



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

Relazione sulla Performance 2022

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

a cura del DIRETTORE GENERALE

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 giugno 2023

Approvata dal Senato Accademico nella seduta del 28 giugno 2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2023

Sommario	
PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	4
Principi generali e finalità	4
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDERS ESTERNI.....	5
L'Università degli Studi di Teramo: contesto interno ed esterno	5
Organigramma struttura tecnico-amministrativa	7
Amministrazione centrale e Dipartimenti	7
L'Ateneo in cifre	11
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E GLI OBIETTIVI PER IL 2022	15
Il Piano strategico 2022-2024	15
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	18
PIAO 2022-2024	20
Obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione.....	22
Valutazione dell'offerta Unite secondo Censis	23
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	25
Contesto: il finanziamento del Sistema Universitario Nazionale e dell'Ateneo	25
Contributi.....	30
Analisi del contesto per adozione di un sistema tecnico-gestionale per un esplicito collegamento fra obiettivi di programmazione strategica e bilancio dell'Ateneo.....	31
ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE	33
Didattica	33
Ricerca e Terza Missione	35
Il trasferimento tecnologico e il Licensing.....	40
Spin Off e Start up	41
Internazionalizzazione	41
Promuovere la competitività internazionale dell'Ateneo (OS 1)	42
Rafforzare la dimensione internazionale della didattica (I° e II e III° livello) (OS 2).....	43
Migliorare la mobilità internazionale (OS 3)	43

Programma ERASMUS+ e ulteriori accordi di mobilità.....	44
Progetti ERASMUS+ AZIONE KA107 (International Credit Mobility, Mobilità da e verso Paesi Extra UE - Partner Countries)	46
ARMENIA.....	46
NAMIBIA	47
TAILANDIA	47
UCRAINA.....	48
ERASMUS+ AZIONE KA107, call 2020	48
ARMENIA.....	48
ATENEI PARTNER.....	48
GEORGIA	48
NAMIBIA	49
THAILANDIA.....	49
UCRAINA.....	49
Accordi di collaborazione e cooperazione internazionale (al dicembre 2022).	50
Partecipazione a programmi della Commissione Europea.....	50
Attività amministrativa e servizi agli utenti.....	51
Attività di orientamento in entrata	53
Orientamento in uscita – occupabilità degli studenti laureati	55
Servizio dell’Ufficio Job Placement di UniTE: il modello di career centre	56
Elenco Eventi/Attività di Placement - anno 2022.....	57
IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE	59
Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2022.....	62
Personale tecnico-amministrativo e di biblioteca	62
Personale docente.....	63
PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	65
Conciliazione Vita/Lavoro	66

L'organizzazione del lavoro agile.....	67
BENESSERE DEL PERSONALE.....	70
Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	70
Codice etico e codice di condotta	71
Sportello di ascolto e counseling.....	72
Comunicazione per azioni di contrasto e prevenzione al fenomeno del mobbing	73
RISULTATI DELLA PERFORMANCE 2022.....	74
PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	75
Processo di redazione della Relazione: fasi soggetti e responsabilità	76

ALLEGATI

All. 1 - Tabelle excel/pdf Performance Istituzionale

All. 2 - Tabelle excel /pdf Performance di Struttura

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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 2022/2024 approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 21 e 22 dicembre 2021 (https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/PIANO_STRATEGICO_2022_2024.pdf);

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 annuale aggiornamento per l'anno 2022 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/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/SMVP_Aggiornamento_2022.pdf).

3) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, introdotto dall'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 19 aprile 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 aprile 2022 (https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/PIANO_INTEGRATO DELLE ATTIVITA E ORGANIZZAZIONE_22.24_rettifica.pdf), tenuto conto del monitoraggio infra-annuale degli obiettivi operativi anno 2022, approvato dagli Organi Collegiali nelle sedute del 27 e 28 settembre 2022:

(https://www.unite.it/UniTE/Piano_della_Performance/Monitoraggio_infra-annuale_obiettivi_2022), di cui fa parte integrate la sezione Rischi corruttivi, che sostituisce il precedente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

4) Bilancio unico di esercizio per l'anno 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2023.

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).

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDERS ESTERNI

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 Dipartimenti:

Dipartimento di Giurisprudenza, sede Teramo e Avezzano

Dipartimento di Scienze Politiche, sede Teramo

Dipartimento di Scienze della Comunicazione, sede Teramo

Dipartimento di Medicina Veterinaria, sede Teramo

Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali, sede Teramo.

Gestisce, inoltre, l'Ospedale Didattico Veterinario Universitario.

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. 2022/2023 si articola in 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 dei Dipartimenti di Giurisprudenza, Scienze politiche, Scienze della Comunicazione, Bioscienze e Tecnologie Agroalimentari e Ambientali, delle aule di didattica 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 del Dipartimento di Medicina Veterinaria e dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico "Giuseppe Gentile".

Si evidenzia che il Dipartimento di Medicina Veterinaria, risultato vincitore 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.

Il Dipartimento di Medicina Veterinaria di Teramo ha ottenuto per la seconda volta anche nel 2022 l'accreditamento in via definitiva da parte dell'EAEVE (*European Association of Establishments for Veterinary Education*), che la colloca tra i sei (su quattordici) Dipartimenti di Medicina Veterinaria italiani che hanno ottenuto tale riconoscimento in base alle proprie qualità nella didattica e nella ricerca.

L'Ateneo annovera fra le proprie strutture anche due sedi distaccate sul territorio: il polo di Avezzano, ove è attiva la sede del Dipartimento di Giurisprudenza, mentre a Lanciano è in corso la procedura di accreditamento del Corso di Laurea in Diritto dell'Ambiente e dell'Energia, afferente al Dipartimento di Giurisprudenza (https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Presentazione_del_corso_di_laurea_in_Diritto_dell_ambiente_e_dell_energia_e_sottoscrizione_della_convenzione).

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 il Dipartimento di Scienze della comunicazione, per l'Università degli Studi di Teramo e per la città.

Proprio con riferimento alla **Cittadella della Cultura**, nel corso del 2022, si è svolta la delicata fase della verifica del progetto.

Il processo di verifica è stato particolarmente minuzioso ed efficace, in quanto, avendo rilevato una serie di criticità, è stato necessario risolverle in fase preliminare, al fine di scongiurare il rischio di successive interruzioni e di potenziali ricorsi in fase di realizzazione dei lavori della "Cittadella". Nel corso del 2022 è stato nominato l'attuale RUP per la procedura di verifica del progetto esecutivo terminata con esito positivo in data 13/10/2022. Espletati gli oneri amministrativi, il 30/11/2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'avvio della procedura di gara ad evidenza pubblica di rilevanza comunitaria per l'individuazione dell'operatore economico cui saranno affidati i lavori di realizzazione della "Cittadella della Cultura".

Tra le strutture a disposizione dell'Ateneo sono, inoltre, 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 Dipartimento Medicina Veterinaria), con un patrimonio librario di circa 208.568 volumi, 2.632 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.

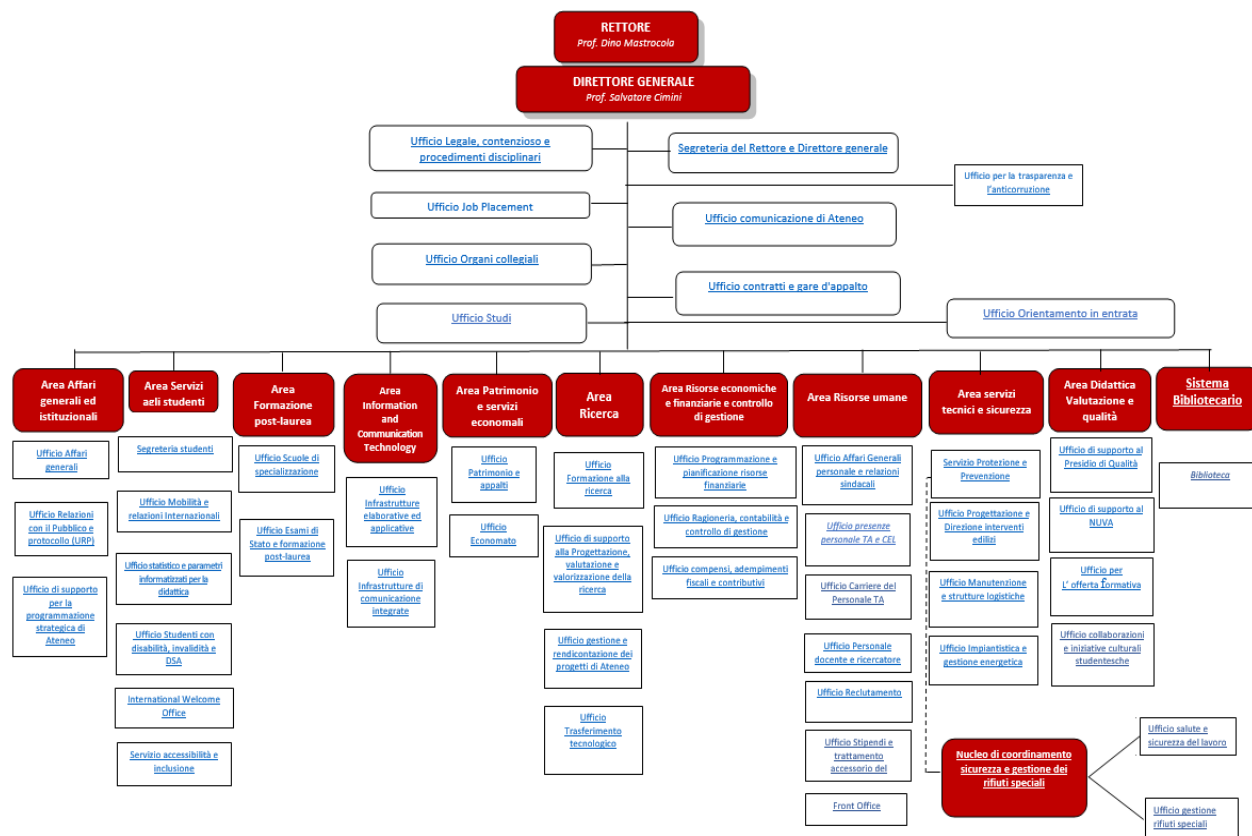
Organigramma struttura tecnico-amministrativa

Amministrazione centrale e Dipartimenti

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.

La struttura amministrativa dell'Amministrazione Centrale, alla data del 31 dicembre 2022, risulta articolata in n. 9 uffici in staff al Direttore Generale e n. 12 Aree o Strutture equiparate, a loro volta articolate in n. 40 Uffici/Servizi, come indicato nella figura n. 1.

Figura n. 1: Organigramma – Strutture Amministrative



Per quanto riguarda l'organizzazione dei Dipartimenti di Ateneo, si riepilogano, di seguito, i rispettivi assetti organizzativi al 31 dicembre 2022 (Figura n. 2).

Figura n. 2 – Organigramma Dipartimenti



Relazione sulla Performance anno 2022

L'organizzazione amministrativa di UNITE al 31 dicembre 2022 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 di dipendenti/totale
<i>Amministrazione centrale</i>	
Direzione Generale - Staff	17
Area Affari generali e istituzionali	7
Area Servizi agli studenti	19
Area Formazione post-laurea	6
Area Information and communication technology	7
Area Patrimonio e servizi economici	5
Area Ricerca	8
Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione	7
Area Risorse umane	21
Area Servizi tecnici	14
Area Didattica, valutazione e qualità	7

Relazione sulla Performance anno 2022

Sistema bibliotecario	9
Nucleo di coordinamento sulla sicurezza e gestione dei rifiuti speciali	1
Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione	Incluso in Direzione generale
<i>Dipartimenti</i>	
Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali	22
Giurisprudenza	5
Medicina Veterinaria	27
Scienze della Comunicazione	5
Scienze Politiche	7
Totale	194

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			1	1

Relazione sulla Performance anno 2022

Collaboratori ed esperti linguistici			1	1
EP	/	2	5	7
D	1	16	29	46
C	/	41	68	109
B	/	3	23	26
in comando in altro ente	/	/	6	6
Totale	1	62	133	196

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. 2022/2023 e aggiornati a dicembre 2022, con raffronto diretto rispetto all'annualità precedente:

Tabella 3 - Dati quantitativi di UNITE

COMUNITA' UNIVERSITARIA			
Studenti iscritti	4995	5665	anno accademico 2021/2022
Dottorandi	174	164	

Relazione sulla Performance anno 2022

COMUNITA' UNIVERSITARIA			
Specializzandi	552	175	Vs 2020/2021
Iscritti a Master di I e II livello e corsi di perfezionamento e corsi di formazione	216	183	
Iscritti percorsi formativi dei 24 CFU	Non erogato	536	
Docenti	230	152	anno solare al 31 dicembre 2022 vs 2021
Ricercatori	37	57	
Ricercatori a tempo determinato	53	22	
Dirigenti* e personale tecnico-amministrativo	195	191	
Collaboratori ed esperti linguistici	1	1	
Assegnisti di ricerca	56	15	

Relazione sulla Performance anno 2022

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			
Dipartimenti di Ateneo	5	5	31/12/2022 vs 31/12/2021
Imprese spin-off	5	3	
Brevetti attivi:	16	15	
di cui commercializzati	1	1	

SERVIZI PER GLI STUDENTI			
Aule	73	61	31/12/2022 vs 31/12/2021
Posti Aula	8.030	7.410	
Sale di lettura	1	2	
Aule informatiche	3	3	
Postazioni pc (nelle aule informatiche e nelle aule didattiche)	203	76	
Biblioteche	2	2	
Posti lettura nelle biblioteche	152	256	
Volumi in biblioteca	208.568	207.292	
Periodici elettronici in biblioteca	2.632	3.909	
Banche dati bibliografiche elettroniche	8	8	

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E GLI OBIETTIVI PER IL 2022

Il Piano strategico 2022-2024

Il Piano strategico relativo agli anni 2022-2024 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 dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 21 e 22 dicembre 2021 (pubblicato al seguente link:

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/operazionetrasparenza/PIANO_STRATEGICO_2022_2024.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	
OSD.1	Orientamento mirato
OSD.2	Migliorare le piattaforme digitali per l'erogazione della didattica
OSD.3	Migliorare qualità e l'innovazione della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative
OSD.4	Promuovere l'acquisizione di competenze trasversali e favorire lo svolgimento di tirocini in azienda per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro
OSD.5	Tutorato e interventi per studenti lavoratori
OSD.6	Potenziamento delle Azioni di inclusione rivolte agli Studenti del Polo Universitario Penitenziario
OSD.7	Creazione di uno spazio della Formazione sui temi della Sostenibilità
OSD.8	Sviluppo di una offerta formativa internazionale
RICERCA	
OSR. 1	Potenziare e investire nella ricerca di base
OSR.2	Promuovere ed incentivare la ricerca applicata

Relazione sulla Performance anno 2022

OSR.3	Promuovere talenti, valorizzare i dottorati
OSR.4	Potenziare l'internazionalizzazione della ricerca
OSR.5	Promuovere e potenziare le infrastrutture a servizio della ricerca
OSR.6	Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione
TERZA MISSIONE	
OSTM.1	Valorizzazione dell'attività di ricerca e trasferimento tecnologico
OSTM.2	Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici e Public Engagement
INTERNAZIONALIZZAZIONE	
OSI. 1	Promuovere la competitività internazionale dell'Ateneo
OSI. 2	Rafforzare la dimensione internazionale della didattica (I° e II e III° livello)
OSI. 3	Migliorare la mobilità internazionale
AMMINISTRAZIONE E SERVIZI AGLI UTENTI	
OSASU.1	Migliorare i servizi agli utenti
OSASU.2	Migliorare i servizi informatici per il lavoro agile
OSASU. 3	Ampliare la cultura della performance e del controllo- guida

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

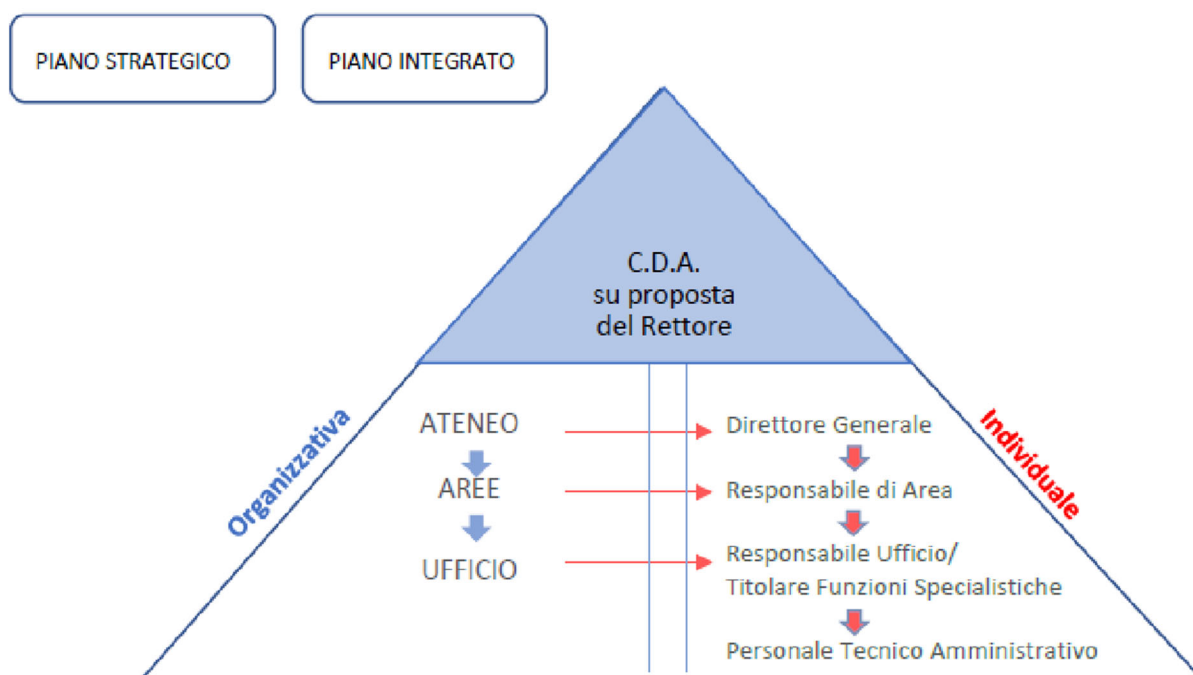
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di riferimento per la valutazione degli obiettivi di Performance relativamente all'anno 2022, riportati nella presente relazione, è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 21 maggio 2019 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 maggio 2019, previo parere favorevole del NUVA reso nella riunione del 21 maggio 2019; con aggiornamento annuale approvato dal Senato Accademico il 1° marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione il 2 marzo 2022 (previo parere favorevole del NUVA reso in data 14 dicembre 2021).

