |

| Accordi inter-istituzionali Erasmus+ | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Spagna | E Burgos20 Universidad Isabel I |
| | E Castell01 Universitat Jaume I |
| | E Murcia01 Universidad De Murcia |
| Turchia | Tr Kayseri01 Erciyes Üniversitesi |

Occorre osservare come nel 2020 il programma Erasmus+ (2014-2020) abbia concluso il suo sviluppo e nel 2021 abbia avuto ufficialmente inizio il nuovo programma che si completerà nel 2027. Il passaggio dal vecchio al nuovo programma, ha impegnato gli uffici della Mobilità e Relazioni internazionali, il delegato all'internazionalizzazione e i delegati di Facoltà nel:

1. Confermare (o non confermare) gli accordi esistenti con altri atenei in funzione degli interessi reciproci e delle mobilità che sono state svolte.
2. Rivedere ogni singolo accordo per aggiornare, ampliare, ridurre o cancellare i codici ISCED in funzione delle nuove esigenze di UNITE e dell'università partner.

Questo processo è iniziato lo scorso settembre 2021 e proseguirà anche nel 2022.

In particolare:

L'Università di Teramo ha presentato la propria candidatura alla Commissione Europea per l'accREDITAMENTO del nostro Ateneo al nuovo programma Erasmus 2021-27. **Il progetto presentato da UniTe è stato approvato con il massimo del punteggio (100/100) con il conseguente rilascio, da parte dell'UE, della certificazione Erasmus Charter For Higher Education 2021/2027 (ECHE)**, che consentirà al nostro Ateneo di partecipare ai vari Progetti Erasmus+ per il settennio 2021/2027.

5.3.1 Progetti di mobilità ERASMUS di UNITE

Questa attività è stata, come da premessa, segnata ancora dall'emergenza covid-19.

Allo stato attuale le mobilità di studenti docenti e personale tecnico amministrativo dell'A.A 2020-21 sono riportate nelle seguenti tabelle:

ERASMUS+ KA103

(Mobilità da e verso Paesi europei - Program Country)

| Categoria | Mobilità pianificate a.a. 2020/21 | Rinunce causa Covid 19 , altre cause | Totale mobilità realizzate a.a. 2020/21 | Mobilità pianificate a.a. 2019/20 | Rinunce causa Covid 19 , altre cause | Totale mobilità realizzate a.a. 2019/20 |
|-----------|-----------------------------------|---|---|-----------------------------------|---|---|
| | | | | | | |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | | | |
|---|--------------------|-----------|--|------------------|------------------|--------------------------------|
| Studenti Erasmus + for study OUTGOING | 133 | 93 | 40 | 117 | 30 | 87 |
| Studenti Erasmus + for traineeship OUTGOING | 94 | 30 | 40 * Dato provvisorio | 121 | 109 | 12 |
| Docenti(STA) e personale TAB (STT) OUTGOING | 8 (STA) 3 (STT) | ----- | 3 (STA)** 1 (STT)*** Dati provvisori | STA: 7 STT: 1 | STA: 7 STT: 0 | STA: 0 STT: 1 |
| Docenti (STA) e personale TAB (STT) INCOMING | 2 (STA, Spagna) | | | 0 | 0 | STA 3 |
| Studenti Erasmus+ for study INCOMING | - | | 25 | - | 0 | 68 |
| Studenti Erasmus+ for traineeship INCOMING | - | | 12 | - | 0 | 7 |

***n. 40 mobilità concluse o in fase di realizzazione, n. 26 dovranno essere realizzate per un totale di n. 66 mobilità**

**** n. 3 mobilità realizzate, n. 5 mobilità da realizzare**

***** n. 1 mobilità realizzata, n. 2 mobilità da realizzare**

N.B. I dati riportati con l'asterisco sono **provvisori** in quanto le mobilità possono essere realizzate e concluse entro il termine ultimo del 30 settembre 2022, data di chiusura del Progetto.

STUDENTI in ENTRATA con fondi Erasmus o altri programmi

L'evoluzione della numerosità degli studenti Erasmus in entrata (incoming) è riportata nella seguente tabella. Nella stessa tabella sono riportati anche i dati relativi agli studenti (1°, 2°, 3° livello) Europei/internazionali che sono venuti per un periodo di studio o tirocinio con altri fondi/fondi da altre progettazioni.

| Anno accademico | Studenti ERASMUS (n.) | Studenti con altri fondi/progetti | Paesi (n.) |
|------------------|-----------------------|-----------------------------------|------------|
| 2019/2020 | 75 | 2 | 13 |

| | | | |
|------------------|----|---|----|
| 2020/2021 | 37 | 5 | 12 |
| 2021/2022 | 70 | 2 | 14 |

ERASMUS+ KA107

(Mobilità da e verso Paesi extra-europei - *Partner Country*)

1. ERASMUS+ AZIONE KA107, call 2019:

Il progetto ha avuto la proroga causa COVID e si concluderà il 31 luglio 2022.

Il bando per studenti, docenti e personale TAB è stato emanato in settembre 2021 con la possibilità di svolgere le mobilità entro fine luglio 2022.

| Categoria | Mobilità pianificate nell'a.a. 2020/21 | Rinunce pervenute causa COVID19 |
|---|--|---------------------------------|
| Studenti Erasmus + for study OUTGOING | 5 | 2 |
| Studenti Erasmus + for study INCOMING | 8 | 0 |
| Docenti (STA) e personale TAB (STT) OUTGOING | STA: 1 STT: 7 | STA: 0 STT: 0 |
| Docenti (STA) e personale TAB (STT) INCOMING | STT: 11 | STT: 0 |

I dati sono provvisori in quanto il progetto è in corso.

Sotto sono riportati i Paesi di destinazione con i relativi Atenei partner nonché il numero di mobilità incoming/outgoing approvati:

ARMENIA

ATENEI PARTNER:

- 1) EURASIA INTERNATIONAL UNIVERSITY
- 2) ARMENIAN NATIONAL AGRARIAN UNIVERSITY
- 3) YEREVAN STATE UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|------------------|------------------|-------------------------------|
| 6 Studenti: 2 | 5 Studenti: 1 | 11 |

| | | |
|-------------------------|-----------------------|--|
| Staff per docenza : 3 | staff per docenza: 3 | |
| Staff per formazione: 1 | Staff per training: 1 | |

NAMIBIA

ATENEO PARTNER:

1) UNIVERSITY OF NAMIBIA

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 2 | 2 | 4 |
| Studenti: 0 | Studenti: 1 | |
| staff per docenza : 1 | staff per docenza : 1 | |
| Staff per formazione : 1 | | |

TAILANDIA

ATENEI PARTNER:

1) KASETSART UNIVERSITY

2) CHULALONGKORN UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 5 | 2 | 7 |
| Studenti: 3 | Studenti: 1 | |
| staff per docenza : 2 | staff per docenza : 1 | |

UCRAINA

ATENEO PARTNER:

1) ODESSA NATIONAL MARITIME UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 5 | 5 | 10 |
| Studenti: 2 | Studenti: 2 | |
| staff per docenza : 3 | staff per docenza : 3 | |

2. **ERASMUS+ AZIONE KA107, call 2020** (è stato posto in stand-by causa COVID-19 ed ha avuto una proroga di completamento delle attività al luglio 2023).