Il SMVP per l'anno 2022 è consultabile al seguente link:

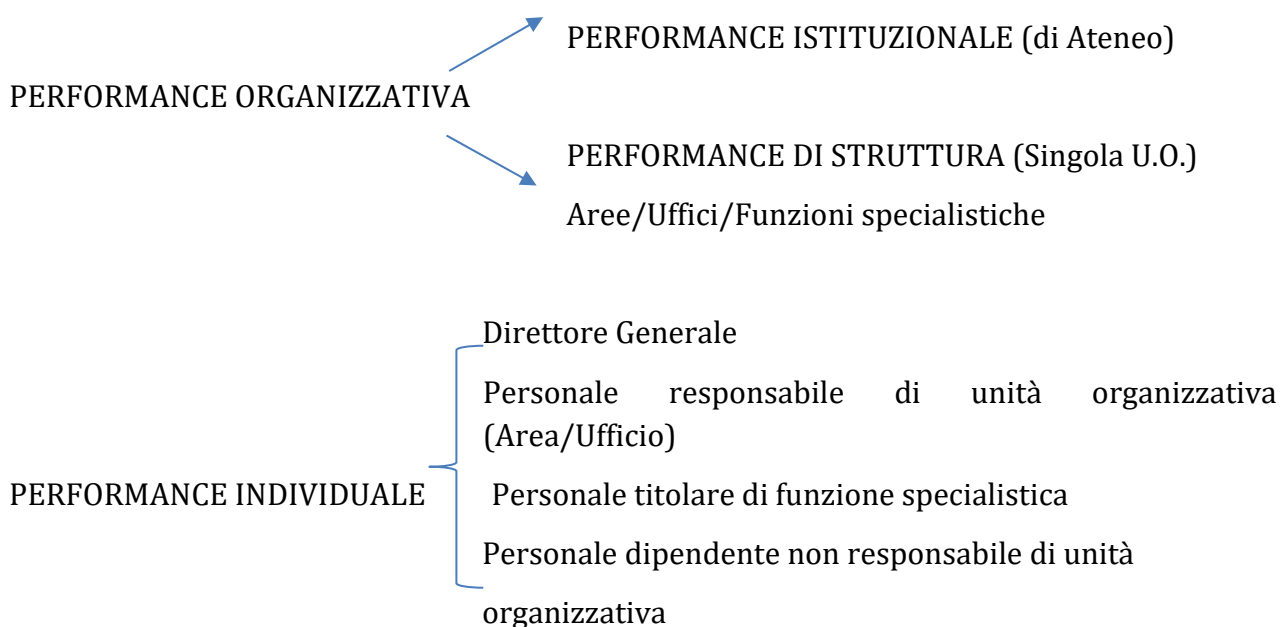
https://www.unite.it/UniTE/Sistema_di_misurazione_e_valutazione_della_Performance_1/SISTEMA_MISURAZIONE_E_VALUTAZIONE_DELLA_PERFORMANCE_2022_Aggiornamento

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, Dipartimenti, 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*:



PIAO 2022-2024

Il Piao, adottato per la prima volta dalle pubbliche amministrazioni nell'anno 2022, ai sensi dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha dato nuova centralità alla programmazione integrata, racchiudendo in un unico documento Piano della Performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano del Lavoro Agile e Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Pertanto, tenuto conto degli obiettivi strategici definiti dal Piano strategico e dei principi metodologici definiti previamente dal SMVP 2022, già richiamato, nel Piao vengono individuati 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 dagli Organi Collegiali di Ateneo, sono stati revisionati in sede di monitoraggio infra-annuale nelle sedute del 27 e 28 settembre 2022 e pubblicati al seguente link:

https://www.unite.it/UniTE/Piano_della_Performance/Monitoraggio_infra-annuale_obiettivi_2022

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 2022 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 (sebbene nel 2022 sia iniziata una fase di programmazione delle assunzioni con la quale si andranno a coprire buona parte delle necessità di personale dell'Ateneo nel triennio in considerazione), 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 PIAO 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;
- ✓ Aumentare il senso di appartenenza dei dipendenti tutti coinvolti in obiettivi condivisi tra due o più strutture.

Nel concretizzare queste azioni l'Ateneo ha continuato 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;
- ✓ 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.

Nella strategia dell'Ateneo non possono essere minimizzati i **vantaggi di una progressiva digitalizzazione dei servizi e aggiornamento delle infrastrutture**.

Invero, dall'analisi degli obiettivi individuati dal Piano Nazionale AgID, unitamente alla valutazione complessiva delle procedure amministrative e degli applicativi in uso nell'Ateneo, sono stati individuati obiettivi di particolare importanza nel percorso della digitalizzazione e dematerializzazione quali:

- Reingegnerizzazione di processi amministrativi di segreteria studenti (verbalizzazione degli esami, rilascio dei certificati in formato digitale, valutazione preventiva di carriera, iscrizione ai corsi singoli)
- Semplificazione amministrativa secondo quanto definito dal DL "Semplifica Italia", attraverso l'implementazione del portale ESSE3 PA
- Attivazione dell'autenticazione tramite CIE attingendo al finanziamento PNRR "Misura 1.4.4 - Estensione dell'Utilizzo delle piattaforme d'Identità Digitali - SPID e CIE - Amministrazioni Pubbliche diverse da Comuni e Istituzioni Scolastiche"
- Estensione PagoPA a pagamenti diversi rispetto alla contribuzione studentesca attingendo al finanziamento PNRR "Misura 1.4.3 ADOZIONE PAGOPA - ALTRI ENTI (Regioni/Province autonome, Aziende sanitarie locali e ospedaliere, Università, Enti di ricerca e AFAM)"

- Attivazione app IO attingendo al finanziamento PNRR “Misura 1.4.3 APP IO - ALTRI ENTI (Regioni/Province autonome, Aziende sanitarie locali e ospedaliere, Università, Enti di ricerca e AFAM)”

Dal punto di vista infrastrutturale, analizzata la condizione delle reti e delle strutture informatiche, è stato predisposto un piano di gestione e manutenzione delle infrastrutture elaborative, delle infrastrutture di comunicazione e degli endpoint prevedendo, peraltro, il rinnovamento della rete wireless

Viaggiando lungo un percorso di costante monitoraggio e miglioramento delle misure di sicurezza, nel corso del 2022, oltre all’adesione al progetto Competenze Digitali per la PA, sono state adottate numerose attività di cybersecurity quali:

- Configurazione avanzata di firewall perimetrali;
- Configurazione di Indicatori di Compromissione (IoC);
- Attivazione 2FA obbligatoria per il personale TAB;
- Aggiornamento protocolli di sicurezza;
- Abilitazione del DKIM e del SPF;
- Invito rivolto al personale TAB alla partecipazione ai percorsi di formazione sulla cybersecurity previsti dal portale Competenze Digitali per la PA.

Peraltro, proprio in tema di digitalizzazione dei procedimenti/processi e in un’ottica di maggiore integrazione tra gli ambiti dell’azione amministrativa, l’Ateneo ha dato avvio nel 2022 ad un’indagine di mercato ai fini dell’individuazione di un software di gestione integrata dei cicli della performance e della prevenzione della corruzione, con raccordo al budget di Ateneo, svolgendo incontri frontali e dimostrazioni pratiche sulle funzionalità dei programmi individuati. La procedura si concluderà ottimisticamente alla fine del 2023/inizio 2024, con l’acquisizione del software che risponderà maggiormente alle necessità di Unite.

Obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione

Nel corso degli anni, l’Ateneo ha mostrato viepiù attenzione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell’azione amministrativa.

Dal 2022 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è parte integrante del PIAO (Sez. II, Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”).

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. Nel 2022, ha ricoperto il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione il Prof. Salvatore Cimini, Direttore Generale dell’Ateneo; mentre il ruolo di Responsabile per la Trasparenza è stato svolto fino al 30 aprile dalla dott.ssa Cipulli (la quale ha maturato i requisiti

di legge per il pensionamento), dal 1° maggio al 29 maggio dal Direttore Generale, dal 30 maggio al 23 ottobre dal dott. Cesare Giovannelli (il quale è in comando presso altro ente), per tornare definitivamente al Direttore Generale dal 24 ottobre in avanti.

Il RPCT, nella gestione e nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia, si avvale della collaborazione dell'Ufficio per la Trasparenza e per l'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.

All'interno del PIAO, molti obiettivi di performance sono stati sapientemente formulati in modo da consentire passi in avanti anche in materia di anticorruzione e trasparenza (solo per fornire alcuni esempi emblematici, tutti i Dipartimenti, al fine di emettere buoni d'ordine informatici al 100%, hanno come obiettivo quello di erogare la formazione al personale coinvolto; inoltre, l'Ufficio di Comunicazione di Ateneo ha supportato, da un punto di vista tecnico, l'Ufficio per la Trasparenza e l'Anticorruzione nella revisione della sezione di "Amministrazione Trasparente").

In tema di anticorruzione, facendo seguito all'approvazione del Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (c.d. Whistleblowing) ai sensi dell'art. 54 bis D, Lgs. 165/2001, avvenuta nel 2021, l'Ateneo, in linea con le indicazioni fornite sia da ANAC che dal Garante Privacy, ha attivato una piattaforma digitale *ad hoc* per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, garantendo così la privacy del segnalante. Per il 2023 sono previste ulteriori azioni per diffondere la cultura della legalità attraverso le segnalazioni in oggetto.

Valutazione dell'offerta Unite secondo Censis

L'Ateneo, al fine di valutare con obiettività i propri punti di forza e di debolezza, ha sempre fatto riferimento alle classifiche annuali del Censis dedicate agli atenei statali di piccole dimensioni.

Ebbene, nell'edizione 2022/2023 (<https://www.censis.it/formazione/la-classifica-censis-delle-universit%C3%A0-italiane-edizione-20222023/gli-atenei-statali>), l'Ateneo di Teramo ha tenuto la posizione dell'anno precedente (7° posto), ma ha visto scendere il punteggio totale da 83,5 a 80,2, con i punteggi di dettaglio esposti in figura 3, messi a confronto graficamente con gli anni precedenti in figura 4:

Figura 3: punteggi UniTe nelle singole categorie edizione 2022/2023

Relazione sulla Performance anno 2022

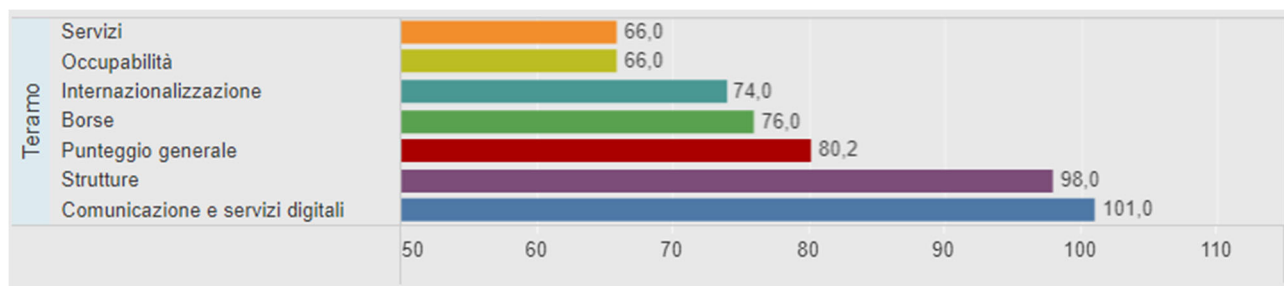
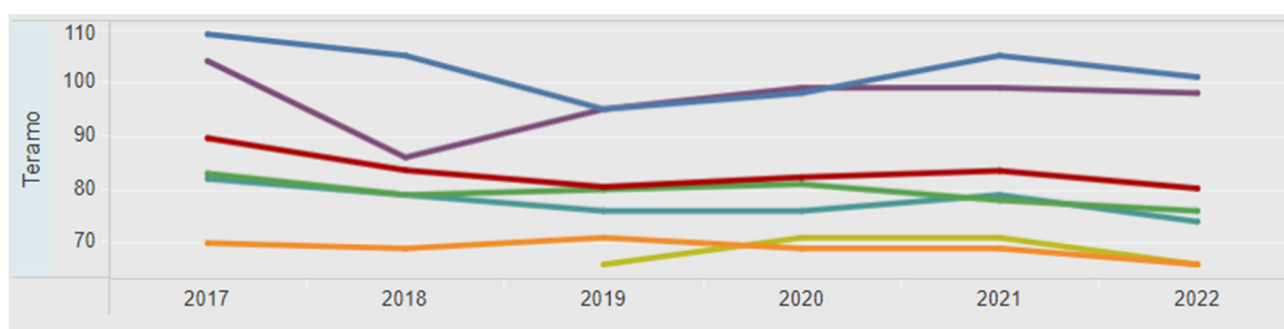


Figura 4: confronto dei punteggi negli anni precedenti



RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

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, del 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 4 – assegnazioni FFO anni 2020-2022

FFO	2022	2021	2020
Sistema universitario	8.655.586.950,00	8.242.345.950,00	7.800.371.950,00
Assegnazione UNITE	33.593.183,05	33.105.926,19	29.677.194,00

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 2022 pari a Euro 33.593.183,05, confermando un trend in salita nel triennio in considerazione, con **aumento percentuale pari all' 1.47 %** (arrotondato alla seconda cifra decimale) rispetto all'anno precedente, gravando sul fondo destinato all'intero sistema universitario in percentuale pari allo 0.38% (arrotondato alla seconda cifra decimale). I fondi assegnati all'Università degli Studi di Teramo sono ripartiti come di seguito esposto:

Relazione sulla Performance anno 2022

Tabella 5 – dettaglio FFO dell'Ateneo

<i>FFO DM 581 24/06/2022</i>	<i>Anno 2022</i>	<i>Anno 2021</i>	<i>Anno 2020</i>	<i>Variazioni 2022 su 2021</i>	<i>Variazioni 2022 su 2021 In %</i>
<i>Assegnazioni per obbligazioni assunte nei pregressi esercizi - Riassegnazione fondi non ripartiti</i>			33.414,00 €		
<i>Interventi quota base*</i>	16.001.339,00 €	15.911.653,00 €	16.196.260,00 €	89.686,00 €	0,56%
- quota storica	7.756.872,00 €	7.838.947,00 €	9.803.106,00 €	-82.075,00 €	-1,05%
- costo standard	7.718.850,00 €	6.959.909,00 €	6.385.074,00 €	758.941,00 €	10,90%
- 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	517.596,00 €	260.567,00 €		257.029,00 €	98,64%
- importi una tantum	8.021,00 €	8.740,00 €	8.080,00 €	-719,00 €	-8,23%
<i>Assegnazione quota premiale (L. 1/2009)</i>	8.948.559,00 €	8.809.092,00 €	7.358.968,00 €	139.467,00 €	1,58%
a) 60% valutazione qualità della ricerca (VQR 2015-2019)	5.456.569,00 €	5.541.049,00 €	4.850.753,00 €	-84.480,00 €	-1,52%

Relazione sulla Performance anno 2022

<i>b) 20% valutazione delle politiche di reclutamento (VQR 2015-2019)</i>	1.535.589,00 €	1.560.952,00 €	1.076.106,00 €	-25.363,00 €	-1,62%
<i>c) 20% qualità sistema universitario e riduzione dei divari</i>	1.956.401,00 €	1.707.091,00 €	1.432.109,00 €	249.310,00€	14,60%
Intervento perequativo (art. 11, L 240/10)	147.639,00 €	97.983,00 €	153.012,00 €	49.656,00 €	50,68%
Piani straordinari	2.842.644,00 €	2.303.025,00 €	1.705.445,00 €	539.619,00 €	23,43%
- Piano straordinario ordinari 2016			115.684,00 €		N.D.
- Piano straordinario ricercatori 2016			293.236,00 €		N.D.
- Piano straordinario associati 2012			434.570,00 €		N.D.
- Piano straordinario ricercatori 2018 - DM 168/2018	293.103,00 €	293.103,00 €	293.103,00 €	0,00 €	-
- Piano straordinario ricercatori 2019 - DM 204/2019	469.252,00 €	469.252,00 €	469.252,00 €	0,00 €	-
- Piano straordinario ricercatori 2020 - DM 83 DEL 14/05/2020 - n. 8 ric.	480.398,00 €	480.398,00 €		0,00 €	-
- Piani straordinario ricercatori 2020 - DM 856 DEL 16/11/2020 - n. 16 RIC.	960.672,00 €	960.672,00 €		0,00 €	-
- Piani straordinario 2022 - DM 445 del 06/05/2022 - 12 PO	339.047,00 €			339.047,00 €	N.D.

Relazione sulla Performance anno 2022

- Progressione carriera Ricercatori a tempo indeterminato - DM 84/2020	113.531,00 €			113.531,00 €	N.D.
- Progressione carriera Ricercatori a tempo indeterminato - DM 364/2019	99.600,00 €	99.600,00 €	99.600,00 €	0,00 €	-
- Progressione carriera Ricercatori a tempo indeterminato - DM 561/2021	87.041,00 €			87.041,00 €	N.D.
Passaggio al regime di scatti biennali docenza universitaria	682.283,00 €	479.198,00 €	324.267,00 €	203.085,00 €	42,38%
Valorizzazione personale Tab	194.039,00 €			194.039,00 €	N.D.
Programmazione triennale (D.D. 364 del 16/03/2022) Art. 3 e 4 DM 289/2021 (Euro 245.637 - Euro 224.276)	469.913,00 €	357.775,00 €	243.860,00 €	112.138,00 €	31,34%
Interventi a favore degli studenti	1.050.648,00 €	1.640.364,00 €	1.146.975,00 €	-589.716,00 €	-35,95%
1) borse post lauream (Comprende Euro 150.000,00 incremento importo borse L. 234/2021)	879.741,00 €	859.917,00 €	861.098,00 €	19.824,00 €	2,31%
2) fondo sostegno giovani	170.907,00 €	151.529,00 €	187.322,00 €	19.378,00 €	12,79%
- mobilità	76.748,00 €	20.032,00 €	125.049,00 €	56.716,00 €	283,13%
- assegni tutorato	78.711,00 €	131.497,00 €	34.810,00 €	-52.786,00 €	-40,14%
- corsi strategici	15.448,00 €	0,00 €	27.463,00 €	15.448,00 €	N.D.

Relazione sulla Performance anno 2022

<i>3) proroga corsi di dottorato di ricerca A.A. 2019/2020 (emergenza Covid)</i>		628.918,00 €	98.555,00 €	-628.918,00 €	N.D.
No tax area L. 232/2016	375.323,00 €	398.249,00 €	321.620,00 €	-22.926,00 €	-5,76%
Assegnazioni per esonero contribuzione studentesca (DM 234/2020-DM 1014/2021)	102.575,00 €	385.415,00 €	452.541,00 €	-282.840,00 €	-73,39%
<i>a) esonero totale</i>	84.973,00 €	192.461,00 €	201.262,00 €	-107.488,00 €	-55,85%
<i>b) esonero parziale</i>	16.515,00 €	188.809,00 €	207.832,00 €	-172.294,00 €	-91,25%
<i>c) ulteriori esoneri</i>	1.087,00 €	4.145,00 €	43.447,00 €	-3.058,00 €	-73,7%
Dipartimenti di eccellenza 2018/2022	1.327.160,00 €	1.327.160,00 €	1.327.160,00 €		-
Interventi L. 17/1999					
Altri interventi e recuperi	30.000,00 €		81.571,00 €	30.000,00 €	N.D.
Fondo esigenze emergenziali Università, istituzioni AFAM ed enti di ricerca		138.705,00 €	451.701,00 €	-138.705,00 €	N.D.
Orientamento e disabilità - DM 752/2021		228.956,00 €		-228.956,00 €	N.D.

Relazione sulla Performance anno 2022

<i>Sostegno, potenziamento Mezzogiorno</i>		<i>371.530,00 €</i>		<i>-371.530,00 €</i>	<i>N.D.</i>
<i>Rete GARR</i>	<i>22.800,00 €</i>	<i>22.057,00 €</i>	<i>22.675,00 €</i>	<i>743,00 €</i>	<i>3,37%</i>
TOTALE FFO	32.194.922,00 €	32.471.162,00 €	29.819.469,00 €	-276.240,00 €	-0,85%

Contributi

I contributi ricevuti ammontano ad Euro 33.593.183,05 e sono relativi principalmente a Contributi MIUR e altre Amministrazioni centrali, nonché da altre amministrazioni locali e da enti sovrastatali (in particolare UE); tornano ad aumentare sensibilmente rispetto all'anno precedente i contributi provenienti da Regioni e Province autonome.

Tabella 6 – Contributi

<i>Descrizione</i>	<i>Valore al 31.12.2022</i>	<i>Valore al 31.12.2021</i>	<i>Variazioni</i>
<i>Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali</i>	<i>32.506.283,80 €</i>	<i>32.142.570,08 €</i>	<i>363.713,72 €</i>
<i>Contributi Regioni e Province autonome</i>	<i>183.167,46 €</i>	<i>107.453,84 €</i>	<i>75.713,62 €</i>
<i>Contributi altre Amministrazioni locali</i>	<i>430.000,00 €</i>	<i>427.545,00 €</i>	<i>2.455,00 €</i>
<i>Contributi Unione Europea e il Resto del Mondo</i>	<i>327.887,23 €</i>	<i>327.724,35 €</i>	<i>162,88 €</i>

<i>Contributi da Università</i>	<i>54.725,00 €</i>	<i>30.000,00 €</i>	<i>24.725,00 €</i>
<i>Contributi da altri (pubblici)</i>	<i>59.029,41 €</i>	<i>2.266,52 €</i>	<i>56.762,89 €</i>
<i>Contributi da altri (privati)</i>	<i>32.090,15 €</i>	<i>68.366,40 €</i>	<i>-36.276,25 €</i>
TOTALE	33.593.183,05 €	33.105.926,19 €	487.256,86 €

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.

Si precisa, tuttavia, che, in un'ottica di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, l'Ateneo punta a raggiungere la maggior parte degli obiettivi operativi con la sola forza lavoro in servizio nelle unità organizzative, riportando nelle schede di performance la dicitura "Senza oneri".

Si riporta di seguito il cronoprogramma della programmazione del budget, integrato con le scadenze della programmazione degli obiettivi di performance:

Settembre 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 Direttori e dei Responsabili di Dipartimento 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	e. stesura e approvazione del bilancio annuale di previsione dell'anno t;
Entro il mese di gennaio dell'anno t	f. approvazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione contenente gli obiettivi operativi;
Entro il mese di febbraio dell'anno t	g. assegnazione degli obiettivi individuali per l'anno t.

Come già accennato precedentemente, nell'ottica del miglioramento della integrazione tra ciclo della Performance e ciclo di bilancio, l'Università, con il coinvolgimento di tutte le strutture interessate dall'imponente modifica normativa che ha introdotto il PIAO, intende dotarsi a breve termine di un software per gestione integrata dei cicli già detti cui si aggiunge la programmazione anticorruzione e trasparenza, che ci si auspica, consentirà all'Ateneo di avere notevoli vantaggi in termini di: maggiore rispetto delle tempistiche interne, risparmio di forze lavorative, minore margine di errore, migliori strumenti di lavoro.

ATTIVITA' NELLE AREE STRATEGICHE

Didattica

Nella fase post-pandemica l'Ateneo è tornato ad organizzare le attività didattiche in presenza.

Tuttavia, riconoscendo l'utilità dei servizi digitali, che sono stati uno strumento indispensabile per garantire il diritto allo studio durante il picco della pandemia, l'università ha ritenuto opportuno conservare, anzi migliorare, detti servizi, quali ad esempio le piattaforme digitali per l'erogazione della didattica.

Al fine di stimolare la partecipazione e il coinvolgimento attivo alle attività didattiche degli studenti, in aggiunta ai servizi che la piattaforma e learning già in uso, l'Ateneo ha acquistato la licenza d'uso triennale della **piattaforma Wooclap**: una piattaforma ARS volta allo "*students engagement*" ovvero al coinvolgimento immediato degli studenti nel corso della conduzione dell'attività didattica frontale (o in video conferenza). Essa facilita l'interazione del pubblico, mantenendo viva l'attenzione e consentendo al docente di coinvolgere gli studenti avendo riscontri immediati sulla loro partecipazione alla lezione. In considerazione del fatto che si tratta di uno strumento che **consente di superare la passività degli studenti nel corso delle lezioni e ne agevola l'attenzione e la partecipazione attiva**, la suddetta piattaforma sarà integrata a quella e-learning già in uso.

Ulteriore piattaforma digitale adottata da Unite è **Bestr**, un sistema di certificazione digitale in grado di registrare in via istituzionale le competenze trasversali acquisite dagli studenti durante il percorso universitario attraverso il rilascio degli **Open Badge** spendibili nel mercato del lavoro.

A tal fine è stata attivata una pagina web *ad hoc* contenente le informazioni utili per conoscere gli open badge in generale, quali sono disponibili presso Unite e come ottenerli (https://www.unite.it/UniTE/Didattica/Open_badge).

La continua spinta a voler migliorare l'attrattività dell'offerta formativa, ha spinto l'Ateneo a nominare la Commissione di Ateneo per le innovazioni didattiche (DR. n. 489 del 2 agosto 2022). Scopo di tale Commissione è quello di:

- a) proporre agli Organi di Governo progetti di innovazione didattica;
- b) coordinare e monitorare iniziative di innovazione didattica;
- c) ideare e sperimentare progetti di innovazione didattica;
- d) promuovere e diffondere la cultura dell'innovazione didattica, anche attraverso attività di ricerca.

Ancora attivo lo strumento dello *Student booking* (pagina dedicata al link: https://www.unite.it/UniTE/Iscrizione_lezioni), il sistema di prenotazione online che

consente agli studenti di prenotare un posto in aula, in un'ottica di controllo della capienza delle aule e di coerente gestione degli spazi di Ateneo.

L'Ateneo, peraltro, al fine di consentire ai propri studenti di assimilare le competenze richieste dai nuovi sistemi economici, ha effettuato una **ricognizione dei percorsi di formazione attivi in Ateneo per l'acquisizione delle competenze trasversali**, con lo scopo di valutare l'attualità dei percorsi già attivi e la progettazione di nuovi percorsi maggiormente rispondenti alle recenti mutazioni socio-economiche, non solo del territorio circostante, ma mondiali.

Non si può non evidenziare l'attenzione che nel 2022 Unite ha dedicato agli studenti lavoratori, con l'intento di ridurre l'abbandono dei percorsi di studio per coloro che hanno la necessità di far combaciare gli impegni universitari con quelli lavorativi.

A tal fine il Delegato alla Didattica, con la collaborazione dell'ufficio preposto, ha predisposto il **Regolamento per lo Status di studente lavoratore**. Il documento prima dell'approvazione nelle sedute degli organi, è stato condiviso nella Consulta dei Presidenti di CdS allargata ai Direttori di Dipartimento in data 13 giugno 2022. Da tale riunione sono emersi suggerimenti che sono stati recepiti ai fini della stesura del regolamento definitivo. Infine il Regolamento è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio degli Studenti che, nella seduta del 27 giugno 2022, ha espresso parere favorevole in merito. Il Regolamento per lo Status di studente lavoratore è stato approvato nella seduta del Senato Accademico del 29 giugno 2022 e del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2022.

Inoltre, nell'ottica dell'obiettivo strategico di miglioramento delle attività di tutorato, il Delegato alla Didattica ha proposto il **Regolamento di Ateneo per le attività di tutorato svolte dagli studenti senior**. Anche tale documento, prima dell'approvazione nelle sedute degli organi, è stato condiviso nella Consulta dei Presidenti di CdS allargata ai Presidi di Facoltà in data 13 giugno 2022. Infine, è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio degli Studenti che, nella seduta del 27 giugno 2022, ha espresso parere favorevole in merito. Il Regolamento è stato approvato nella seduta del Senato Accademico del 29 giugno 2022 e del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2022.

Infine, merita nota l'attenzione che l'Ateneo, grazie anche al costante lavoro del CUG e del Delegato del Rettore alle Pari Opportunità, dedica ai temi della sostenibilità (intesa in senso lato): all'interno del LADI (Laboratorio di Didattica Innovativa Interdisciplinare), arrivato nel 2022 alla sua quarta edizione, è stato progettato ed attivato il corso su tematiche di genere con denominazione "**Politica della differenza e questioni di genere**", della durata di 30 ore in 5 settimane con tre lezioni settimanali in forma mista, a partecipazione anche esterna, tanto più che era valido anche come Corso di formazione professionale, accreditato con l'Ordine degli Avvocati di Teramo e l'Ordine dei Giornalisti d'Abruzzo (https://www.unite.it/UniTE/Home/Scienze_politiche/Corso_Laboratorio_LADI_novembre-dicembre_2022)

Ricerca e Terza Missione

Nel corso dell'anno 2022, da un lato è stata confermata la Mission dell'Area Ricerca come punto di riferimento per il supporto alle strategie volte al miglioramento della qualità, attraverso il supporto alla progettazione per la partecipazione a bandi competitivi e non, per il supporto dell'Alta formazione in Ricerca e della Terza missione. Dall'altro lato l'Area Ricerca è altresì divenuta punto di riferimento per le procedure relative alla realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR e PNC, nonché dai numerosi finanziamenti ministeriali in attuazione del PNR e PON R&I.

Nel primo semestre dell'anno di riferimento si sono tenuti incontri con cadenza settimanale al fine di vagliare le opportunità progettuali, selezionare le competenze in Ateneo e riportare le attività presso i Dipartimenti. Le azioni si sono concretamente realizzate nella strutturazione di diversi progetti e partenariati con partecipazione a diversi bandi.

In particolare sono stati finanziati i seguenti progetti:

- ECOSISTEMA DELL'INNOVAZIONE – VITALITY “Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy”,
- ECOSISTEMA DELL'INNOVAZIONE – EINS - Ecosystem of Innovation for Next Generation Sardinia,
- PROTOCOLLO D'INTESA MISURA B – SUB MISURA B.4 del Programma unitario di intervento per le aree del terremoto del 2009 e 2016 a valere sul Fondo complementare del PNRR per l'innovazione nel settore agroalimentare – Completamento del “Centro Europeo Agri-BioSERV”,
- PROGETTO “Testing the potential of foodborne lactic acid bacteria to mitigate autism spectrum disorder symptoms: a translational study with *Lactiplantibacillus plantarum*”,
- PROGETTO “BipOIAR Disorder Integrative stagiNG: incorporating the role of biomarkers into Progression Across Stages (BOARDING-PASS)”.

Nel corso del 2022 si è conclusa la terza Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) realizzata dall'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca), riferita al quinquennio 2015-2019, con la pubblicazione sia del rapporto finale dell'Anvur (27/06/2022) sia del Rapporto relativo ai risultati dei singoli Atenei (21/07/2022).

I risultati della VQR, oltre a fornire una fotografia della ricerca italiana sono utilizzati dal MUR, per ripartire, l'80% della parte premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e per individuare i dipartimenti degli Atenei statali italiani che potranno competere per ottenere un importante finanziamento straordinario destinato a sostenere un progetto di ricerca e sviluppo quinquennale.

Le pubblicazioni scientifiche conferite e valutate sono state 646.

Con Decreto Ministeriale n. 581 del 24 giugno 2022 è stato assegnato il Fondo di Finanziamento ordinario (FFO) alle Università, e tenuto conto anche dei risultati della VQR 2015-2019, **è stata attribuita all'Ateneo di Teramo una quota premiale FFO 2022, leggermente superiore rispetto a quella dell'anno precedente.**

Nella VQR 2015-2019 sono stati anche valutati i casi studio relativi alla Terza Missione, ovvero all'insieme delle attività con cui le Istituzioni collaborano e interagiscono con i contesti territoriali e la società.

I tre casi studio conferiti dall'Università di Teramo sono i seguenti:

- **Unite per la legalità e l'inclusione**, inserito nel campo d'azione principale h. Produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e politiche per l'inclusione
- **Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD) e servizio al territorio**, inserito nel campo d'azione principale e. Sperimentazione clinica e iniziative di tutela della salute
- **Intermediazione per la promozione dell'imprenditorialità e dell'occupazione**, inserito nel campo d'azione principale b. Imprenditorialità accademica.