E' previsto un bando in uscita giugno/luglio 2022. Sotto sono riportati i Paesi di destinazione con i relativi Atenei partner nonché il numero di mobilità incoming/outgoing approvati (5 Paesi, totale 59 mobilità):

ARMENIA

ATENEI PARTNER:

- 4) EURASIA INTERNATIONAL UNIVERSITY
- 5) ARMENIAN NATIONAL AGRARIAN UNIVERSITY
- 6) YEREVAN STATE UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 9 | 7 | 16 |

GEORGIA

ATENEO PARTNER:

- 1) Caucasus University LTD

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 12 | 7 | 19 |

NAMIBIA

ATENEO PARTNER:

- 2) UNIVERSITY OF NAMIBIA

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 3 | 2 | 5 |

TAILANDIA

ATENEI PARTNER:

- 3) KASETSART UNIVERSITY
- 4) CHULALONGKORN UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 4 | 3 | 7 |

UCRAINA

ATENEO PARTNER:

- 1) ODESSA NATIONAL MARITIME UNIVERSITY

| Totale Incoming | Totale Outgoing | Numero Totale di Partecipanti |
|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| 5 | 5 | 12 |

Progetti di mobilità ERASMUS in consorzi accademici

UNITE è partner di vari consorzi per la mobilità di docenti e studenti ed in particolare:

- Consorzio Universitario **Best Erasmus Traineeships for Jobs**, dal 2022 denominato **Consorzio G.R.E.A.T (Gaining a Robust Education Across Traineeships)**, coordinato dall'Università della Calabria, per borse di mobilità di studenti e neolaureati per traineeship;
Mobilità condotte con supporto BET 2021: 0 (progetto in stand-by)

- **Consorzio EU4EU** coordinato da Sapienza Università dal quale si è sviluppata la collaborazione nell'ambito del progetto **EU4EU** per borse di mobilità per traineeship di studenti incoming e outgoing;

Mobilità condotte con supporto EU4EU 2021 N. 5 studenti Incoming
N. 3 studenti outgoing

- Consorzio **SARA-LAB** (Statistical Analysis for Research and Applications-LAB)
Mobilità condotte con supporto SARA-LAB 2021: 0 (progetto in stand-by)

- Consorzio **COMMO** coordinato da UNIMED, Unione delle Università del Mediterraneo, associazione di Atenei dei Paesi che si affacciano sul bacino del Mediterraneo per borse di mobilità ai fini di studio, formazione e insegnamento riservate ad atenei italiani della rete UNIMED

Mobilità condotte con supporto COMMO 2021: 0 (progetto in stand-by)

- Consorzio **UNI-Adrion** Coordinatore Università Politecnica delle Marche, per mobilità studenti in Università Paesi Balcani

Mobilità condotte con supporto UNI-Adrion 2021: 0 (progetto in stand-by)

5.3.2 Corsi di laurea a titolo congiunto o doppio titolo

| |
|---|
| nell'a.a. 2020-21 ha avuto inizio il curriculum del corso di laurea magistrale in Food Science and Technology per l'acquisizione del doppio titolo con l'Università Chulalongkorn (Bangkok, Thailandia) |
|---|

| |
|---|
| Nel settembre 2020, l'Università di Teramo è stata coinvolta dall'università francese AgroSupDijon (Digione, Francia) per partecipare ad un bando per la progettazione di un corso di laurea magistrale congiunto (Erasmus Joint Master degree) nel settore delle Food Sciences |
|---|

| |
|---|
| Una delegazione della Facoltà hanno svolto una visita a fine agosto 2021 presso l'Università di Murcia, Facoltà di medicina veterinaria, avente corsi di studio nell'ambito delle Scienze e tecnologie alimentari che ha dimostrato interesse allo sviluppo di doppio titolo per il Corso di Laurea Magistrale in Food Science and Technology |
|---|

5.3.3 Attività di promozione e disseminazione dell'attività formativa e di ricerca di Unite a livello locale ed internazionale

| |
|--|
| il Delegato del Rettore all'Internazionalizzazione ha partecipato a vari webinar/videoconferenze organizzate da organizzazioni di supporto all'internazionalizzazione (es. UNI-Italia) e network (es. UNIMED, ISEKI-Food Association) per la disseminazione delle attività di formazione e ricerca in alcuni Paesi quali Cina, Colombia, Russia e Africa |
| UNITE ha partecipato all'evento virtuale organizzato da CRUI e ICE di disseminazione dell'offerta formativa italiana in Vietnam (aprile 2021) |
| è stata promossa la preparazione di materiale di disseminazione in lingua inglese (es. video corsi di laurea internazionali per l'orientamento e brochure) |

5.3.4 Studenti internazionali iscritti all'Università di Teramo

Nell'anno accademico 2020/21, nonostante l'emergenza COVID, sono stati immatricolati n. 30 studenti da 20 diversi Paesi, Europei e non, con titolo estero come di seguito specificato:

PAESE CORSO DI LAUREA

| PAESE | CORSO DI LAUREA |
|---------------------|--|
| USA | Ciclo Unico - Veterinaria |
| URSS | LM Diritto, Economia E Strategia D'impresa |
| PAKISTAN | LM Reproductive Biotechnologies |
| EMIRATI ARABI UNITI | LM Reproductive Biotechnologies |
| PAKISTAN | LM Reproductive Biotechnologies |
| INDIA | LM Reproductive Biotechnologies |
| TURCHIA | LM Reproductive Biotechnologies |
| SPAGNA | LM Reproductive Biotechnologies |
| SUDAN | LM Reproductive Biotechnologies |
| TURCHIA | LM Reproductive Biotechnologies |
| INDIA | LM Reproductive Biotechnologies |
| PAKISTAN | LM Food Science and technology |
| ITALIA | LM Scienze politiche internazionali |

| | |
|-------------|--|
| RUSSIA | LM Diritto, Economia E Strategia D'impresa |
| ITALIA | LM Media arti e culture |
| SLOVENIA | Triennale Biotecnologie |
| CANADA | Triennale Biotecnologie |
| POLONIA | Triennale DAMS |
| SVIZZERA | Triennale DAMS |
| ARGENTINA | Triennale DAMS |
| BRASILE | Triennale Scienze Politiche |
| BURUNDI | Triennale Scienze Politiche |
| VENEZUELA | Triennale Scienze della Comunicazione |
| UCRAINA | Triennale Scienze della Comunicazione |
| BIELORUSSIA | Triennale Scienze della Comunicazione |
| SPAGNA | Triennale Scienze della Comunicazione |
| BIELORUSSIA | Triennale Scienze della Comunicazione |
| AUSTRIA | Triennale Tutela e benessere animale |
| VENEZUELA | Triennale Tutela e benessere animale |
| VENEZUELA | Triennale Tutela e benessere animale |

Relativamente all'a.a. 2021/2022, i dati sono preliminari in quanto, alla luce del perdurare della pandemia e numerosi problemi delle attività delle ambasciate italiane all'estero, considerata poi l'emergenza in Afghanistan che ha portato ad una disponibilità a livello nazionale di iscrivere eventuali studenti provenienti da questo paese presso gli atenei italiani, l'iscrizione degli studenti stranieri è stata prorogata a marzo 2022. Al mese di dicembre 2021 si conferma la numerosità degli iscritti con titolo estero dell'a.a. 2019-20 (n. 30), ma si prospetta un trend in crescita. Inoltre, considerando il completamento dell'iscrizione di un contingente di studenti afgani si prevede di raggiungere il numero di almeno 50 iscritti con titolo straniero.

5.3.5 Migliorare il sistema di riconoscimento dei CFU acquisiti all'estero, mediante l'introduzione di meccanismi per garantire il riconoscimento.

UNITE, attraverso i delegati di Facoltà, ha promosso azioni e procedure interne che consentono il rapido riconoscimento dei CFU acquisiti all'estero da parte dei nostri studenti *outgoing*.

Nel periodo della pandemia COVID-19, di concerto con la CRUI è stata data la possibilità ai nostri studenti *outgoing* rientrati in Italia, che non hanno rinunciato alla mobilità e che stavano seguendo le lezioni svolte dall'Università partner in modalità virtuale, di poter svolgere esami del proprio percorso formativo (diversi da quelli previsti in mobilità) anche presso l'Università di Teramo, opzione convenzionalmente non permessa in accordo alle regole EACEA nel corso dellamobilità degli studenti for study.

Nel 2021 è stata svolta un'azione congiunta tra i Servizi di segreteria, Ufficio Welcome office, Relazioni internazionali e Centro Informatico per il miglioramento dei flussi dei dati.

Nella tabella seguente sono riportate le variazioni dall'a.a. 2017-18 al a.a. 2020-21 dei CFU acquisiti dagli studenti *outgoing for studies* (Fonti: Segreteria studenti + Ufficio Relazioni internazionali) distinti per Facoltà. In rosso sono segnate le due annualità in cui la pandemia COVID ha segnato la effettiva mobilità degli studenti da cui si evince che, dopo un trend in salita nei primi due anni considerati, l'impatto dell'emergenza sanitaria ha determinato un significativo contenimento dei CFU totali.

| A.A. | Mobilità effettive /Facoltà | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------------------------|------|----------|---------|-----|----------|---------|-------|----------|---------|-----|----------|---------|-----|----------|
| | MEDVET | | | GIUR | | | SPOL | | | BIOS | | | SCOM | | |
| | n. stud | CFU | CFU/stud | n. stud | CFU | CFU/stud | n. stud | CFU | CFU/stud | n. stud | CFU | CFU/stud | n. stud | CFU | CFU/stud |
| 2017-2018 | 33 | 1179 | 35,7 | 17 | 428 | 25,2 | 13 | 238 | 18,3 | 18 | 419 | 23,3 | 8 | 198 | 24,7 |
| 2018-2019 | 26 | 1040 | 40 | 18 | 723 | 40,2 | 13 | 298,5 | 22,9 | 5 | 94 | 18,8 | 11 | 274 | 24,9 |
| 2019-2020 | 33 | 1515 | 46 | 12 | 410 | 34,2 | 9 | 162 | 6,9 | 13 | 209 | 16,1 | 20 | 535 | 26,75 |
| 2020-2021 | 12 | 505 | 42,1 | 4 | 93 | 23,2 | 12 | 304 | 25,3 | 3 | 56 | 18,7 | 10 | 203 | 20,3 |

5.3.6 Potenziare l'integrazione tra la didattica e ricerca in contesto internazionale per lo sviluppo di un'offerta formativa competitiva e di alta qualificazione

UniTe ha riconosciuto l'importanza di favorire la presenza di ricercatori e docenti stranieri di elevata competenza che possano contribuire all'ampliamento delle conoscenze, allo sviluppo delle attività di ricerca e ad elevare la qualità della didattica promuovendola in un ambito internazionale.

In questo contesto si inseriscono:

- le attività di scambio docenti e l'accoglienza di docenti e ricercatori in qualità di visiting. Purtroppo l'emergenza legata alla pandemia COVID-19 ha rallentato le iniziative al riguardo. Ciononostante rimane un caposaldo della missione verso l'internazionalizzazione di UniTE ai

fini della “contaminazione” e dell’ampliamento culturale e scientifico delle conoscenze dei docenti dell’ateneo, oltre che di quelle degli studenti.

Nel 2021 l’Ateneo ha ospitato i seguenti *Visiting Professors*:

1. **Prof. Salvatore Fabio NICOLOSI**, docente dell’Università di Utrecht (Olanda), professore di Diritto dell’Unione Europea e coordinatore del Master of Law in Diritto dell’Unione Europea presso la Utrecht University per svolgere attività didattica e di ricerca presso la Facoltà di Giurisprudenza con referente la prof.ssa Simona D’Antonio.

2. **Prof. Victor Luis Gutiérrez Castillo**, professore di diritto internazionale presso l’Università di Jaen (Spagna), Dipartimento di Scienze sociali e giuridiche, ha assunto l’incarico di Visiting Professor presso la Facoltà di Scienze Politiche dell’Università di Teramo. Esperto in materia di diritto internazionale, diritto internazionale dei diritti umani in particolare per quanto concerne i diritti dei migranti e dei rifugiati e diritto dell’Unione europea, dal 2017 è Direttore del Dipartimento di diritto pubblico e diritto dell’Unione europea dell’Università di Jaen in Spagna. Ha un’importante esperienza internazionale avendo svolto attività didattiche e di ricerca in numerose università straniere e italiane. Il Prof. Gutiérrez Castillo, ospite presso la Facoltà di Scienze Politiche, ha svolto attività di didattica e di ricerca per la durata di un mese, a far data dal 15 novembre 2021 e fino al 15 dicembre 2021.

- Organizzazione di eventi di disseminazione e convegnistici.

UniTE è stata coinvolta nell’organizzazione del Forum internazionale Gran Sasso che nell’edizione del 2021 si è svolto in formato misto.

Relativamente alla Conferenza dei Rettori Africani firmatari della Carta di Teramo, l’evento si è svolto in modalità mista il 2 ottobre 2021 con la partecipazione di circa 20 delegati e rettori delle università africane presenti a Teramo con il supporto del MAECI+ICCROM e numerosi partecipanti collegati a distanza. Questo evento è stato preceduto da una giornata di studio (modalità mista) che è stata svolta a Lampedusa il 9 luglio 2021 con il supporto del Comune di Lampedusa finalizzata a definire alcune strategie di possibile intervento sui Paesi africani a supporto degli obiettivi inclusi nella Carta di Teramo. Hanno partecipato a distanza il Presidente del Parlamento Europeo, David Sassoli, il Direttore del MAECI, dott. Marrapodi, vari rettori africani e in presenza il Direttore dell’ICCROM, dott. Ndoro, il coordinatore CRUI all’internazionalizzazione, prof. Maurizio Tira, oltre al Rettore di UNITE, Prof. Mastrocola, e la prof.ssa Pittia, che hanno coordinato la giornata di interventi.

UniTE riconosce l’importanza e il ruolo delle attività a supporto della Cooperazione allo sviluppo e **continuerà a supportare iniziative per la progettazione di percorsi formativi** che permettano l’accesso di studenti da Paesi in via di sviluppo come pure di progetti che favoriscano lo scambio di ricercatori e docenti per il trasferimento di conoscenze e competenze.

5.4 Attività amministrativa e servizi agli utenti

UniTe ritiene fondamentale sviluppare strategie volte a migliorare la funzionalità gestionale dell’area amministrazione e servizi agli utenti, migliorare le azioni volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione anche in linea con il codice etico di Ateneo, promuovere azioni volte a favorire il bilancio di genere, promuovere il riequilibrio delle

componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorare l'integrazione ed il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente.

Si tratta di tematiche che in parte sono già state approfondite in altri punti della presente relazione o che verranno prese in considerazione a breve.

L'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi appare uno degli obiettivi centrali da perseguire anche in un'ottica di contenimento della spesa. Sembra quindi necessario adottare modelli di gestione che siano in grado di offrire servizi di qualità agli utenti con una contemporanea riduzione dei costi. Riduzione dei costi da intendersi anche in termini di durata dei singoli procedimenti.

Lo sviluppo dell'attività amministrativa dell'Ateneo, per il 2021, ha continuato ad essere caratterizzato dalla sempre maggiore integrazione dei processi informatizzati e dalla prosecuzione del percorso di adozione di nuovi strumenti gestionali che permetteranno di ingegnerizzare sempre nuovi processi. La semplificazione, lo snellimento e l'informatizzazione integrata delle procedure mirano principalmente ad una riduzione dei tempi di risposta/erogazione dei servizi, ad una riduzione dei costi sia in termini economici che di ore lavoro ed alla sempre maggiore dematerializzazione della documentazione interna ai processi.

Il percorso intrapreso dovrà portare alla possibilità di ridisegnare complessivamente l'organizzazione amministrativa dell'Ateneo al fine di migliorare il funzionamento dell'amministrazione.

Nell'ottica di soddisfare i seguenti obiettivi:

- miglioramento della qualità dei servizi
- razionalizzazione dei costi di approvvigionamento di beni/servizi
- semplificazione/ottimizzazione delle procedure interne e dei processi gestionali in relazione ai prodotti/servizi erogati
- riduzione del peso/oneri burocratici dei procedimenti
- miglioramento della condivisione dei dati o informazioni
- miglioramento delle modalità di lavoro
- efficienza dei servizi attraverso forme di collaborazione con gli Atenei Abruzzesi.