Nel corso del 2022, a seguito della pubblicazione da parte di ANVUR dei documenti relativi ai risultati dell'esercizio VQR 2015-2019, sono stati avviati gli incontri con le strutture dipartimentali per analizzare e discutere i risultati ottenuti, in particolare in data 30 novembre 2022 con il Dipartimento di Scienze della Comunicazione e in data 15 dicembre 2022 con il Dipartimento di Scienze Politiche. Nel 2023 si sono conclusi gli incontri con gli altri Dipartimenti.

L'analisi delle operazioni di **Formazione in Ricerca** pone l'attenzione su tematiche coordinate con i programmi di sviluppo quadriennale 2017-2020 e 2021-2024, attraverso i quali l'Ateneo continua a valorizzare le politiche di consolidamento della filiera della ricerca mediante il finanziamento e la gestione in qualità della formazione dottorale e post-dottorale, continuando, di fatto, a porre l'alta formazione in ricerca fra le aree strategiche di sviluppo.

Per perseguire tale visione strategica UniTe intende raggiungere due principali obiettivi:

A. Potenziare la filiera dell'alta formazione in ricerca attraverso politiche di:

- raccordo dei corsi di dottorato con istituzioni esterne pubbliche e private (finanziamento di borse di studio esterne);
- consolidamento della dimensione internazionale e intersettoriale

- promozione delle azioni di progettazione dei programmi di dottorato e post dottorato nazionali e internazionali.

Nel corso del 2022, sono stati avviati processi di pianificazione strategica definendo nuovi organismi e strumenti capaci di sostenere in modo dinamico la programmazione, monitoraggio e valutazione della materia. Tra le azioni di pianificazione principali sono da citare:

- 1) Pianificazione procedure e programmazione borse aggiuntive di dottorato su azioni Innovazione e Green a valere su fondi MUR DM 1061 del 10/08/2021 (Senato accademico del 26 ottobre 2021 e CdA del 27 ottobre 2021 con i quali si è ratificato il Decreto Rettorale n. 411 del 28 settembre 2021)
- 2) Pianificazione procedure e programmazione borse aggiuntive di dottorato comunale su 15 fondi Agenzia di Coesione DL 222/2022
- 3) Deliberazione del nuovo regolamento di dottorato in coerenza con D.M. n. 226 del 14 dicembre 2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 308 del 29 dicembre 2021, "Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati", entrato in vigore il 13 gennaio 2022 (Senato accademico del 1° marzo 2022 e CdA del 2 marzo 2022 ed emanato con D.R. n. 158 del 9 marzo 2022)
- 4) Pianificazione in seno al tavolo di coordinamento di Ateneo dell'accREDITamento e programmazione XXXVIII ciclo (Riunioni del tavolo coordinatori Ateneo nei giorni 10 e 17 maggio 2022)
- 5) Selezione in seno al tavolo di coordinamento di Ateneo delle candidature sulle risorse MUR e DM 351 e DM 352 del 9 aprile 2022 (Riunioni del tavolo coordinatori Ateneo nei giorni 10 e 17 maggio)
- 6) Deliberazione programmazione del XXXVIII ciclo (Senato accademico e CdA del 24 maggio 2022)
- 7) Costituzione del gruppo di lavoro per la coordinazione e partecipazione bandi competitivi PNRR (DR 647/2021)
- 8) Costituzione tavolo di lavoro per attuazione azioni progetto AGRIBIOServ (DR. 288/2022)
- 9) Redazione di numerose proposte competitive a valere sulle azioni PNRR
- 10) Confronto delegato all'alta formazione e Presidio di Qualità per l'avvio dell'applicazione del sistema AVA 3 relativamente al terzo livello di formazione (Prima riunione 16 giugno 2022)
- 11) Confronto all'interno del tavolo dei coordinatori di dottorato al fine di attuare la gestione in qualità del terzo livello di formazione in coerenza con in nuovo Modello di accREDITamento

periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari Consiglio Direttivo ANVUR 12 ottobre 2022.

12) Proposta di regolamento della scuola di dottorato

L'impegno profuso, l'insieme delle proposte, delle pianificazioni, delle operazioni e delle professionalità messe in campo dall'Area Ricerca, sono facilmente tradotte nei **risultati conseguiti nel corso del 2022**, di seguito elencati:

- 1) Aumento numero di corsi di dottorato accreditati (7 corsi con sede amministrativa Teramo, partecipazione ad 1 corso di dottorato associato con sede amministrativa Roma tre e partecipazione a due dottorati nazionali);
- 2) Aumento delle borse di dottorato messe a bando nel XXXVII (47 borse) e XXXVIII (55 borse) ciclo contro le 46 borse e 36 borse del XXXVI e XXXV ciclo e proposta di una nuova struttura di gestione della formazione dottorale;
- 3) Aumento del numero di borse di dottorato intercettate da istituzioni esterne nel XXXVII (18 borse) e XXXVIII ciclo (23 borse) rispetto alla media di 12 dei cicli XXXVI e XXXV
- 4) Consolidamento del numero di dottorandi con titolo di studio acquisiti all'estero (media dottorandi/ciclo xx) e *consolidamento del numero di dottorandi in mobilità all'estero con periodo superiore a tre mesi (media dottorandi=10 con periodi mobilità > 3 mesi xxx);
- 5) Aumento del finanziamento borse a valore fondi Ministeriali ricevuti per il XXXVII ciclo dall'Agenzia di coesione nell'ambito del bando dottorati comunali (3 borse) e dal MUR nell'ambito dell'azione PON R&I (12 borse biennali con cofinanziamento terzo anno a carico dell'Ateneo) nonché nel XXXVIII ciclo finanziate con le risorse previste dal DM 351/2022 (20 borse) e dal DM 352/2022 (borse 5).
- 6) Aumento sensibile dei finanziamenti indirizzati al potenziamento delle infrastrutture di ricerca (Vitality, Misura B4, due progetti SISMA 2016), strumentazioni (Fondi per edilizia MUR), reclutamento personale in formazione di ricerca (Vitality e Sisma 2016 Scalare)

Ulteriore sfaccettatura della rilevanza del processo di ricerca è, certamente, rappresentata dalle operazioni dell'Ufficio Trasferimento Tecnologico (UTT) che gestisce il deposito e il mantenimento in vita del portafoglio brevetti di Ateneo fino alla commercializzazione, nel rispetto della normativa nazionale (D.Lvo n. 30 del 10.02.2010 e s.m.i.) ed internazionale sulla proprietà industriale e del Regolamento dell'Università degli Studi di Teramo in materia di brevetti. Al 31.12.2022, se si considera la "famiglia di brevetti", il portafoglio dei brevetti attivi dell'Ateneo è costituito da n. 5 famiglie di brevetti, una in più rispetto al 2021. Tuttavia, in considerazione delle avvenute estensioni e validazioni nei Paesi di interesse, se si calcolano tutti i brevetti attivi di ciascuna famiglia, il portafoglio è costituito da n. 16 brevetti attivi, uno

in più rispetto al 2021, di cui n. 5 brevetti concessi in Italia e all'estero. In particolare, nel 2022 si è conclusa la procedura di rilascio del Brevetto Israeliano IL n. 248260 ed è stato depositato un nuovo Brevetto Italiano in contitolarità con l'Università degli Studi di Perugia e Monini spa. Ogni brevetto segue una sua strada attraverso le operazioni di mantenimento e di prosecuzione brevettuale in base alla normativa vigente nel Paese di entrata. È ancora attivo l'Accordo, del 14.01.2019, per la licenza esclusiva del Brevetto Italiano n. 102014902238891 del 21.06.2016, che consente all'impresa di produrre e commercializzare il brevetto dietro corrispettivo fisso e variabile. Di seguito i brevetti attivi dell'Ateneo distinti per famiglie di brevetti:

Tabella 7 – Brevetti attivi

Brevetti Università degli Studi di Teramo	Anno registrazione
Domanda di Brevetto Internazionale PCT/EP2015/058701	2015
1.1. Brevetto Israele - IL n. 248260	Concesso 2022
1.2. Brevetto Europeo n. 3134532 del 17/04/2019, validato in	Concesso 2019
1.2.1 ITALIA	2019
1.2.2 GERMANIA	2019
1.2.3 FRANCIA	2019
1.2.4 BELGIO	2019
1.2.5 GRAN BRETAGNA	2019
Brevetto Italiano n. 102014902238891 del 21/06/2016	2014
2.1. Brevetto Italiano n. 102014902238891 del 21/06/2016 <i>(Brevetto concesso in licenza d'uso esclusivo con Accordo sottoscritto il 14.01.2019)</i>	Concesso 2016
2.2. Brevetto Europeo n. 2915426 del 28/04/2021, validato in	Concesso 2021
2.2.1 FRANCIA	2021

2.2.2 GERMANIA	2021
2.2.3 PORTOGALLO	2021
2.2.4 ITALIA	2021
2.2.5 SPAGNA	2021
Brevetto Italiano n. 102016000129938 esteso in Europa	2016
3.1 Brevetto Italiano n. 102016000129938 del 14/05/2019	Concesso 2019
3.2 Domanda di deposito Brevetto Europeo n. 17830021.6	2017
4. Deposito di Brevetto Italiano n. 102021000029210 del 18/11/2021	2021
5. Domanda di brevetto Italiano n. 102022000018024 del 02/09/2022	2022

Il trasferimento tecnologico e il Licensing

L'Università di Teramo, nell'ambito del Trasferimento Tecnologico e del Licensing, mira a sostenere lo sviluppo, la valorizzazione e l'ampia diffusione della conoscenza prodotta al fine di valorizzare, anche in chiave economica, i risultati della ricerca scientifica e tecnologica conseguiti in ambito universitario. In tale direzione, sono incoraggiate tutte le azioni tese alla tutela della proprietà industriale e viene supportata la crescita delle strutture di intermediazione al fine di creare sinergie sempre più consistenti con gli attori locali, pubblici e privati. A testimonianza dello sviluppo della ricerca di Ateneo e della diffusione dei risultati e in coerenza con gli obiettivi di Terza Missione e di Trasferimento Tecnologico, l'Accordo del 14/01/2019 per la licenza esclusiva del Brevetto Italiano n. 102014902238891 del 21/06/2016 che, consentendo all'impresa di produrre e commercializzare il brevetto, ha generato royalties a favore dell'Ateneo. Nell'ottica dei contatti con il territorio locale, nel 2022, si sono concluse le procedure per la costituzione della Fondazione ITS "Turismo e Cultura Abruzzo" e della Associazione APEnet.

Spin Off e Start up

Unite promuove la valorizzazione dell'attività di ricerca sostenendo anche la creazione di nuove imprese in grado di proporre sul mercato prodotti e servizi innovativi e ad elevato contenuto tecnologico e di conoscenza, con l'obiettivo di incidere significativamente sulla catena di creazione del valore delle imprese locali e di incrementare le potenzialità economiche e sociali del territorio. La nascita degli Spin off favorisce il contatto tra le strutture di ricerca universitarie, il mondo produttivo e le istituzioni del territorio, per sostenere la ricerca e diffondere nuove tecnologie con ricadute positive sulla produzione industriale e il benessere sociale del territorio. Nell'anno 2022 sono stati costituiti un nuovo Spin Off e una nuova Start Up, così al 31.12.2022 sono 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.
- 4. Spin Off Accademico Mac Factory srl del 2022**
- 5. Start Up "Millo srl" del 2022**

Nel 2022, inoltre si sono concluse le procedure per la **revisione del Regolamento Spin Off e Start Up** pubblicato nei primi mesi del 2023.

Internazionalizzazione

Nel 2022 il processo di internazionalizzazione di UniTE ha ripreso le sue attività rimaste in molti casi in una condizione di stand-by o a basso livello causa l'emergenza della pandemia COVID-19.

Il Delegato di ateneo ha promosso, coinvolgendo le Facoltà e relativi Delegati e gli Uffici preposti alle attività di Internazionalizzazione (Ufficio Relazioni e Mobilità Internazionale, International Welcome Office), le opportunità relative alla mobilità studenti, docenti e personale TAB per studio e/o tirocinio e per attività didattiche.

Il Delegato del Rettore all'internazionalizzazione ha continuato a mantenere stretti contatti con la Commissione dei Delegati all'Internazionalizzazione degli altri atenei Italiani costituita in seno alla CRUI, che ha garantito nel nostro ateneo l'applicazione coordinata e/o disseminazione di iniziative sviluppate a livello nazionale.

Nel 2022, le attività sono riprese per la maggior parte in presenza, adottando la modalità a distanza (ad es. attraverso collegamenti online, stanze virtuali GMeet) solo nel caso di urgenza o qualora le condizioni lo rendessero necessario.

Da rimarcare il fatto che dopo l'apertura nel 2021 del nuovo programma **Erasmus 2021-2027** per cui l'Università di Teramo ha ricevuto l'accreditamento con un progetto che è stato

positivamente valutato dalla EACEA con l'attribuzione della **Erasmus Charter** ed il riconoscimento del massimo punteggio (100/100), si è dovuto procedere ad attivare e sviluppare i progetti e le iniziative poste in stand-by o approvate nel 2021 ed in particolare:

- ✓ Il programma di mobilità Erasmus KA131 for Traineeship G.R.E.A.T., coordinato dall'Università Reggio Calabria;
- ✓ Il programma di mobilità Erasmus KA131 COMMO del consorzio coordinato da UNIMED;
- ✓ Il programma di mobilità Erasmus KA131 del consorzio coordinato da UniADRION messa in atto di un sistema digitalizzato (dashboard) per la approvazione degli accordi interistituzionali Erasmus, in accordo alle direttive EACEA.

Nel 2022 è stato necessario accelerare il completamento delle attività finalizzate all'utilizzo dei fondi del progetto KA107 2019 che era stato posto in totale stand-by causa pandemia COVID. Questo ha comportato un lavoro aggiuntivo degli uffici preposti e la collaborazione con il Centro informatico di ateneo.

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Internazionalizzazione, esposti in precedenza, è fondamentale che la strategia venga sviluppata attraverso la condivisione, promuovendo occasioni di incontro tra i vari attori interni all'Ateneo.

Invero, sono stati organizzati vari incontri (con cadenza bimensile) con i delegati alla mobilità e internazionalizzazione delle cinque facoltà finalizzati a: verifica di criticità inerente i progetti di mobilità; pianificazione e gestione bandi Erasmus (studio, traineeship, International Credit Mobility KA107, docenti e personale TAB), aspetti inerenti alla mobilità ed organizzazione di attività destinate agli studenti internazionali. Tali incontri sono stati organizzati in collaborazione con il personale TA degli uffici preposti alle attività di Internazionalizzazione. Sono stati organizzati anche incontri con altri delegati di ateneo ed in particolare con il Delegato alla Didattica per definire strategie ed azioni congiunte.

Con riferimento a ciascun obiettivo strategico, si riporta una breve lista delle attività svolte:

Promuovere la competitività internazionale dell'Ateneo (OS 1)

Nel 2022 le attività aventi come obiettivo il miglioramento del riconoscimento a livello internazionale delle eccellenze nella didattica e ricerca di UNITE hanno avuto una ripresa dopo le condizioni limitative della pandemia. Sono state sviluppate alcune attività ed in particolare: partecipazione di UNITE come membro di Associazioni e network a livello internazionale ad eventi da loro organizzati, quali UNI-Italia e CRUI; sviluppo dei rapporti e collaborazione con UniAdrion (<http://www.uniadrion.net/>), associazione di università e centri di ricerca dell'area

Adriatica-Ionica (Referente: prof. E. Cocco), UNIMED (Referente prof.ssa Paola Pittia) e CUIA (IT-AR, delegato il dott. Emilio Chiodo).

UNITE è stata coinvolta in vari sottogruppi con il coinvolgimento di colleghi di vari Dipartimenti e inserimento anche in proposte progettuali.

Eventi internazionali: UNITE ha promosso l'organizzazione nell'ambito del Forum Gran Sasso la 3° Conferenza dei Rettori Africani (30 settembre 2022) in collaborazione con MAECI e ICCROM che si è svolta in modalità "blended" con interventi programmati sia in presenza a Teramo che online.

Rafforzare la dimensione internazionale della didattica (I° e II e III° livello) (OS 2)

Il Corso di Laurea Magistrale a Doppio Titolo Internazionale in Food Science and Technology tra UNITE e la Chulalongkorn University (TH), avviato nell'AA 2020-21, ha iniziato, con leggero ritardo rispetto a quanto pianificato, le mobilità degli studenti (sia in che out) e si prevede di mantenere la continuità negli scambi che sono stati rafforzati anche dalla mobilità di docenti sia di UNITE che della Chulalongkorn University nell'estate 2022 grazie alle borse del progetto Erasmus+ KA107.

Sono riprese le attività di sviluppo di nuove collaborazioni nella didattica e alta formazione con contatti e incontri (soprattutto online) con Università di alcuni Paesi europei (Spagna, Università di Murcia, Università di Granada) ed extra-europei, in particolare la Cina (come follow-up degli incontri svolti nel 2019), Ukraina, Colombia (Universidad del Atlantico) e Vietnam. L'Università di Granada ha dimostrato l'interesse di sviluppare un percorso a doppio titolo per il CdS L-26 Scienze e Tecnologie Alimentari (incontro a Granada, ottobre 2022).