Si ritiene interessante, in relazione a questa mission di valorizzare le attività svolte nell'orientamento in entrata e nel counseling agli studenti, fortemente colpiti dagli effetti negativi dalla pandemia, soprattutto in termini di socializzazione e di rapporti interpersonali.

5.4.1 Attività di orientamento in entrata

| TIPOLOGIA ATTIVITA' | MODALITA' DI PARTECIPAZIONE | NUMERO TOTALE |
|---------------------|-----------------------------|---------------|
|---------------------|-----------------------------|---------------|

| | | |
|--|---|---|
| WEBINAR TEMATICI | a distanza (di gruppo o singola) | 18 |
| OPEN HOUSE | in presenza/ on line (a scelta) | 4 (2 Facoltà umanistiche - 2 Facoltà scientifiche) |
| SUMMER SCHOOL | in presenza/ on line (a scelta) | 5 |
| LATE SUMMER SCHOOL | in presenza/ on line (a scelta) | 5 |
| INCONTRI DELEGATI- SCUOLE | a distanza | 15 |
| SALONI PROMOZIONE OFFERTA FORMATIVA UNITE 20/21 | | Nello specifico: 1. Salone “Orienta Sud” - Edizione digitale - 4 al 6 Novembre 2020; 2. Salone dello studente “Campus Orienta digitale”Due tranche: - Tappa Abruzzo&Molise 26-30 ottobre 2020; - Tappa Marche 11-15 Gennaio 2021 |
| INFOPOINT | a distanza | 164 |
| REPORT QUESTIONARIO SATISFACTION SUMMER SCHOOL | | - 5 report per le Summer School - 5 report per le Late Summer School |

In particolare, si registra un successo di accessi e di successive iscrizione (quasi pari al 50% degli accessi) dell’info point che è stato attivo fino a settembre 2021, quando l’Università ha riaperto lo sportello fisico.

5.4.2 Sportello di ascolto e counseling

Lo Sportello di ascolto e counseling dell’Università degli Studi di Teramo, avviato nell’Anno Accademico 2015/2016, ha proseguito le proprie attività fino ad oggi. A partire da marzo 2020, in concomitanza con l’estensione delle misure di contenimento della pandemia, i servizi sono stati erogati a distanza ed estesi a studenti, docenti e personale dell’Ateneo con l’obiettivo di fronteggiare lo stress emotivo causato dall’emergenza Covid-19.

A partire dal mese di febbraio 2021 i servizi offerti sono stati ampliati con l'ingresso del supporto psicologico agli studenti, permettendo di consolidare la relazione di UniTe con i propri utenti e di introdurre un ulteriore canale di monitoraggio e sostegno del loro benessere.

Nel corso del 2021 **sono state seguite n. 108 persone per un totale di n. 393 ore di incontro**. Tra il momento di richiesta del servizio attraverso il Modulo ed il primo incontro sono intercorsi in media n. 9 giorni, con un primo contatto telefonico o via e-mail avvenuto in media entro un tempo massimo di n. 5 giorni.

Per n. 3 utenti, i colloqui sono avvenuti **in lingua inglese**.

6. IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE

Nella seduta del 20 luglio 2021 il Senato Accademico ha approvato il “**Primo bilancio di genere 2021 – Monitoraggio triennale 2018-2020**”.

Tale documento, considerata la trasversalità delle competenze necessarie alla sua redazione e la complessità dei dati raccolti e trattati, ha visto la costituzione di un ampio gruppo di lavoro con DR 516 del 22 dicembre 2020 (di integrazione del DR 477 del 17 dicembre 2020). Di seguito il link per la consultazione dell’imponente documento [https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/bilancio/Cda Approvazione Bilancio di esercizio 2019 UNITE completo.pdf](https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/bilancio/Cda%20Approvazione%20Bilancio%20di%20esercizio%202019%20UNITE%20completo.pdf)

Un’ulteriore analisi sulla condizione di genere relativa ad alcuni aspetti del personale dell’Ateneo è contenuta nella relazione sulla condizione del personale predisposta dal Comitato Unico di Garanzia relativamente all’anno 2021, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, integrata dalla Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*”.

Entrambi i documenti forniscono uno spaccato sulla situazione del personale analizzando alcuni dati forniti dall’Amministrazione raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc);

Si riportano di seguito alcuni dati contenuti nei documenti citati di maggior interesse.

6.1 Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2021

6.1.1 Personale tecnico-amministrativo e di biblioteca

Nel 2021 la situazione del personale tecnico amministrativo e di biblioteca, dipendente a tempo indeterminato e determinato, è di n. 191 unità e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, suddiviso per genere ed età nei livelli di inquadramento.

Tabella 6 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

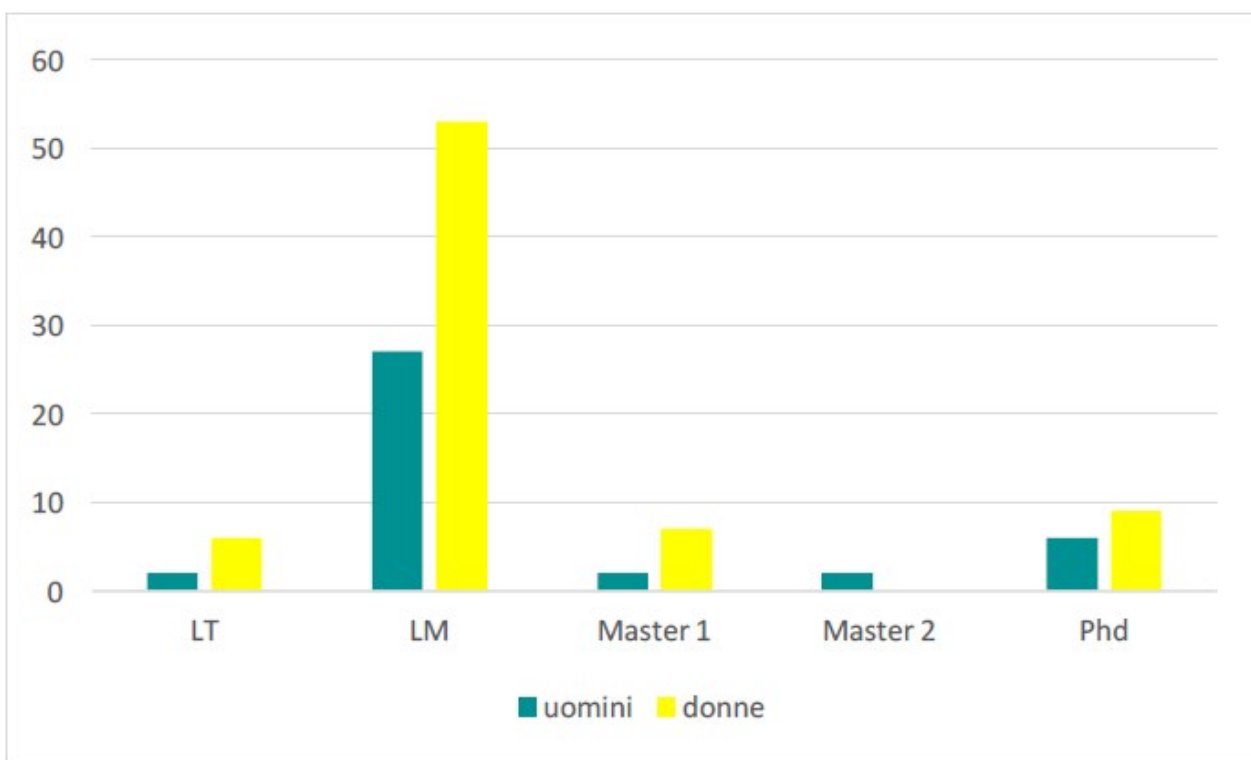
| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|--------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 |
| categoria B (t.i.) | | 2 | | 5 | 3 | | | 1 | 8 | 9 |
| categoria C (t.i.) | | 1 | 17 | 26 | 4 | | 2 | 19 | 25 | 6 |
| categoria D (t.i.) | | | 4 | 8 | 1 | | 1 | 13 | 15 | 3 |
| categoria EP (t.i.) | | | 1 | 2 | 2 | | | 2 | 3 | 1 |
| Totale personale tempo indeterminato | | 3 | 22 | 41 | 10 | | 3 | 35 | 51 | 19 |
| CEL | | | | | 1 | | | | | |
| Direttore Generale (t.d.) | | | | 1 | | | | | | |
| Totale personale (t.indet.,t.det.,CEL) | | 3 | 22 | 42 | 11 | | 3 | 35 | 51 | 19 |
| % sul personale complessivo | | 3,85 | 28,21 | 53,85 | 14,1 | | 2,78 | 32,41 | 47,22 | 17,59 |

Il 58% del personale Tecnico amministrativo e di biblioteca è costituito da donne, mentre gli uomini sono il 42% del totale.

Passando alla distribuzione per età si osserva che non sono presenti lavoratori TA di età inferiore a 30 anni. Un ulteriore dato interessante riguarda il progressivo invecchiamento del personale TAB, più evidente per gli uomini che per le donne. Se nel 2019 gli uomini con un'età inferiore a 60 anni costituivano il 38% del collettivo, nel 2021 tale quota si è ridotta al 36%. Parallelamente le donne di età inferiore a 60 anni sono passate dal 49% nel 2019 al 48% nel 2021. Tale risultato deriva dal fatto che nel corso del triennio i lavoratori di sesso maschile si sono ridotti di 8 punti percentuali e di solo 1 punto percentuale per le donne. Quest'ultimo dato si riferisce al fatto che in Ateneo per effetto della quota cento e per limiti di età e di servizio il personale è andato in pensione e anche diversi trasferimenti/comandi e cessazioni. Il Direttore generale dell'Ateneo, con contratto a tempo determinato, è un uomo.

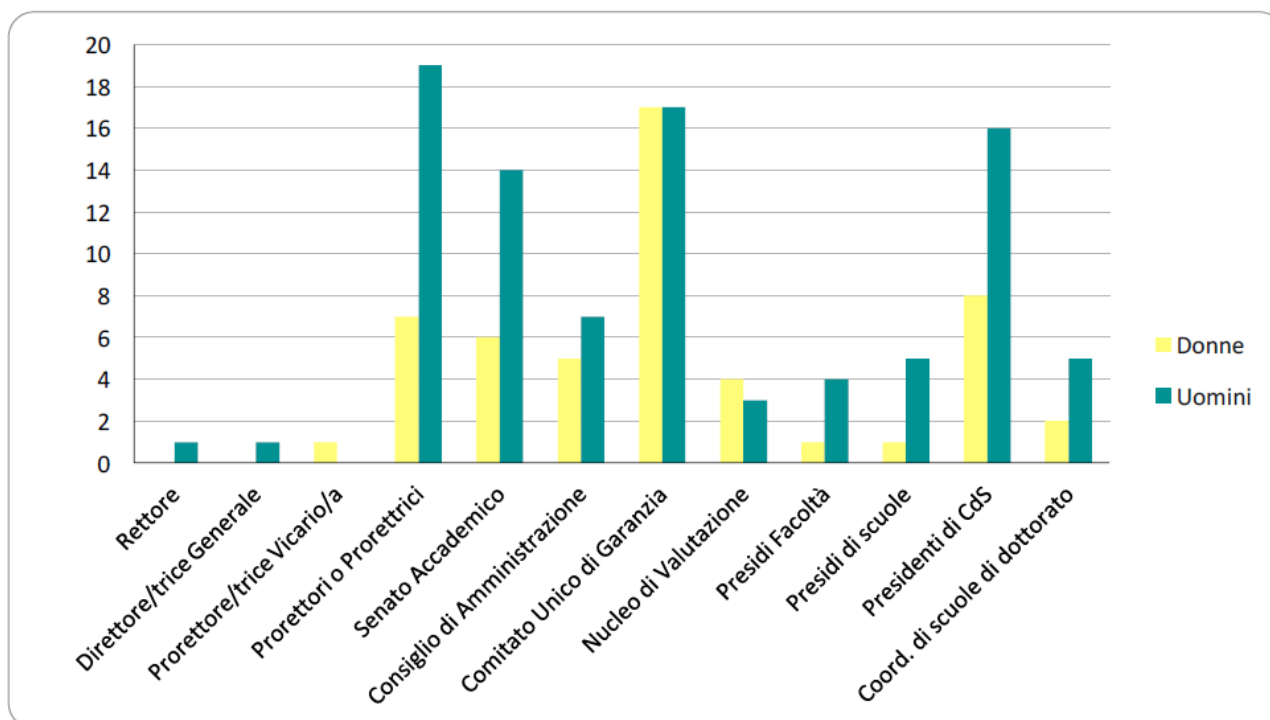
I dati relativi al titolo di studio posseduto dal Personale Tecnico Amministrativo evidenziano che le donne risultano più qualificate degli uomini.

Figura 6 – possesso titolo di studio TAB donne/uomini



Vengono proposti di seguito i risultati delle rilevazioni compiute al fine di monitorare la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo e degli organi di vertice, anche politici e delle principali commissioni che lavorano in Università sia a livello centrale che periferico. Si evidenzia che la Governance e la composizione degli organi è rimasta sostanzialmente inalterata nel triennio di riferimento, tranne per il Direttore Generale di Ateneo (uomo), con incarico a decorrere dal 2021, mentre negli anni precedenti la stessa carica era stata ricoperta da un Dirigente di genere femminile.

Figura 7 – composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo e degli organi di vertice, anche politici e delle principali commissioni



6.1.2. Analisi della composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nelle schede seguenti è riportata la composizione delle commissioni di concorso per reclutamento sia di personale, collaborazioni ed assegni, che di docenti.

Tabella 7 - Composizione di genere delle commissioni di concorso personale tecnico amministrativo

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|--|-----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|------|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Commissione selezione per titoli ed esami per n. 4 posti, cat. D, Area amministrativa gestionale | 2 | 50% | 2 | 50% | 4 | 100% | U |
| Commissione selezione per titoli ed esami per n. 1 posto, cat. D, Area Tecnica (ASTS) | 3 | 75% | 1 | 25% | 4 | 100% | U |

| | | | | | | | |
|--|----------|----------------|----------|----------------|-----------|-----------------|---|
| Commissione selezione per titoli ed esami per la progressione economica verticale per n. 1 posto, cat D, Area tecnica (AICT) | 1 | 25 % | 3 | 75% | 4 | 100% | D |
| Commissione selezione per la mobilità di n. 4 C - Area amministrativa | 1 | 33,33 % | 2 | 66,66 % | 3 | 100% | D |
| Totale personale | 7 | | 8 | | 15 | | |
| % sul personale complessivo | | 46,67 % | | 53,33 % | | 100,00 % | |

Tabella 8 - composizione di genere delle commissioni di concorso personale docente

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente (D/U) |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | |
| Commissione selezione I fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SECS-P/04 | 2 | 66,66 | 1 | 33,33 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione I fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - L-ART/02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,66 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/15 | 2 | 66,66 | 1 | 33,33 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - ING-INF/05 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - IUS/08 | 2 | 66,66 | 1 | 33,33 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - L-ART/04 | 1 | 33,33 | 2 | 66,66 | 3 | 100 | D |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|---|-----------|---|-----|---|
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – SECSA-P/07 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – SPS/10 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – VET/02 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – VET/09 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – VET/10 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – AGR/15 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – IUS/04 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – VET/04 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – AGR/15 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – IUS/04 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – L-LIN/12 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | U |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|---|-----------|---|-----|---|
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - CHIM/06 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/19 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 | | | | | 3 | 100 | |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - SECS/02 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione professore I fascia art. 18, co. 1, l. 240/2010 - VET/05 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 1, l. 240/2010 - VET/03 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 - SECS-P/08 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 - L-FIL-LET/12 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 4, l. 240/2010 - IUS/15 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore I fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - M-STO/02 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione professore I fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SECS-P/07 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - SPS/09 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|---|-----------|---|-----|---|
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 - VET/01 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione II fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - ING-INF/25 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|---|-----------|---|-----|--|
| Commissione selezione I fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - IUS/01 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione I fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - IUS/14 | 0 | 0 | 3 | 100 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione I fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 - IUS/20 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - AGR/01 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - CHIM/01 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - IUS/14 | 1 | 33,3 3 | 2 | 66,6 6 | 3 | 100 | Commissione non riunita per rinuncia candidato |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - M-STO/02 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo B, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - SECDS-P/07 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | D |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 - VET/08 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|---|-----------|---|-----|---|
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – VET/09 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione ricercatore tipo A, art. 24, co. 3, l. 240/2010 – VET/10 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione II fascia, art. 24, co. 6, l. 240/2010 – IUS/17 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 18, co. 1, l. 240/2010 – VET/03 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – SECS-P/02 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – AGR/01 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – IUS/09 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – IUS/10 | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 100 | U |
| Commissione selezione professore II fascia art. 24, co. 6, l. 240/2010 – SPS/03 | 2 | 66,6 6 | 1 | 33,3 3 | 3 | 100 | U |