UNITE sta inoltre seguendo le indicazioni ministeriali e della CRUI per quanto riguarda le iscrizioni di studenti stranieri che sono chiamati a pre-iscriversi nella piattaforma UNIVERSITALY.

Migliorare la mobilità internazionale (OS 3)

L'Università di Teramo ripone grande attenzione al supporto alla mobilità degli studenti attraverso il programma Erasmus, sia per studio che per tirocinio. Inoltre nel 2022 hanno ripreso le attività anche i quattro consorzi in cui UNITE è coinvolta (G.R.E.A.T, UNIMEDCOMMO, UniAdrion, Eu4Eu), che offrono interessanti opportunità di scambio aggiuntive a quelle assegnate all'Università di Teramo.

UNITE ha investito nella partecipazione al Bando Erasmus+ International Credit Mobility (KA107) quale cornice per supportare la mobilità di studenti, docenti e dottorandi in Paesi extra-EU con il coinvolgimento di tutte le Facoltà. Nel 2021 sono state completate le mobilità finanziate dal progetto KA107 2019 (n. 32) e la relazione finale è stata valutata positivamente dalla Agenzia Erasmus.

Nel 2022 sono iniziate anche le attività di pianificazione delle mobilità del progetto Erasmus KA107 2020 (scadenza luglio 2023) con borse di mobilità per Armenia, Tailandia, Ucraina e Namibia e Georgia.

Il Delegato all'Internazionalizzazione ha partecipato a tutte le riunioni promosse da CRUI *International*, il sottogruppo della CRUI che è costituito dai Delegati all'Internazionalizzazione delle università Italiane, come pure a quelle relative al gruppo "Cooperazione allo sviluppo internazionale".

Programma ERASMUS+ e ulteriori accordi di mobilità

Le attività di mobilità studenti e docenti è supportata dai Delegati alla mobilità Erasmus ed internazionale delle cinque facoltà, dall'Ufficio Relazioni e mobilità internazionale e dall'International welcome office. Le attività prevedono la gestione dei bandi (apertura, procedure di valutazione, attività di disseminazione e orientamento con eventi dedicati, interazione con la ESN, tutoraggio degli studenti e docenti outgoing e incoming.

Tabella 8 Programmi Erasmus

AZIONE	TIPOLOGIA AZIONE	FINANZIAMENTO TOTALE PER TIPOLOGIA DI AZIONE (Euro)	N. DESTINATARI
ERASMUS+ AZIONE KA131 (Mobilità verso paesi UE) A.A. 2021/2022	Mobilità studenti outgoing studio (SMS)	186.900,00	85
	Mobilità studenti out- going traineeship (SMP)	44.000,00	62*
	Mobilità docenti outgoing attività didattica (STA)	4.575,00	4

Relazione sulla Performance anno 2022

	Mobilità out-going personale TAB per attività di formazione (STT)	3.129,00	2**
	Supporto organizzativo	44.370,00	----
	TOTALE	282.974,00	153
ERASMUS+ AZIONE KA131 (Mobilità in Entrata) A.A. 2021/2022	Mobilità studenti incoming-studio (SMS)		64
	Mobilità studenti incoming traineeship (SMP)	----	13
ERASMUS+AZIONE KA107: call 2019(International Credit Mobility)	Mobilità incoming+out-going (1°, 2°, 3° ciclo studenti, docenti (università di Namibia, Armenia, Tailandia, Ucraina)	107.290,00	32
ERASMUS+ AZIONE KA107: Call 2020 (International Credit Mobility)	Mobilità incoming+out going di studenti, dottorandi, docenti di università di Armenia, Georgia, Namibia, Tailandia, Ucraina	201.470,00	59

Va considerato che il Progetto ERASMUS+ AZIONE KA131 **terminerà il 31 ottobre 2023.**

Nel 2022 risulta che UNITE **aderisce a n. 4 consorzi di università italiane** per scambi di studenti per studio, traineeship che permettono ai nostri studenti ulteriori mobilità in uscita e di accogliere studenti da altre università straniere o di scambio docenti (es. COMMO). In particolare:

- Consorzio Universitario 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.
- 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.
- 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. Nell'a.a. 2021/2022 sono state realizzate le seguenti mobilità:
 - n. 1 docente (STA) incoming dall'Albania
 - n. 3 docenti (STA) outgoing verso l'Albania
- Consorzio **UNI-Adrión** (approvato per scambi dal 2022), Coordinatore Università Politecnica delle Marche, per mobilità studenti e docenti in Università Paesi Balcani.

Progetti ERASMUS+ AZIONE KA107 (International Credit Mobility, Mobilità da e verso Paesi Extra UE - Partner Countries)

ERASMUS+ AZIONE KA107, call 2019: il progetto si è concluso il 31.07.2022 ed ha ottenuto nel mese di marzo 2023 una valutazione positiva da parte dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ pari a 86/100 nonostante le mobilità siano state n. 11 e abbiano avuto una riduzione notevole a causa dell'Emergenza Covid e della guerra in Ucraina nostro partner e in Armenia.

Si è già provveduto alla restituzione del saldo all'Agenzia Nazionale Erasmus+.

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

ARMENIA

ATENEI PARTNER:

- 1) EURASIA INTERNATIONAL UNIVERSITY
- 2) ARMENIAN NATIONAL AGRARIAN UNIVERSITY

3) YEREVAN STATE UNIVERSITY

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
3 (Studenti: 0 staff per docenza: 2 Staff per training: 1)	2 (Studenti: 0 staff per docenza: 1 Staff per training: 1)	5

NAMIBIA

ATENEIO PARTNER:

1) UNIVERSITY OF NAMIBIA

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
2 (Studenti: 0 staff per docenza: 1 staff per formazione: 1)	0 (Studenti: 0 staff per docenza: 0)	2

TAILANDIA

ATENEI PARTNER:

1) KASETSART UNIVERSITY

2) CHULALONGKORN UNIVERSITY

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
2 (Studenti: 0 staff per docenza: 2)	2 (Studenti: 1 staff per docenza: 1)	4

UCRAINA

ATENEI PARTNER:

- 1) ODESSA NATIONAL MARITIME UNIVERSITY

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
0 (Studenti: 0 staff per docenza: 0)	0 (Studenti: 0 staff per docenza: 0)	0

ERASMUS+ AZIONE KA107, call 2020

Progetto in fase di realizzazione con scadenza 31 luglio 2023. Si procederà pertanto ad aggiornare il quadro delle mobilità realizzate nella prossima relazione. Sotto 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

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

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
9 (Studenti: 4 staff per docenza: 5)	7 (Studenti: 3 staff per docenza: 4)	16

GEORGIA

ATENEI PARTNER:

- 1) CAUCASUS UNIVERSITY LTD
2) IVANE JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY
3) THE UNIVERSITY OF GEORGIA

Relazione sulla Performance anno 2022

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
12 (Studenti: 8 Staff per docenza: 3 staff per formazione: 1)	7 (Studenti: 4 Staff per docenza: 3)	19

NAMIBIA

ATENEO PARTNER:

- 1) UNIVERSITY OF NAMIBIA

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
3 (Studenti: 2 Staff per docenza: 1)	2 (Studenti: 1 Staff per docenza: 1)	5

THAILANDIA

ATENEI PARTNER:

- 1) KASETSART UNIVERSITY
- 2) CHULALONGKORN UNIVERSITY

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
4 (Studenti: 3 -dottorandi- Staff per docenza: 1)	3 (Studenti: 1 - dottorando- Staff per docenza: 2)	7

UCRAINA

ATENEO PARTNER:

- 1) ODESSA NATIONAL MARITIME UNIVERSITY

Totale Incoming	Totale Outgoing	Numero Totale di Partecipanti
------------------------	------------------------	--------------------------------------

6 (Studenti: 3 Staff per docenza: 3)	6 (Studenti: 3 Staff per docenza: 3)	12
---	---	----

Accordi di collaborazione e cooperazione internazionale (al dicembre 2022).

Il Quadro di cooperazione internazionale è consultabile al link:

[https://www.unite.it/UniTE/Elenco Accordi di cooperazione internazionale](https://www.unite.it/UniTE/Elenco%20Accordi%20di%20cooperazione%20internazionale)

Gli Inter istituzionali Agreement (ECHE-Erasmus+) sono consultabili al Link:

[https://unite.erasmusmanager.it/studenti/report accordi.aspx](https://unite.erasmusmanager.it/studenti/report_accordi.aspx)).

Partecipazione a programmi della Commissione Europea

Nel 2022 sono stati realizzati i seguenti progetti altresì consultabili al Link: ([https://www.unite.it/UniTE/Ricerca/Erasmus finanziati](https://www.unite.it/UniTE/Ricerca/Erasmus%20finanziati))

Tra i principali progetti in corso di realizzazione nel 2022 si annoverano:

Erasmus+ Edu-2022- GEEK4FOOD “GLOCAL ECOSYSTEMS AND EXPANDED KNOWLEDGE FOR GREEN SKILLS AND CAPABILITY IN THE FOOD SECTOR”, della durata di 36 mesi e terminerà il 12/12/2025. Il progetto svilupperà un programma di lavoro intersettoriale per supportare la transizione del sistema alimentare verso soluzioni sostenibili e verdi.

Accanto ai soggetti beneficiari, si annoverano due Enti associati sono: FOODDRINKEUROPE AISBL (BE - BELGIO), ICC-INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR CEREAL SCIENCE AND TECHNOLOGY (AT - AUSTRIA).

Il Budget di unite è pari ad Euro 139.103,00.

Erasmus+ Capacity Building ARMDOCT Reforming Doctoral Education in Armenia in Line with Needs of Academia, Industry and Current EU practices, della durata di 36 mesi, termine 14 gennaio 2023. UniTE è partner, ed ha ricevuto un contributo di euro 58.095,00 euro. Responsabile scientifico del progetto è la Prof.ssa Paola Pittia. Il progetto risponde a un'urgente necessità di riformare l'istruzione dottorale (DE) in Armenia in linea con i Principi di Salisburgo, ponendo l'accento sulla politica, sul quadro giuridico (incluso lo statuto) e sulle procedure istituzionali a sostegno di studi di dottorato integrativi e orientati a livello internazionale che coinvolgono università, enti di ricerca e industria.

Erasmus+ Programme, KA2 - Strategic Partnerships for Adult Education VRSCIT

“Virtual Reality Science Tour” ha come responsabile scientifico la Prof.ssa Raffaella Morselli – Facoltà di Scienze della comunicazione. Il progetto intende sostenere pratiche innovative e iniziative comuni per promuovere la collaborazione, l'apprendimento reciproco e lo scambio di esperienze. Gli obiettivi del progetto consistono nel condurre una visita educativa virtuale in luoghi di interesse culturale, sociale e naturale di ciascun partner coinvolto, da Portogallo, Spagna, Italia e Lituania, utilizzando la tecnologia VR (Virtual Reality) per rimuovere le barriere della visualizzazione remota degli ambienti consentendo a tutti di sperimentare un alto valore educativo attraverso la digitalizzazione. Durata di 36 mesi con inizio il 01/09/2020 e fine il 31/08/2023. Il valore del finanziamento è di € 99.320,00.

Erasmus + Jean Monnet Activities EUCRJU “EU Criminal Justice” ha come responsabile scientifico la Prof.ssa Pistoia Emanuela – Facoltà di Giurisprudenza. Obiettivo è fare della Facoltà di Giurisprudenza un centro di insegnamento e ricerca in materia di giustizia penale europea, con un ramo didattico integrato e potenziato da un ramo di ricerca. Durata di 36 mesi conclusione il 23 ottobre 2023. Il valore del finanziamento è di € 21.961,80.

Erasmus + OLD AND NEW EUROPE – ART AS A KEY TO UNDERSTAND SOCIAL AND POLITICAL TRANSFORMATIONS con referente scientifico prof.ssa Besutti Paola in partenariato con Polonia: Centro franco-polacco come leader/coordinatore e Scuola Elementare di Lamkowo come partner, Italia: Istituto comprensivo FolignanoMatignano Portogallo: scuola media a Sao Bruno. Gli obiettivi del progetto consistono nello stimolare gli alunni degli Istituti scolastici destinatari ad interessarsi alle materie artistiche, offrendo loro e agli insegnanti diverse opportunità e strumenti, come seminari internazionali e campi artistici o lo sviluppo di metodi didattici innovativi.

Durata di 36 mesi conclusione il 31 dicembre 2022. Il budget Unite è di € 8.250,00

Attività amministrativa e servizi agli utenti

Nell'anno 2022 si è assistito alla positiva ripresa post-pandemia delle relazioni interpersonali.

A tal proposito UniTe, pur continuando a tutelare la salute della popolazione universitaria, ha progressivamente ristabilito, quale normale modalità di frequenza, la presenza in aula, ha organizzato eventi che hanno coinvolto studenti e docenti in loco (si pensi alle numerose iniziative di orientamento presso le scuole, alle giornate di Open Day o Summer/Winter school svolte dall'Ufficio Orientamento in entrata e dai Dipartimenti), ha favorito gli scambi culturali internazionali.

Tuttavia, i vantaggi dei metodi organizzativi lasciati dalla pandemia sono stati apprezzati e confermati in fase di attività ordinaria: come la possibilità di prenotare il posto in aula online, l'organizzazione di incontri online, webinar tematici, servizi digitali sempre più avanzati e personalizzati.

Da sempre, 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 2022, 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 *job placement* (orientamento in uscita).

Attività di orientamento in entrata

L'Ufficio orientamento in entrata in collaborazione con i servizi di Dipartimento, sulla base dell'indirizzo delineato dal Delegato alle Politiche per l'Orientamento, PLS e POT e dalla Commissione Orientamento in entrata, ha fornito supporto nell'organizzazione di attività di orientamento in house. Si tratta di iniziative organizzate in sede per promuovere l'offerta formativa e i servizi di Ateneo, offrendo agli studenti la possibilità di visitare e conoscere anche le strutture e i laboratori.

Gli eventi organizzati nel 2022 sono:

- Open Day: 29/04/2022
- Open House Medicina Veterinaria: 20/05/2022 - 24/06/2022
- Open House Giurisprudenza: 08-15-29/06/2022 - 13-20-27/09/2022
- Open House Scienze della Comunicazione: 21/09/2022
- Open House Bioscienze: 22/09/2022.

Oltre a quelle elencate, sono state organizzate ulteriori iniziative dedicate agli studenti degli Istituti di Istruzione superiore, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Unistem Day: 11/03/2022
2. Convegno Api, miele e non solo...: 20/05/2022
3. Desk informativi Orientamento in occasione della manifestazione Teramo Comix: 6-8/05/2022

Inoltre, è stata promossa l'iniziativa "LEZIONI ALL'UNI(VERSI)TE", con la quale è stata offerta agli studenti degli Istituti Superiori, in particolare i diplomandi, la possibilità di partecipare liberamente, in veste di uditori a varie lezioni frontali, allo scopo di conoscere in maniera diretta l'offerta formativa dei vari Corsi di Laurea.

Sono state organizzate di Attività di orientamento presso le Scuole in presenza e a distanza.

In particolare sono stati svolti incontri presso numerose scuole e attivati Progetti nell'ambito dei Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento con vari Istituti di Istruzione Superiore (Dipartimento di Medicina Veterinaria e Dipartimento di Scienze della Comunicazione).

Sono stati organizzati eventi da remoto (webinar tematici) svolti da docenti dei vari Dipartimenti Webinar dedicati a studenti degli Istituti Superiori.

Si segnala inoltre che nel periodo maggio/novembre è stato attivato lo **sportello di orientamento online**, con la possibilità di prenotare incontri individuali personalizzati con i Delegati all'orientamento in entrata di ciascuna Facoltà per conoscere i nostri Corsi di Laurea e

ricevere tutte le informazioni utili per una scelta consapevole del percorso di studi universitari da intraprendere.

Inoltre sono state proposte la **Winter School** e le **Summer School**.

In particolare il 23 e 24 febbraio 2022 si è svolta la Winter School del Corso di Laurea in Biotecnologie organizzata nell'ambito del Progetto Piano Nazionale Lauree Scientifiche (PLS), coordinato dalla Prof.ssa Natalia Battista.

Nelle giornate della Winter School, dedicate a studenti degli Istituti di Istruzione Superiore, si sono tenute lezioni frontali, attività laboratoriali, momenti di orientamento e visite guidate presso i laboratori di ricerca del Dipartimento di Bioscienze e Tecnologie Agro-Alimentari e Ambientali.

Successivamente, nel mese di luglio, sono state organizzate le Summer School dei vari Dipartimenti di Ateneo per sostenere gli studenti nell'orientamento universitario e nella scelta dei Corsi di laurea.

Nel corso delle Summer School sono stati presentati i Corsi di Laurea dell'Università di Teramo, i relativi ordinamenti didattici, gli sbocchi occupazionali, i servizi offerti dall'Ateneo e i progetti di internazionalizzazione (Erasmus+ Studio, Erasmus+ for Traineeship, e altro).

I partecipanti inoltre hanno potuto assistere a lezioni demo, partecipare attivamente a esperienze laboratoriali guidate e condividere testimonianze di vita universitaria con gli studenti senior dell'Ateneo.