6.1.3 Personale docente

Al 2021 la situazione del personale docente in servizio è pari a 226 unità e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, considerato che le donne rappresentano il 38% della popolazione.

Tabella 9 – Personale docente

| Classi età Ruolo | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| PO | 0 | 0 | 3 | 22 | 15 | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 |
| PA | 0 | 1 | 16 | 26 | 14 | 0 | 1 | 21 | 16 | 2 |
| RU | 0 | 0 | 5 | 15 | 7 | 0 | 0 | 12 | 10 | 1 |
| RTDB | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 |
| RTDA | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | 0 | 8 | 27 | 65 | 36 | 0 | 6 | 38 | 37 | 5 |
| % sul personale complessivo | 0 | 3,62% | 12,22% | 29,41% | 16,29% | 0 | 2,71% | 17,19% | 16,74% | 1,81% |

6.1.4 Analisi differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Nelle tabelle seguenti è stato riportato, come indicato nelle note metodologiche, il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Sul totale delle retribuzioni del personale TAB il divario economico è dello 1,3% a favore del genere maschile, mentre per il personale docente tale divario è di circa il 2% sempre a favore del genere maschile.

Tabella 10 - Divario economico: retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|---|--------|-------|-------------------------------|---|
| | | | Valori assoluti | % |
| PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | | | | |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | |
|-----|-------------|-------------|-------------|---------|
| EP5 | € 49.941,00 | € 48.428,00 | € 1.513,00 | 8,42% |
| EP3 | € 44.233,00 | € 45.061,00 | € -828,00 | -4,61% |
| EP1 | € 43.095,00 | € 42.011,00 | € 1.084,00 | 6,03% |
| D6 | € 34.024,00 | € 33.893,00 | € 131,00 | 0,73% |
| D5 | € 32.684,00 | € 32.784,00 | € -100,00 | -0,55% |
| D4 | € 36.249,00 | € 31.082,00 | € 5.167,00 | 28,74% |
| D3 | € 33.620,00 | € 30.851,00 | € 2.769,00 | 15,40% |
| D2 | € 33.372,00 | € 29.517,00 | € 3.855,00 | 21,44% |
| C7 | € 27.593,00 | € 27.546,00 | € 47,00 | 0,26% |
| C6 | € 26.720,00 | € 31.908,00 | € -5.188,00 | -28,86% |
| C5 | € 27.180,00 | € 26.211,00 | € 969,00 | 5,39% |
| C4 | € 25.372,00 | € 25.275,00 | € 97,00 | 0,54% |
| C3 | € 26.229,00 | € 24.729,00 | € 1.500,00 | 8,34% |
| C2 | € 24.176,00 | € 23.357,00 | € 819,00 | 4,56% |
| B7 | € 24.150,00 | € 21.718,00 | € 2.432,00 | 13,53% |

Relazione sulla Performance anno 2021

| | | | | |
|--|---------------------|---------------------|--------------------|----------------|
| B6 | € 24.525,00 | € 23.383,00 | € 1.142,00 | 6,35% |
| B5 | € 23.166,00 | € 22.953,00 | € 213,00 | 1,18% |
| B4 | € 24.271,00 | € 21.915,00 | € 2.356,00 | 13,11% |
| Totale personale tecnico amministrativo | € 560.600,00 | € 542.622,00 | € 17.978,00 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 50,81% | 49,19% | ===== | 1,62% |
| PERSONALE DOCENTE | | | | |
| PO | € 84.448,00 | € 81.673,00 | € 2.775,00 | 39,92% |
| PA | € 57.386,00 | € 54.181,00 | € 3.205,00 | 46,10% |
| RU | € 47.117,00 | € 46.145,00 | € 972,00 | 13,98% |
| Totale personale docente | € 188.951,00 | € 181.999,00 | € 6.952,00 | 100% |
| % sul personale complessivo | 50,94% | 49,06% | ===== | 1,88% |

7. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

7.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Il Comitato Unico di garanzia CUG ha curato la predisposizione del Piano di azioni positive PAP, per il triennio 2021-2023, il PAP è stato approvato all'unanimità dai componenti del CUG nella seduta del 23 febbraio 2021, e sottoposto al vaglio della Consigliera di Parità provinciale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del D. lgs. 198 del 2006, acquisendo parere favorevole successivamente è stato approvato nelle adunanze degli organi di Ateneo nel marzo 2021 e pubblicato al seguente link:

[https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/News01/Piano Triennale di Azioni positive 2021-23 UNITE.pdf](https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/News01/Piano_Triennale_di_Azioni_positive_2021-23_UNITE.pdf).

Il PAP 2021-2023 si propone di rendere l'ambiente universitario un ambiente improntato al benessere organizzativo e al rifiuto di ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti in qualsiasi modo intimidatori od offensivi. Soprattutto, il Piano delle azioni positive intende introdurre strumenti di promozione delle pari opportunità, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, Cost.) e in coerenza con il contesto legislativo di riferimento (D.lgs. n. 198/2006). Tale obiettivo è perseguito attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, volte a prevenire le discriminazioni o a compensare gli svantaggi che le stesse abbiano causato, in questo modo superando i fattori di ostacolo alla parità.

Le misure inserite nel PAP sono state elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG.

7.2 Conciliazione Vita/Lavoro

Nell'ambito della già citata relazione predisposta dal Comitato Unico di Garanzia è contenuta un'analisi delle tipologie di misure di conciliazione adottate e la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale).

Il part time viene scelto da 14,5% dei lavoratori e dal 7% delle lavoratrici. È interessante notare che il part time con orario fino al 50% viene scelto **da 26 uomini e da una donna**.

Il personale TAB può fruire della flessibilità oraria di 1 ora in ingresso e in uscita.

In riferimento ai permessi Legge 104/1992 si precisa che tali permessi non sono previsti nel contratto relativo alla componente docente, mentre sono ricompresi i congedi parentali giornalieri. I dati relativi all'anno 2021 ricomprendono inoltre tutta una serie di congedi parentali inseriti tra gli strumenti di conciliazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 nonché una fruizione straordinaria di congedi Legge 104/1992 legati sempre all'emergenza sanitaria. Riguardo ai dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie e permessi legge 104 si sottolinea una prevalenza numerica che ricade sulla componente femminile. In particolare si sottolinea come il 96,14% di congedi parentali giornalieri sia fruito dalla componente femminile e che quelli

orari siano fruiti solo al 35% componente maschile. È la popolazione femminile a chiedere in percentuale maggiore di accedere al lavoro a tempo parziale rispetto al personale maschile. Dunque, se non vi sono differenze in termini occupazionali tra il personale Tab è la gestione del rapporto di lavoro che riflette quella distinzione di ruoli sociali per cui è la lavoratrice a ridurre l'orario di lavoro a vantaggio della dimensione di vita/familiare con riflessi sia in termini retributivi (il trattamento economico è inferiore a quello maschile), sia sul piano previdenziale, versando in tale modo meno contributi.

Si conferma una tendenza che accomuna il nostro Ateneo al trend nazionale che vede le donne rinunciare a ore di lavoro retribuite per occuparsi della cura dei minori e degli anziani.

7.3 L'organizzazione del lavoro agile

L'emergenza sanitaria ha reso necessario ricorrere alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza. A partire da marzo 2020 il c.d. lavoro agile è stato avviato come una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, attuata in una prima fase in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es. accordo individuale, adozione di atti organizzativi che definiscono le regole della modalità del lavoro agile, etc.). Con DR n. 382 del 17 dicembre 2020, l'Ateneo ha costituito un Gruppo di lavoro per il Piano di attuazione del lavoro Agile-POLA, che ha svolto un primo monitoraggio sul quadro normativo e sull'attuazione del lavoro agile in fase emergenziale e ha redatto una relazione per avanzare proposte di un piano di azioni al fine di consentire il progressivo adattamento della disciplina del lavoro agile dalla fase emergenziale alla fase ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'art. 14 comma 1 della L. 7 agosto 2015, n. 124 modificato dall'art. 263 comma 4 -bis del D.L. 17 maggio 2020 n. 34 cd. Decreto rilancio, convertito dalla L. 17 luglio 2020 n. 77. Con DR n. 393 del 22 settembre 2021 è stato costituito un Gruppo di lavoro per il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO che ha incluso il gruppo POLA e ha sviluppato ulteriormente il suo lavoro, inserendo l'iniziativa del lavoro agile in un quadro integrato di organizzazione dell'Ateneo.

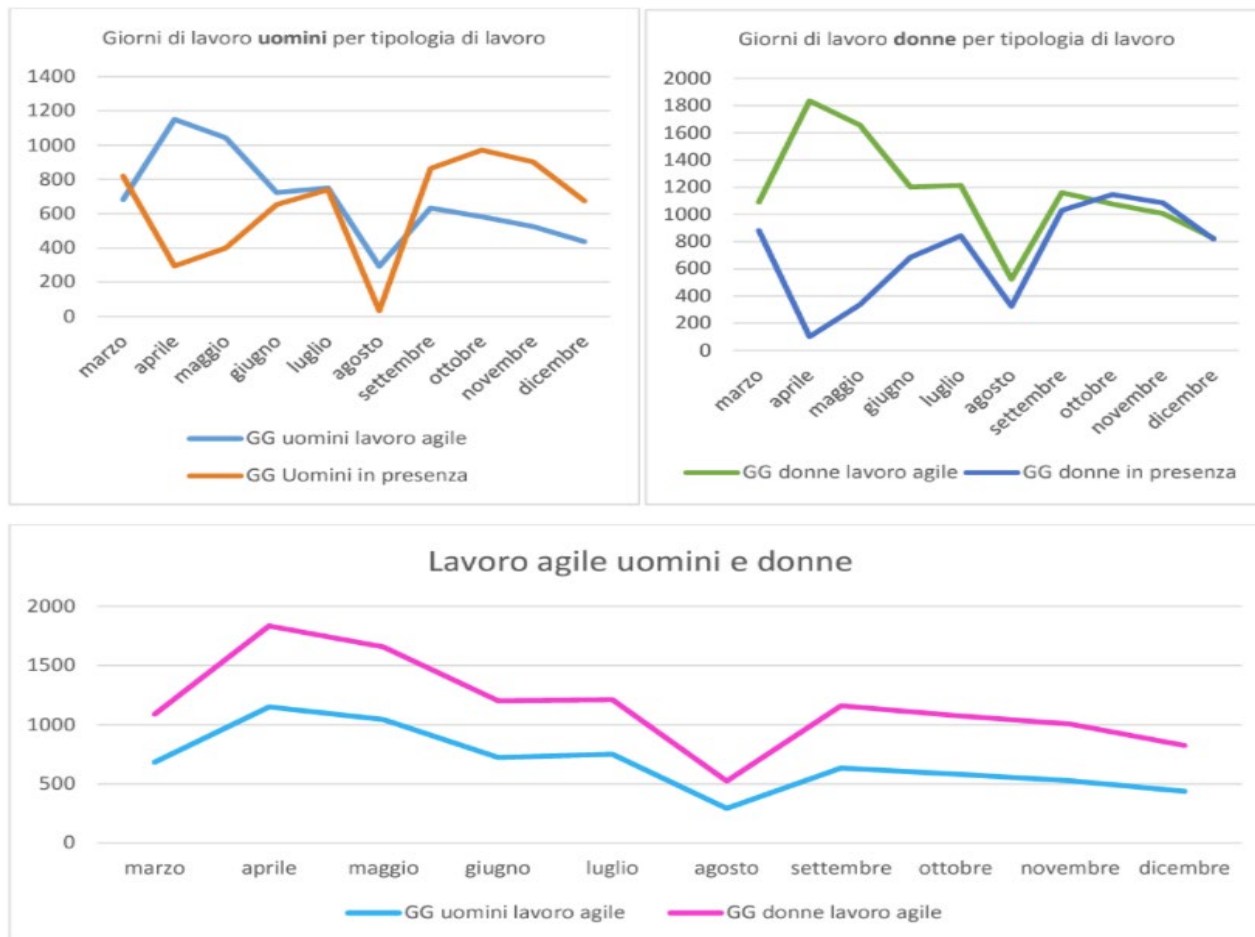
7.3.1 Lo stato di attuazione, il programma di sviluppo e le modalità di lavoro agile in UNITE

Il personale di UNITE, anteriormente all'emanazione dei primi decreti legati all'emergenza sanitaria COVID 2019, era impegnato per la sua totalità nelle attività in presenza. La modalità di telelavoro era stata prevista in maniera sperimentale dal gruppo di lavoro appositamente dedicato, ma tale sperimentazione non ha mai avuto avvio. A seguito della pandemia, l'amministrazione ha disciplinato l'adozione del lavoro agile con numerose circolari che sono consultabili sul sito dell'Ateneo ed ha aggiornato il personale amministrativo e docente con email, circolari e protocolli relativi alla salute e sicurezza nel lavoro agile, per il contrasto e la diffusione del virus - Covid 19- negli ambienti di lavoro.

A partire dal mese di marzo 2020, il quadro evolutivo delle modalità di svolgimento del lavoro che coinvolge le 199 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Teramo – di cui 86 uomini e 113 donne – ha evidenziato che il 57 % dell'attività lavorativa del personale in servizio è stata svolta in modalità agile e in particolare che le donne hanno svolto il 66% dell'attività in smart working mentre gli uomini il 51% (*Figura 10*). Il personale ha fronteggiato l'emergenza sanitaria e la nuova modalità di lavoro mettendo a disposizione la propria strumentazione informatica (PC, cellulari, connessione internet), dimostrando flessibilità oraria e organizzativa, riuscendo a traslare molte delle attività

ordinarie alla modalità online. Le misure organizzative specifiche adottate dall'Ateneo a supporto del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, sono state l'adozione di misure semplificate per l'applicazione del lavoro agile, l'accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud, VPN, G Suite), l'attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati, l'organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica, l'organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici, offerta ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto.

Figura 8 - Distribuzione delle ore di lavoro agile per sesso e mese nell'anno 2020



Il gruppo di lavoro ha concluso la sua attività tracciando un programma di sviluppo a tre anni per implementare il lavoro agile che consiste nelle fasi rappresentate nella *Tabella 10* da realizzare nel corso del 2021 (nn. 1-5), nel 2022-2024 (nn. 6-13). Il programma di sviluppo inoltre prevede l'introduzione dello smart working in un primo momento su alcuni casi pilota, la realizzazione di almeno il 30% di lavoro agile nel 2022 e del 60% nel 2023 nella fase di sviluppo intermedia, il perfezionamento del modello per giungere alla forma avanzata nel 2024.