L'Ufficio orientamento in entrata, ha fornito supporto nell'organizzazione di eventi di sensibilizzazione per la realizzazione dei percorsi di autovalutazione nelle Scuole.

In particolare nel mese di marzo 2022 è stata trasmessa agli Istituti di Istruzione Superiore una nota informativa relativa al Progetto Orientazione. Il Progetto, che si concretizza nel Portale <https://www.orientazione.it/>, consente ad Atenei, Scuole e studenti e studentesse di accedere ad un bacino di servizi utili all'orientamento in ingresso. Successivamente sono stati promossi due incontri a distanza di sensibilizzazione per la **realizzazione dei percorsi di autovalutazione** nelle Scuole proprio attraverso l'utilizzo della piattaforma Orientazione.

Nell'ambito delle iniziative rivolte all'orientamento degli studenti triennali per la valorizzazione delle magistrali sono stati organizzati incontri degli studenti laureandi delle triennali con studenti e/o laureandi delle magistrali.

Gli incontri si sono svolti nel mese di ottobre e dicembre e sono stati:

- Open day dei CdLM: l'evento, dedicato alla presentazione dei corsi di laurea magistrale, ha visto la partecipazione dei Presidenti di ciascun CdLM che hanno curato la sessione di approfondimento dell'offerta formativa, e quella di studenti laureandi e laureati che hanno descritto la propria esperienza e tutte le opportunità offerte dal percorso

universitario magistrale. Ad ogni presentazione è seguita una breve sessione di "question time" per rispondere a quesiti e curiosità.

- "Move Forward: la formazione universitaria per la transizione al mondo del lavoro": l'iniziativa, nata dalla collaborazione tra Orientamento e Placement, è stata organizzata allo scopo valorizzare il ponte tra il mondo della formazione universitaria - con un focus dedicato alla presentazione dell'offerta formativa dei CdLM e alla testimonianza di laureati UniTE - e il mondo del lavoro - con la presentazione dei profili professionali in uscita e la possibilità di svolgere colloqui di lavoro con le aziende.

Sono stati realizzati, inoltre, una campagna di orientamento mirata a pubblicizzare il CdS in L-P02 e un evento di orientamento mirato a pubblicizzare le magistrali internazionali.

L'Ufficio Orientamento in entrata ha provveduto all'attivazione e gestione del servizio di prenotazione degli incontri allo sportello di orientamento on line attraverso l'utilizzo della funzionalità presente in Google Calendar denominata "Programma degli Appuntamenti".

Orientamento in uscita – occupabilità degli studenti laureati

Nell'epoca in cui viviamo, segnata da grandi cambiamenti, quali la pandemia, l'innovazione tecnologica, la globalizzazione dei mercati, la GIG Economy, il mondo del lavoro è stato profondamente ridisegnato, come pure i processi produttivi, il concetto di carriera, il significato di esperienza lavorativa per gli individui.

Il confronto nazionale ed europeo su queste questioni trova nel costrutto di occupabilità il proprio punto di incontro.

Parallelamente a questo scenario, sta crescendo una nuova generazione di lavoratori le cui caratteristiche in termini motivazionali e valoriali sono diverse in confronto a quelle della generazione che li ha preceduti. Ricerche evidenziano come la generazione dei Millennials (generazione Y), ovvero di quei giovani nati tra il 1980 ed il 1996, sia ambiziosa, autocentrata, autonoma e cerchi un contesto lavorativo stimolante, sfidante, attento all'equilibrio vita/lavorativa e vita extra/lavorativa. Diversamente, la successiva generazione Z (giovani nati tra il 1997 e il 2011), definiti anche nativi digitali, risultano più realisti e autentici, tendono a creare contenuti piuttosto che consumarli e sono abituati a cercare informazioni e recensioni prima di qualsiasi scelta, ma con una capacità critica sempre più ridotta. Dall'altra parte, la pandemia ha modificato la dieta mediatica e di conseguenza le aspettative di lavoro tra le varie generazioni. Altro dato preoccupante è l'incremento dei NEET in Italia, ovvero di giovani che non studiano e non lavorano, e che, seppur appartenenti alla stessa generazione Y o Z, vivono uno stallo nella progettazione della loro vita professionale.

Questi dati contrastanti fanno riflettere sull'esigenza di ripensare il ruolo dell'Università quale agente di socializzazione al lavoro ed attore strategico nella transizione dal contesto formativo a quello professionale.

In virtù di una generazione che cambia, di un contesto lavorativo fluido e complesso (e spesso -soprattutto in seguito alla pandemia- espressione di istanze professionali inedite) risultano necessari nuovi bisogni di formazione.

Per tale motivo diventa significativo non solo fornire agli studenti conoscenze ed abilità altamente specializzate attraverso la didattica e la ricerca, ma occorre anche farsi carico della valorizzazione di questo patrimonio di competenze in linea con le esigenze professionali espresse dal mercato del lavoro. Quindi una formazione attenta alla qualità delle conoscenze prodotte dalla ricerca e veicolate attraverso la didattica, ma allo stesso tempo capace di trasferire queste competenze, di renderle operative, concrete ed efficaci in maniera mirata nei contesti organizzativi di riferimento.

Alla luce di queste riflessioni, il ruolo del servizio di Job Placement dell'Università diventa sempre più cruciale e strategico. I servizi di placement, infatti, non possono più essere solo uno strumento di orientamento in uscita ed accompagnamento al lavoro, ma rappresentano lo strumento privilegiato attraverso il quale l'Università può aprirsi al territorio, raccogliere stimoli di cambiamento e ripensare la propria identità in coerenza con un mondo sociale, economico e culturale in costante trasformazione.

Per questo motivo il servizio è attivo su due fronti: da un lato gli studenti, i laureandi e i laureati nel prendere consapevolezza delle proprie conoscenze, abilità e risorse personali al fine di identificare precisi obiettivi professionali e rendersi pienamente "employable"; dall'altro, organizza presentazioni aziendali e affianca gli stakeholder esterni pubblici e privati nell'analisi dei propri fabbisogni professionali. La congiunzione tra questi due fronti è la funzione di intermediazione tra imprese e giovani così da favorire l'incontro attraverso lo sforzo costante, orientato a connettere il "dentro" con il "fuori" così da valorizzare la qualità delle competenze acquisite nel contesto universitario, ma allo stesso tempo renderle quanto più possibile rispondenti ai bisogni specifici del mercato di riferimento. Consapevoli che non esista una fit perfetto tra profili professionali in uscita e bisogni delle aziende, riteniamo che la strada da seguire sia quella di potenziare la consapevolezza dei giovani circa l'estrema fluidità e trasversalità delle competenze acquisite nel contesto universitario, sottolineando come possa essere proprio la padronanza delle soft skills a fare la differenza in termini di efficacia del comportamento organizzativo. Altro fattore significativo, in una ottica di efficacia e di efficienza, è la cooperazione tra le azioni politiche e quelle amministrative così da poter creare un circuito virtuoso di sinergie e relazioni che rendano facile il passaggio di informazioni, competenze e know how tra interno ed esterno.

Servizio dell'Ufficio Job Placement di UniTE: il modello di career centre

La *vision* è la sempre più stretta congiunzione tra profili professionali in uscita e bisogni delle aziende.

Il Job Placement partecipa ad eventi regionali/nazionali quali workshop tematici, laboratori,

seminari, incontri, che fanno da contorno a manifestazioni sul tema del lavoro.

Nell'ultimo anno:

- Progress Fiera del Lavoro Regione Abruzzo, Lanciano 7 ottobre 2022
- Europa sotto casa – Teramo, Chieti, L'Aquila e Pescara ottobre 2022
- JOPS Padova 3 marzo 2023
- Riunioni sulla terza missione organizzata dal Codau con adesione ai sottogruppi del Placement e delle aziende.
- Cura la predisposizione di Protocolli d'intesa e convenzioni per le attività di placement.

Attività che si stanno potenziando:

- favorire il dialogo tra Università, aziende e territorio in termini inclusivi
- consolidare il servizio di career counseling per supportare l'occupabilità dei dottorandi.

Elenco Eventi/Attività di Placement - anno 2022

26 gennaio

UNITE PRESENTA UN'AZIENDA: IL CASO LIDL ITALIA - Passione per il successo: Chi smette di migliorarsi smette di essere bravo

8 marzo 2022

WEBINAR "4WOMAN: IL LAVORO E LE DONNE"

24 marzo 2022

WEBINAR TIROCINI TRANSNAZIONALI: QUALE OCCUPABILITÀ?

28 aprile 2022

Progetto Outreach del Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione Internazionale - MAECI

Dal 29 aprile al 25 maggio

KRAINO: CICLO DI WEBINAR SULL'INTELLIGENZA EMOTIVA in collaborazione con Six Seconds

Kraino labs è un ciclo di incontri finalizzato a creare coscienza/consapevolezza rispetto all'importanza delle soft skill più ricercate nel mondo del lavoro, ma anche come competenze di vita.

Il percorso è organizzato sia come approfondimento sulle soft skill, sia come 'esperienza di apprendimento' per acquisire coscienza/consapevolezza sulle proprie conoscenze e capacità così da poterle approfondire, riconoscere e valorizzare attraverso attività di auto-riflessione. Il percorso è pertanto anche finalizzato ad attivare processi virtuosi di cambiamento dei comportamenti e degli stili di vita direzionati allo sviluppo di società sostenibili.

N. 95 Badge rilasciati per la partecipazione a Kraino labs per lo sviluppo di competenze trasversali e l'innescio di percorsi di empowerment <https://best.it/badge/show/2946>

READY FOR MEDITERRANEAN AREA - MALTA AND CYPRUS

WEBINAR UNITE incontra AIEF - Associazione di categoria degli Educatori

Ciclo di seminari "REALIZZA CHI SEI"

Con la DDG n. 224/2022 con prot. n. 16054 del 6 giugno 2022 è stato affidato il servizio per la realizzazione del percorso "Realizza chi sei" finalizzato all'orientamento al lavoro, attraverso lo sviluppo e l'autocertificazione delle competenze secondo il modello LIFE SKILLS (OMS 1992, Skills for Life) a valere sui fondi del DM 752/2021.

Il percorso "Realizza chi sei" ha permesso a 15 studenti coinvolti nel progetto, di cui n.1 con disabilità, di acquisire consapevolezza sulle proprie attitudini, capacità e competenze utili al miglioramento dell'occupabilità, di ampliare e allenare strategie, strumenti e tecniche per la ricerca attiva del lavoro; di apprendere strumenti pratici e competenze finalizzate alla ricerca e alla creazione di opportunità di lavoro; di favorire il network e il rapporto di colleganza tra i partecipanti al percorso, quale utile strumento di progettualità futura; di sviluppare e allenare un piano di sviluppo professionale personalizzato.

Progetto INSPIRING ABILITY - TALENTO NELLA DIVERSITÀ - MENTORSHIP DAL FUTURO

Con DDG n. 320 del 27 luglio 2022, con trattativa diretta n. 3143508 del 23 agosto 2022, è stato affidato il servizio per la realizzazione di Inspiring Ability un percorso formativo di orientamento ed empowerment "Inspiring Ability" dedicato agli studenti e laureati sulla tematica della valorizzazione della diversità e delle opportunità occupazionali per persone disabili e l'emergente figura professionale del Diversity Manager, della durata complessiva di ventiquattro ore in modalità mista (in presenza e online) con una parte esperienziale e laboratoriale.

L'intervento è stato progettato a valere sui fondi del DM 752/2021.

EURES RECRUTING DAY PER IL SETTORE VETERINARIO IN OLANDA.

N. 63 persone hanno partecipato all'evento N. 17 CV caricati su Drive. Sono stati effettuati 25 colloqui in presenza. Recruiter presenti: 2 VETWORK, 2 Eures Olanda, 1 Eures. N. 2 laureati selezionati, N. 1 laureato assunto.

PROGRESS - FIERA DEL LAVORO E DEL SOCIALE E DELLA

FORMAZIONE, Lanciano - Polo fieristico d'Abruzzo

Stand dell'Università degli Studi di Teramo organizzato in collaborazione con l'Ufficio Orientamento

Intervento del Rettore Prof. Dino Mastrocola, nella cerimonia d'inaugurazione

EUROPA SOTTO CASA: APRI LA PORTA AL TUO FUTURO: OPPORTUNITÀ DI LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA - Fiera del lavoro itinerante della Regione Abruzzo

Quattro giornate promosse dalla Regione Abruzzo dedicate all'orientamento, alla formazione professionale e al lavoro per promuovere le politiche attive contro la disoccupazione che la Regione Abruzzo, per mezzo del Fondo Sociale Europeo intende attuare per favorire processi occupazionali e agevolare la partecipazione dei potenziali destinatari al mercato del lavoro.

Tappe:

6 ottobre 2022 - Teramo

14 ottobre 2022 - Chieti

21 ottobre 2022 - L'Aquila

28 ottobre 2022 - Pescara

AVVISO DI SELEZIONE PER n. 7 TIROCINI EXTRACURRICULARI

Con DR 622/2022 è stato indetto per l'anno accademico 2022/2023 a valere sui fondi del DM 752/2021 un avviso di selezione per l'attribuzione di n. 7 tirocini extracurriculari della durata di mesi 6, per neolaureati, che abbiano conseguito il titolo entro e non oltre i dodici mesi precedenti la scadenza del presente avviso, e che siano cittadini italiani in stato di disoccupazione per il supporto all'Area servizi agli studenti - Servizio Accessibilità e Inclusione, alla Direzione generale per gli uffici job placement, orientamento al lavoro e segreteria di direzione e per l'Area Risorse Umane, Ufficio affari generali e relazioni sindacali, ufficio supporto al Comitato Unico di Garanzia. n. 21 candidature

Selezione delle candidature e predisposizione della documentazione e procedura per l'avvio dei tirocini da gennaio a luglio 2023

MOVE FORWARD: LA FORMAZIONE UNIVERSITARIA PER LA TRANSIZIONE AL MONDO DEL LAVORO. Oltre 300 partecipanti, con più di 20 aziende presenti

CAMBIA IL TUO FUTURO. OGGI!

IL BILANCIO SOCIALE E DI GENERE

Il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Teramo è stato approvato con delibere del Consiglio di amministrazione del 24 novembre 2020 e del Senato accademico del 10 dicembre 2020 e aggiornato con delibere del CDA del 29 giugno 2021 e del Senato accademico del 15 giugno 2021, costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in

particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di governo per il triennio 2018-2020.

Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, delle studentesse, degli studenti e dei/le dottorandi/e. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università forniscono dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e d'intervento allo stesso tempo. Attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, il Bilancio di genere intende promuovere non solo gli obiettivi di equità, ma anche di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, rendere trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse, nonché aprirsi alla cittadinanza condividendo dati ed esperienze in questo ambito. Dal punto di vista dell'*accountability* sociale, il Bilancio di Genere è uno strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché di acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse alla propria funzione istituzionale.

Il documento è stato pubblicato al seguente link:

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/News01/bilancio_genere_universita_teramo_18_21.pdf

Nella revisione annuale delle azioni positive allegate al PIAO è stato inserito, su proposta del CUG, l'obiettivo 4: Bilancio di genere con la previsione della redazione del secondo Bilancio di genere di Ateneo nell'anno 2024

Nell'azione vengono declinate le sotto azioni:

- Studio di fattibilità per l'attivazione del Cruscotto Strumenti per la redazione del Bilancio di Genere degli Atenei CINECA e per l'implementazione di un nuovo campo nell'applicativo U-Gov sul piano dei conti di contabilità analitica, per la riclassificazione rispetto al genere delle voci di costo;
- Nomina del Gruppo di lavoro per la redazione del secondo Bilancio di genere;
- Formazione del Gruppo di lavoro del BdG e dell'Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione sul Cruscotto Strumenti per la redazione del Bilancio di Genere degli Atenei;
- Formazione interna con Area risorse economiche finanziarie, area Area Patrimonio e servizi economici, i dipartimenti e il gruppo di lavoro sul BdG per chiarire i criteri adottati per la riclassificazione e per indicizzare correttamente le spese;

- Favorire lo sviluppo di una cultura tecnico-amministrativa sul bilancio di genere attraverso una formazione sulle politiche di genere nell'azione pubblica (gender mainstreaming).