Tabella 11 - Le fasi previste per il lavoro agile

| Fasi |
|--|
| 1) individuazione degli obiettivi strategici e delle priorità di azione. |
| 2) revisione della mappatura delle attività e dei processi con l'individuazione delle attività smartabili. |
| 3) nomina del Responsabile della transizione digitale, individuazione dei requisiti tecnologici e della strumentazione tecnologica da utilizzare/acquistare, informazione sulla sicurezza dei lavoratori in smart working, e predisposizione delle relative linee guida. |
| 4) predisposizione del Regolamento sul Lavoro agile e dell'accordo individuale e condivisione con le OO.SS e Consulta del personale. |
| 5) individuazione e condivisione con OO.SS. e NUVA del sistema di rilevazione e di verifica periodica delle attività smartabili, prima in fase sperimentale su area pilota e successiva graduale implementazione. |
| 6) predisposizione di un piano di formazione triennale del personale dirigenziale e del personale amministrativo con focus specifico sul lavoro agile e sui processi organizzativi, sui sistemi di valutazione e sulle competenze sia soft che digitali. |
| 7) revisione/aggiornamento indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato. |
| 8) monitoraggio dell'impatto delle nuove modalità adottate, con stakeholder interni ed esterni tramite indagini di customer satisfaction, focus group e interviste. |
| 9) aggiornamento del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance – SMVP. |
| 10) riprogettazione e riqualificazione degli spazi in termini di smart working. |
| 11) progettazione e implementazione di un piano di comunicazione del passaggio alla modalità di lavoro agile sia per il personale interno che per gli utenti. |
| 12) revisione periodica delle attività smartabili e dei sistemi di valutazione e misurazione delle performance. |
| 13) individuazione di un ufficio di coordinamento |

A partire da settembre 2021, il gruppo di lavoro del PIAO (che ha incorporato il gruppo del POLA) ha portato avanti le seguenti attività:

- 1) condivisione degli finalità strategiche del lavoro agile;
- 2) predisposizione della scheda per la mappatura delle attività smartabili, degli indicatori per la definizione degli obiettivi del lavoro in modalità agile, e rilevazione delle richieste di lavoro agile attraverso il coinvolgimento degli EP;
- 3) rielaborazione delle schede raccolte al fine di omogeneizzare la descrizione dei processi, definire una tassonomia omogenea degli indicatori per la definizione degli obiettivi del lavoro

in modalità agile mediante un costante confronto e dialogo con i referenti della diverse aree e la condivisione delle schede processo tramite cloud;

4) analisi e condivisione delle “Linee guida sicurezza IT lavoro agile” con il responsabile alla transizione digitale (nominato con DDG n.398/2021);

5) analisi e condivisione della bozza di “Regolamento del lavoro agile” (Allegato 8) e della bozza di “Accordo individuale del lavoro agile” (Allegato 9) e della scheda obiettivi (Allegato 10), considerando le osservazioni delle organizzazioni sindacali e del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

6) collaborazione con il CUG alla stesura della scheda delle azioni positive legate al lavoro agile.

7.4 Azioni di miglioramento

Dall’analisi dei dati sono state proposte alcune azioni di miglioramento, in particolare per migliorare l’equilibrio di parità uomo donna nella composizione docente

- La disciplina dei rapporti di lavoro dei docenti universitari si trova da ultimo nella legge n. 240/2010 e soltanto per alcuni profili nel d.lgs. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* in quanto come prescritto dal comma 2 dell’art. 3 *“il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari a tempo indeterminato o determinato resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all’articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n.168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all’articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992. n. 421”*

- Tale premessa appare necessaria per inquadrare il tema dell’equilibrio di genere nella retribuzione e nella composizione del corpo docente il cui quadro normativo circoscrive o quanto meno indirizza le azioni da intraprendere a livello della singola istituzione che sembra, pertanto, poter promuovere, nel rispetto dei vincoli normativi, le seguenti azioni:

- attività di monitoraggio sulla composizione del corpo docente, distinguendo tra i diversi livelli di inquadramento con riguardo sia alla costituzione del rapporto di lavoro, sia alle progressioni di carriera;

- attività di monitoraggio con riferimento alla composizione delle Commissioni di ogni ordine e grado all’interno dell’Università;

- orientare la composizione di tutte le Commissioni di ogni ordine e grado secondo i principi espressi dagli art. 5 e 35 del d.lgs 165/2001;

- favorire l’equilibrio tra vita familiare e vita professionale, agevolando una organizzazione delle attività didattiche e gestionali con le esigenze familiari, in particolare di coloro che hanno figli minori di età fino ai 12 anni, secondo i principi enunciati dal d.lgs. 151/2001 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;

- analizzare le prassi e i regolamenti interni dell'Università al fine di verificare se i criteri adottati, anche in merito all'organizzazione del lavoro, tengano conto dell'equilibrio di genere e dei divieti di discriminazione che si sostanziano prevalentemente in discriminazioni "indirette" ovvero in provvedimenti neutri che, tuttavia, hanno un impatto sul genere, ai sensi del d.lgs 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- monitorare gli incarichi conferiti sia al personale docente sia a livello dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- garantire la partecipazione del personale di Ateneo ai corsi di formazione, di aggiornamento professionale, di confronto scientifico e culturale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- favorire una partecipazione paritaria di relatori e relatrici a Convegni/seminari;
- rafforzare l'intervento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia rispetto alle azioni sopra promosse, al fine di poter implementare una attività trasversale, possibile soltanto mediante una maggior interazione con gli altri organismi di Ateneo, in una ottica di gender mainstreaming.

8. PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI/EP

8.1 Rendicontazione della performance individuale del Direttore Generale

Come in precedenza già specificato, l'Università degli Studi di Teramo annovera tra il proprio personale una sola unità dirigenziale, coincidente con il Direttore Generale.

Nell'ambito del Piano Integrato della Performance 2021-2023, alla predetta figura dirigenziale non sono stati attribuiti obiettivi individuali specifici, ma gli stessi corrispondono agli obiettivi strategici di Ateneo previsti nel piano citato.

Il completo raggiungimento degli obiettivi di performance istituzionale per l'anno 2021, che si evidenzia, chiude il ciclo della programmazione strategica 2019-2021, nonostante il triennio appena detto sia stato notevolmente influenzato dalla nota pandemia, sono stati puntualmente rendicontati *sub **allegato 1***, validato dal Magnifico Rettore dell'Università. In tale documento (in formato excel) sono riportate, per ciascun obiettivo strategico le azioni svolte ai fini del raggiungimento e la fonte (un documento ufficiale, quale una delibera, un decreto, ovvero un'email o semplicemente un link alla pagina web del progetto realizzato) che conferma il risultato ottenuto.

Al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo hanno contribuito tutte le strutture/unità di cui è composta l'organizzazione amministrativa di UniTe, alle quali erano stati assegnati sia obiettivi strategici, sia obiettivi operativi/di funzionamento.

Si precisa che taluni obiettivi, per il loro raggiungimento, hanno richiesto l'intervento di una singola struttura/unità, altri, invece, hanno necessariamente coinvolto due o più strutture/unità.

Nell'**allegato 2** sono rendicontati gli obiettivi delle singole strutture/unità dell'Ateneo, validati dal Direttore Generale.

8.2 Rendicontazione della performance individuale del personale EP

In considerazione della rilevanza e della estensione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, la dirigenza dell'Ateneo ha ritenuto opportuno, per l'anno 2021, assegnare ai propri EP un obiettivo individuale comune, che promuovesse, in prima battuta, la diffusione della cultura della legalità tra i dipendenti, ma che, indirettamente, provuotesse un miglioramento nella qualità dei servizi resi agli utenti e alla società, così declinato "*Migliorare la performance amministrativa attraverso misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza*".

Tutto il personale ha puntualmente e correttamente adempiuto agli obblighi facenti loro capo, previsti dalle normative in tema di anticorruzione e trasparenza, come precisati ed integrati dall'azione regolatrice dell'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC), con il supporto tecnico e giuridico dell'Ufficio Speciale per la Trasparenza e l'Anticorruzione.