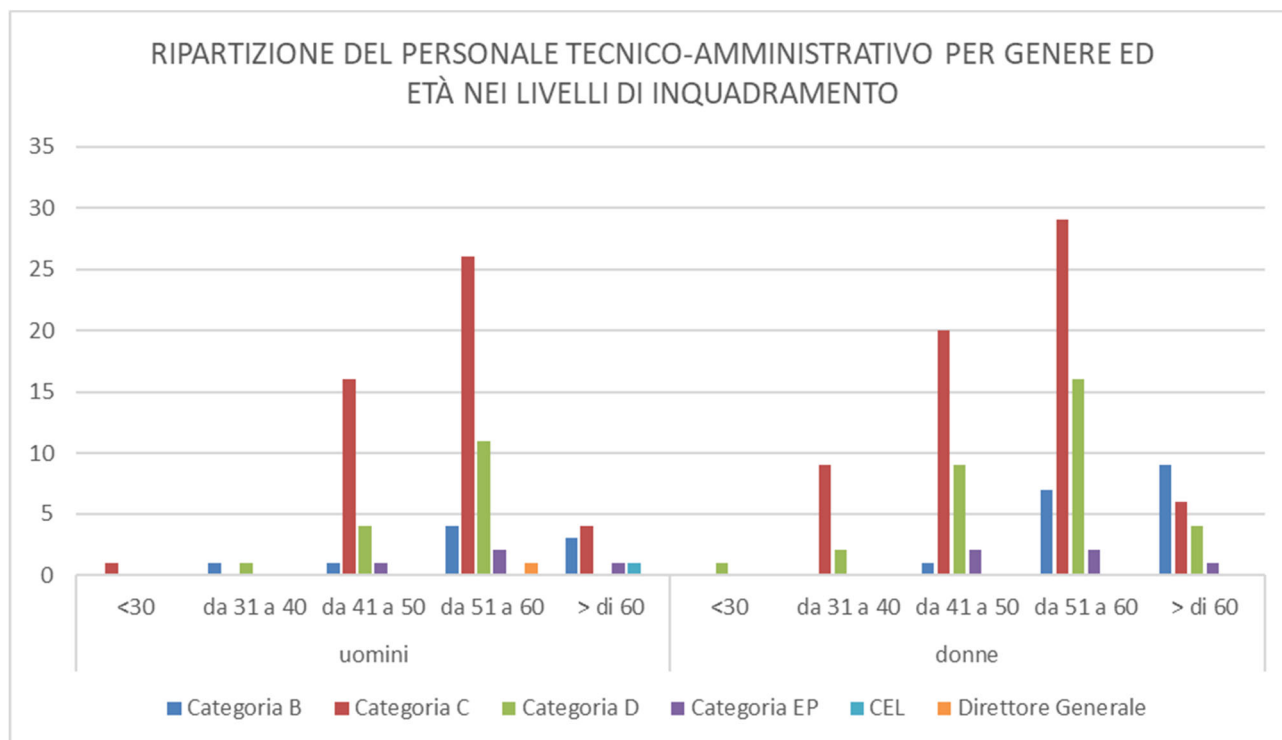
L'aggiornamento annuale 2023 delle azioni positive è consultabile al seguente link:
https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Performance_5_-_Azioni_positive_2023.pdf

I dati più rilevanti del bilancio sociale e di genere sono riportati nel paragrafo seguente

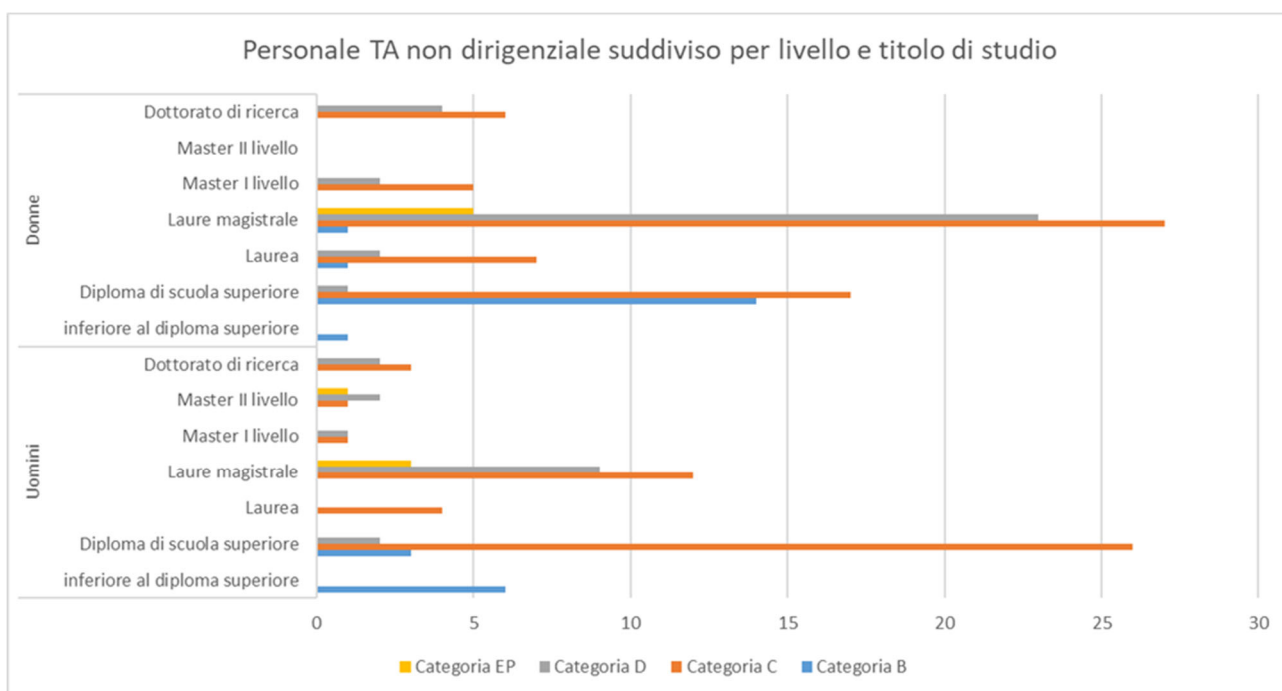
Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2022

Personale tecnico-amministrativo e di biblioteca

Circa la composizione del Personale TA, per categoria e per fasce d'età, dalla tabella seguente risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia molto bassa.

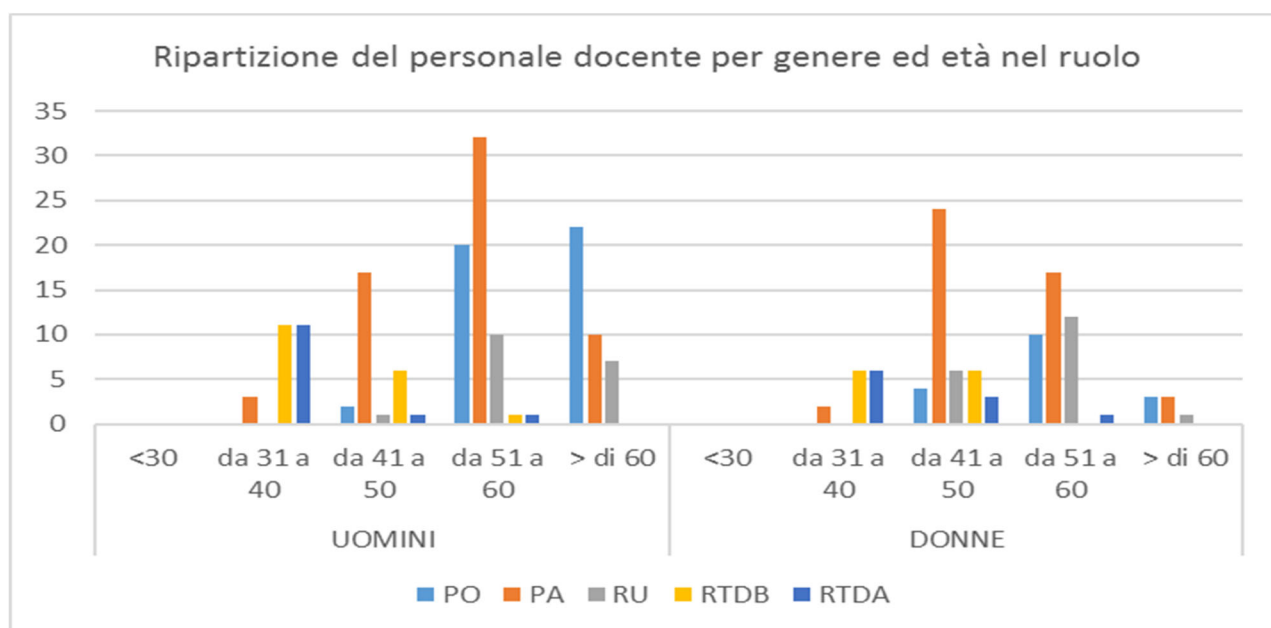


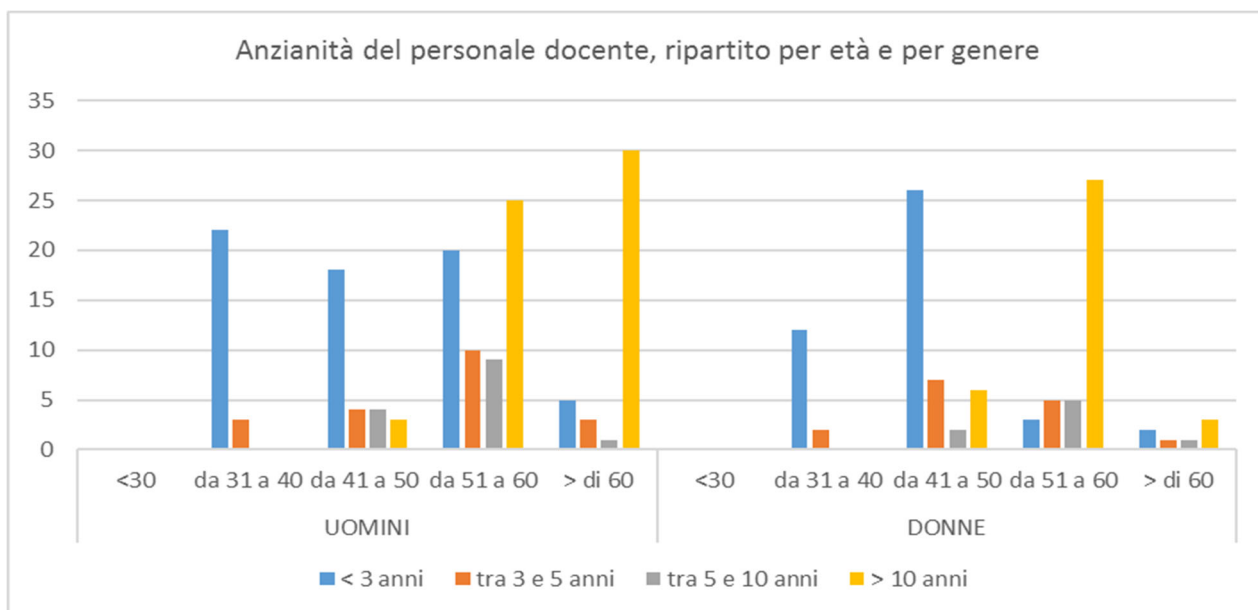
I dati relativi al titolo di studio posseduto dal Personale Tecnico Amministrativo evidenziano che le donne hanno una maggiore formazione rispetto ai colleghi uomini.



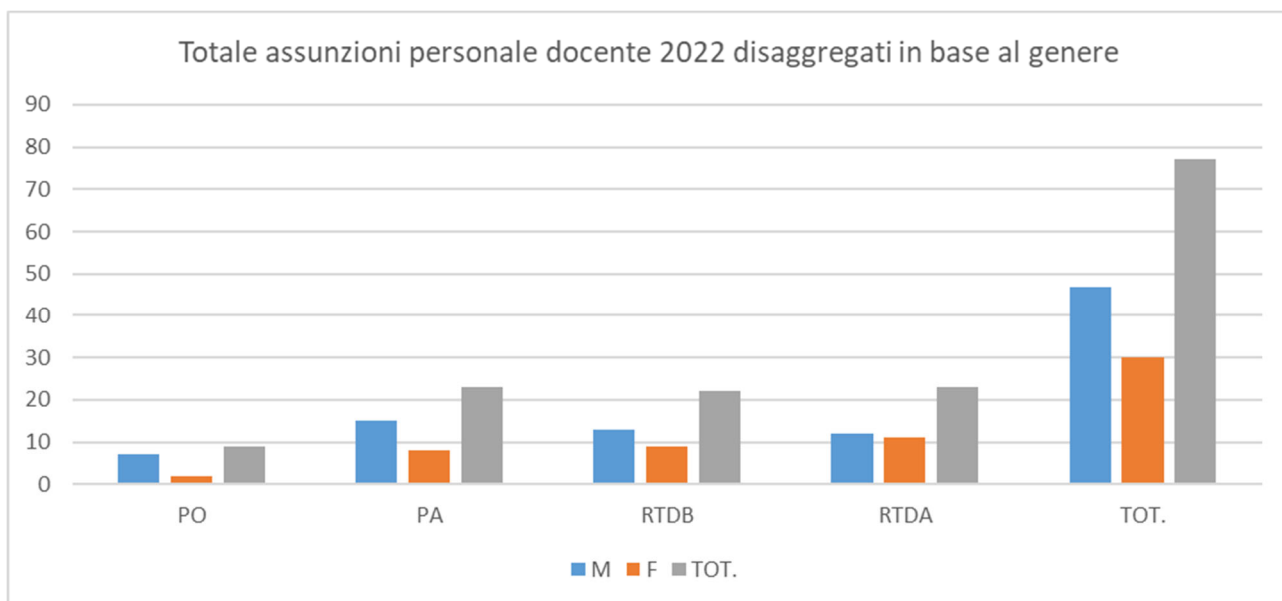
Personale docente

In merito all'analisi del semplice dato quantitativo riferito al personale docente, si riporta di seguito il dettaglio dell'organico in servizio diviso per genere ed età nel ruolo (prima tabella) e permanenza nel profilo per età e per genere (seconda tabella) tenuto delle procedure già bandite ed in corso di conclusione per l'assunzione delle seguenti unità di personale le cui prese di servizio sono state previste entro dicembre 2022 raggiungendo il numero di 259 unità di personale.





Nel grafico sono riportate le assunzioni del personale docente, per l'anno 2022 disaggregate per genere. Non risultano assunzioni relative al PNNR



PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Nel **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 e successivi regolamenti, vengono assorbiti, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto.

In questa prospettiva, il CUG ha deliberato di procedere alla revisione del PAP 2021-2023 e alla predisposizione della **sezione 2 sulla performance del PIAO**, con la revisione temporale delle azioni positive già introdotte nel PAP, e ponendo attenzione all'inserimento di nuove azioni.

In particolare, sono state inserite delle nuove azioni per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, l'uguaglianza di genere nel reclutamento, la diffusione del regolamento per la carriera Alias degli studenti e per la redazione del Gender Equality Plan e declinate secondo i Gol che le Nazioni Unite hanno fissato nell'Agenda 2030.

Le azioni positive sono consultabili al seguente link:

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Allegato_5_a%29_-_Piano_azioni_positive_.pdf

L'aggiornamento annuale delle azioni positive, relativo all'anno 2023, è consultabile al seguente link: https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Performance_5_-_Azioni_positive_2023.pdf

L'Ateneo si è, inoltre, dotato del **Piano per l'uguaglianza di genere**, Gender Equality plan, adottato con D.R. 123/2023 del 16/03/2023 e pubblicato sul sito di ateneo www.unite.it

Il Gender Equality plan, nato nell'ambito del Programma Horizon2020 dell'UE (relativo alla programmazione 2014-2020) dedicato alla ricerca, e successivamente reso più cogente per tale settore con il nuovo programma quadro della ricerca Horizon Europe (relativo alla programmazione 2021-2027), è stato inserito dalla Commissione Europea tra i requisiti per gli enti di ricerca e le Università per accedere ai contributi ai sensi del programma citato

Il GEP ovviamente è anche in linea con gli obiettivi della Strategia Europea di Genere 2020-2025 approvata dal Parlamento Europeo nel gennaio 2021

La Commissione ha previsto inoltre che gli strumenti attestanti in questo quadro normativo le pari opportunità all'interno dell'organizzazione (GEP e Bilancio di Genere) siano pubblicabili e consultabili, e quindi siano resi disponibili sui siti web delle organizzazioni che lo hanno adottato, per cui tramite una ricerca in internet sono facilmente reperibili.

Si tratta di un documento che ha circa gli stessi contenuti del PAP, soprattutto nell'obiettivo che è quello di riequilibrare la presenza femminile o sottorappresentata all'interno di una data amministrazione/ente.

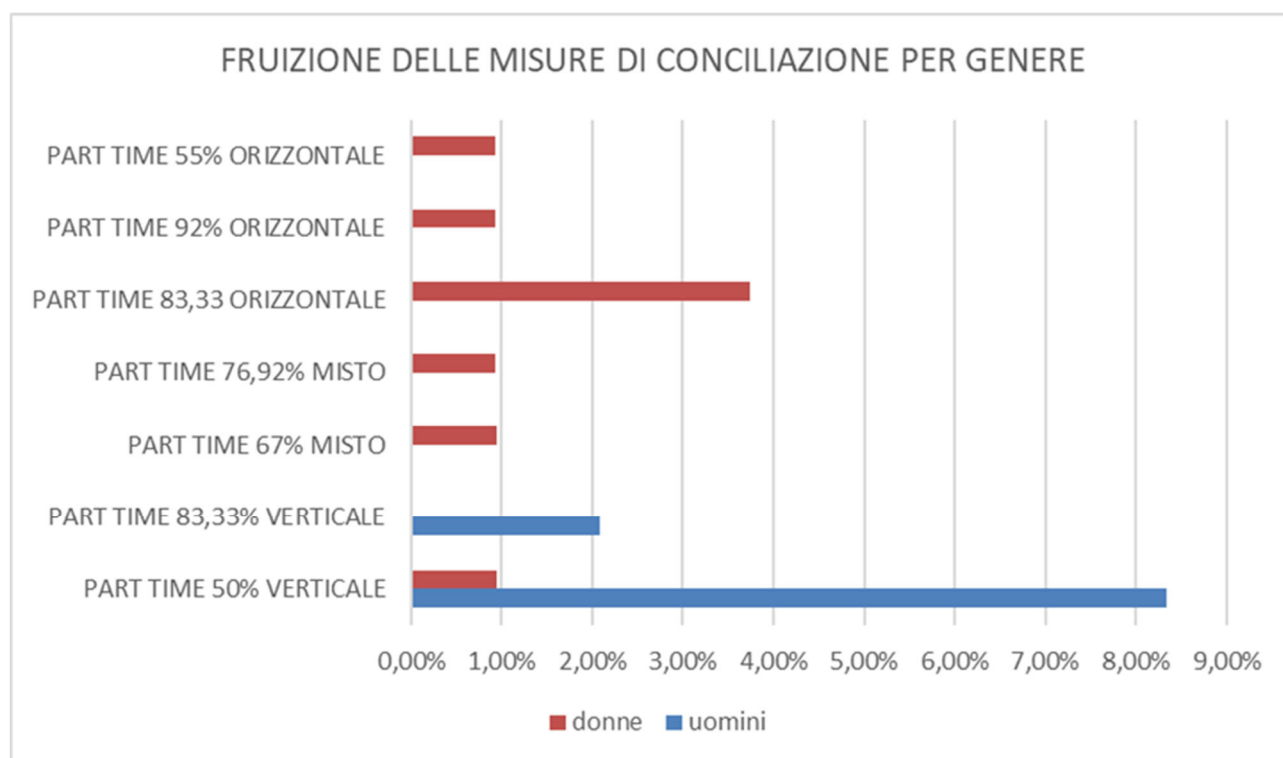
Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche l'accesso agli strumenti per la ricerca e innovazione attuati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR prevede, per tutte le organizzazioni pubbliche e private, l'obbligo di essere dotate del Bilancio di Genere e del Piano di Uguaglianza di Genere.

Conciliazione Vita/Lavoro

In termini contrattuali nell'Università di Teramo il personale TAB è assunto a tempo indeterminato.

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

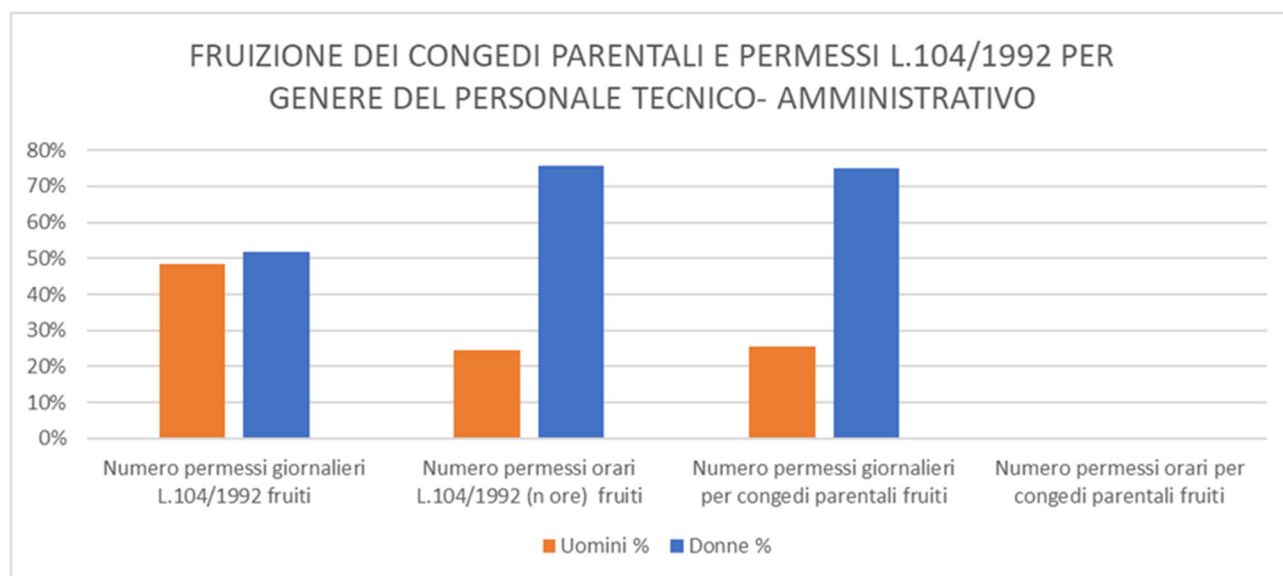
Il part time viene scelto dal 10 % dei lavoratori e dal 9 % delle lavoratrici. È interessante notare che il part time con orario al 50% viene scelto da 4 uomini e da una donna.



In riferimento ai permessi Legge 104/1992 si precisa che, tali permessi, non sono previsti nel contratto relativo alla componente docente, mentre invece sono ricompresi i congedi parentali giornalieri.

Riguardo ai dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie e permessi legge 104/1992 si sottolinea una prevalenza numerica che ricade sulla componente femminile.

In particolare il 75 % dei congedi parentali giornalieri è dalla componente femminile per personale TAB. Come si evince nel grafico seguente è la popolazione femminile a chiedere in percentuale maggiore di accedere al lavoro a tempo parziale rispetto al personale maschile.



Pur non essendoci 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, infatti il trattamento economico è inferiore a quello maschile, che 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.

L'organizzazione del lavoro agile

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. L'emergenza sanitaria ha reso necessario ricorrere alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza. Ai fini dell'attuazione stabile del lavoro agile e della sua integrazione con la modalità in presenza di erogazione della prestazione lavorativa, con il sistema di misurazione e valutazione delle performance e con il conseguimento degli obiettivi, l'Ateneo ha costituito un Gruppo di lavoro per il Piano di attuazione del lavoro Agile-POLA (D.R. n. 382 del 17 dicembre 2020), che ha svolto un primo monitoraggio sul quadro normativo e sull'attuazione del lavoro agile in fase emergenziale e ha redatto una proposta di un piano di azioni per il lavoro agile. Successivamente è stato costituito un Gruppo di lavoro per il PIAO (D.R. n. 393 del 22 settembre

2021), 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. Il gruppo di lavoro ha tracciato un percorso di innovazione e di sviluppo di attività da realizzare per introdurre in UNITE questa nuova forma di lavoro, sostenibile nel lungo periodo, con la previsione di un meccanismo di flessibilità oraria e di luogo, in grado di favorire le esigenze di conciliazione vita-lavoro, anche una volta superata l'emergenza sanitaria in atto. A partire da settembre 2021, il gruppo di lavoro, una volta condivise le finalità strategiche del lavoro agile, ha predisposto la scheda per la mappatura delle attività smartabili, gli indicatori per la definizione degli obiettivi del lavoro in modalità agile, la rilevazione delle richieste di lavoro agile attraverso il coinvolgimento degli EP; la 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 delle diverse aree e la condivisione delle schede processo tramite cloud; l'analisi e condivisione delle "Linee guida sicurezza IT lavoro agile" con il responsabile alla transizione digitale (nominato con D.D.G. n.398/2021); analisi e condivisione della bozza di "Regolamento del lavoro agile" (Allegato POLA 1) e della bozza di "Accordo individuale del lavoro agile" (Allegato POLA 2) e della scheda obiettivi (Allegato POLA 3), considerando le osservazioni delle organizzazioni sindacali e del Comitato Unico di Garanzia (CUG); collaborazione con il CUG alla stesura della scheda delle azioni positive legate al lavoro agile e introduzione di una sezione sul lavoro agile nell'indagine sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato.

Il gruppo di lavoro ha tracciato un programma di sviluppo a tre anni per implementare il lavoro agile.

Le attività realizzate nel 2022 sono indicate nella tabella seguente:

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) inserimento di una specifica sezione sul lavoro agile nell'indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato.

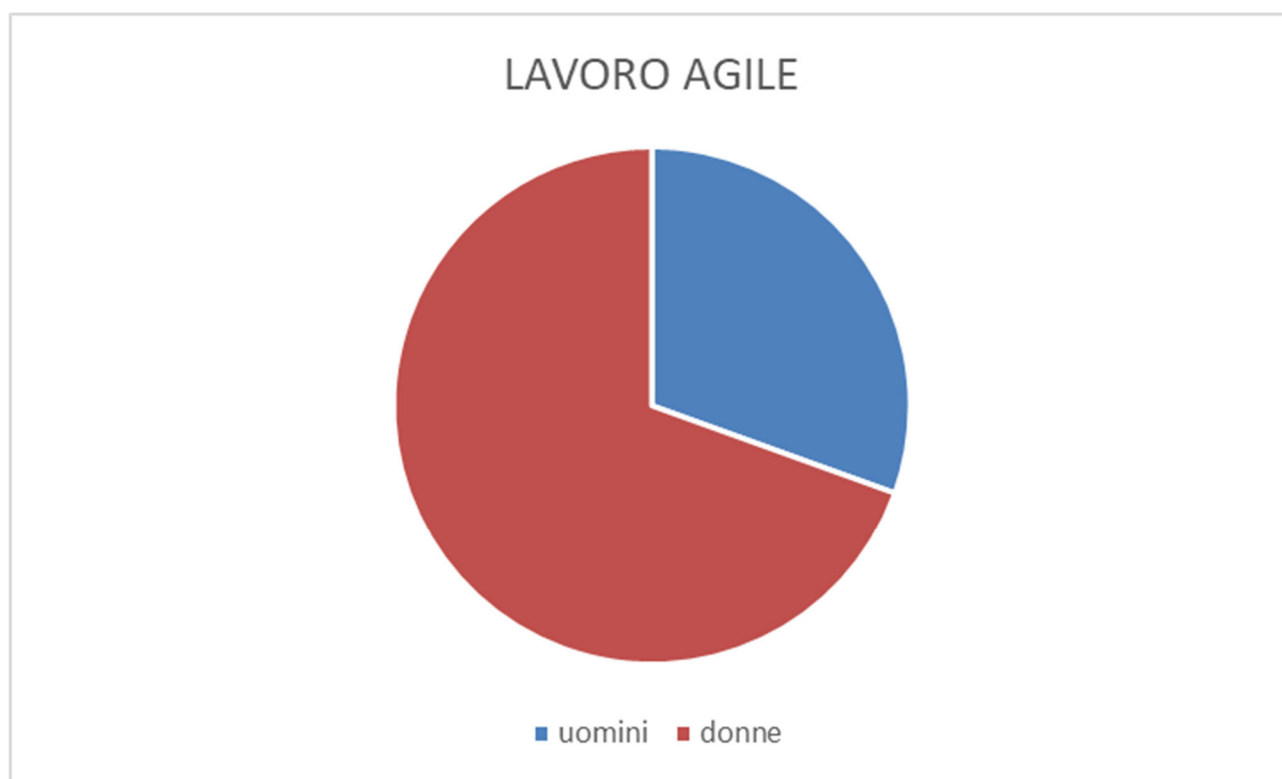
La mappatura delle attività gestibili in lavoro agile è stata realizzata con la partecipazione attiva del personale, con la mediazione dei responsabili delle aree/uffici, in un'ottica di condivisione.

Le schede processo del lavoro agile mirano principalmente a due scopi: 1) servono come strumento da allegare all'accordo individuale per il lavoro agile attraverso il quale il Direttore generale/Responsabile della struttura a cui afferisce il dipendente, esplicitano il tipo e il livello di prestazione richiesto in lavoro agile; 2) rappresentano una tassonomia comune per le strutture dell'Ateneo per l'individuazione delle attività/processi che si possono gestire in lavoro agile e degli indicatori utili alla misurazione di tali attività.

Le schede sono state aggiornate sulla base dei nuovi uffici che sono stati istituiti nel corso del 2022, tenendo conto anche della nuova articolazione delle strutture didattiche e di ricerca, denominate Dipartimenti.

In coerenza con quanto stabilito nell'articolo 14 L.124/2015 che prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della PA, l'adozione del lavoro agile è stata inserita come azione positiva, prima nel Piano triennale di azioni positive 2021-2023 e successivamente aggiornata, con la declinazione degli obiettivi e gli indicatori per il monitoraggio, nelle azioni positive all. 5 al PIAO 2022-2024.

Nel grafico sono rappresentate le unità di personale che ha fruito nel 2022 del lavoro agile n. 43 uomini e n. 98 donne.



BENESSERE DEL PERSONALE

Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato

Nel corso del 2022 è stata avviata dal Servizio prevenzione e protezione, con il supporto del CUG, una valutazione approfondita in collaborazione con lo studio di consulenza Elidea Psicologi Associati, con un progetto finalizzato ad una specifica analisi organizzativa che ha coinvolto tutto il personale.

Il progetto è stato strutturato in tre step:

1. valutazione preliminare con gli eventi sentinella;
2. realizzazione di n. 2 webinar (11 e 21 novembre 2022) di presentazione dello stress lavoro correlato e del progetto di valutazione del rischio stress LC per Università di Teramo e relativa all'aggiornamento dei lavoratori in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex articolo 37 D.lgs 81/08), la cui frequenza è stata considerata obbligatoria per il personale (docente e personale amministrativo). Hanno partecipato ai webinar n. 241 persone;

3. somministrazione di un questionario appositamente predisposto da un'equipe di psicologi del lavoro dal 21 novembre al 10 dicembre 2022.

Il tasso di risposta è stato del 68% del totale del personale docente e personale amministrativo coinvolte nella rilevazione pari a n. 446 unità, così suddiviso:

Ruolo	Responder	% di Responder nel GOL
Amministrativi/esperti/biblioteca	132	43%
Docenti e ricercatori a tempo definito	26	8%
Docenti e ricercatori a tempo pieno	126	41%
Tecnici di laboratorio	25	8%
Totale complessivo	309	100%

Le informazioni, raccolte in modalità anonima, sono utilizzate per elaborare statistiche aziendali aggregate (anonime) e strategie volte a contribuire al miglioramento dei processi organizzativi e all'aumento del benessere personale. Nel mese di aprile 2023 è previsto un seminario informativo rivolto al personale per la presentazione dei risultati dell'indagine.

Codice etico e codice di condotta

La scelta di dotarsi di un Codice etico, emanato con D.R. n. 157 del 10 maggio 2017, consultabile al seguente link https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Statuto_e_regolamenti/Codice_etico, oltre che a un obbligo legislativo (art. 2 della legge 30 dicembre 2010, n. 240), risponde all'esigenza di prevedere norme di comportamento in settori legati alla vita accademica sui quali non intervengono necessariamente le leggi nazionali allo scopo di orientare le condotte degli appartenenti alla comunità accademica. In particolare il Codice etico, in conformità a

quanto previsto dall'art. 9 dello Statuto, definisce i valori fondamentali della comunità accademica, promuove il riconoscimento dei diritti e il rispetto dei doveri individuali nei confronti dell'istituzione di appartenenza, e detta le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme del Codice etico sono volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, a regolare i casi di conflitto di interessi e di proprietà intellettuale e si applicano a docenti e ricercatori, personale amministrativo e tecnico, studenti e a tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo o che facciano parte dei suoi organi ai sensi dello Statuto. Il Codice etico si associa alle disposizioni normative applicabili ai membri appartenenti alla comunità accademica. Esso si coordina e armonizza, in particolare, con il vigente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al cui rispetto sono tenute specifiche professionalità che operano all'interno dell'Università.

Il Codice di comportamento del personale contrattualizzato dell'Università degli Studi di Teramo è adottato ai sensi dell'art. 1, co. 2, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, emanato con D.R. n. 43 - 31.1.2014 consultabile al seguente link

https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Statuto_e_regolamenti/Codice_di_comportamento

Sportello di ascolto e counseling

Le attività dello Sportello di ascolto e counseling si inseriscono all'interno dei processi finalizzati a favorire il benessere degli studenti, attraverso il miglioramento dell'accesso alle informazioni ed il supporto utile al completamento del percorso formativo nei tempi previsti, nel quadro dei valori di equità, diversità e inclusione.

Obiettivo specifico è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze riflessive e psico-sociali degli studenti, necessarie per conseguire autonomia e responsabilità nel percorso universitario, utilizzando un approccio basato sull'ascolto, sulla ricerca e sull'analisi dei dati.

Il servizio intende pertanto prevenire l'abbandono degli studi e fornire un aiuto agli studenti che richiedono consulenze in merito a:

1. l'orientamento (es.: analisi dei reali interessi dello studente; motivazione allo studio; validità della scelta di studi compiuta);
2. l'ambientamento (es.: difficoltà nelle relazioni con i colleghi e/o con i docenti);
3. l'organizzazione dello studio (es.: metodo di lavoro; distribuzione del tempo tra studio e riposo; difficoltà di concentrazione; efficacia dell'applicazione);
4. l'ansia da prestazione nello studio (es.: agitazione, ansia in relazione all'esame da sostenere o a specifici corsi da seguire).

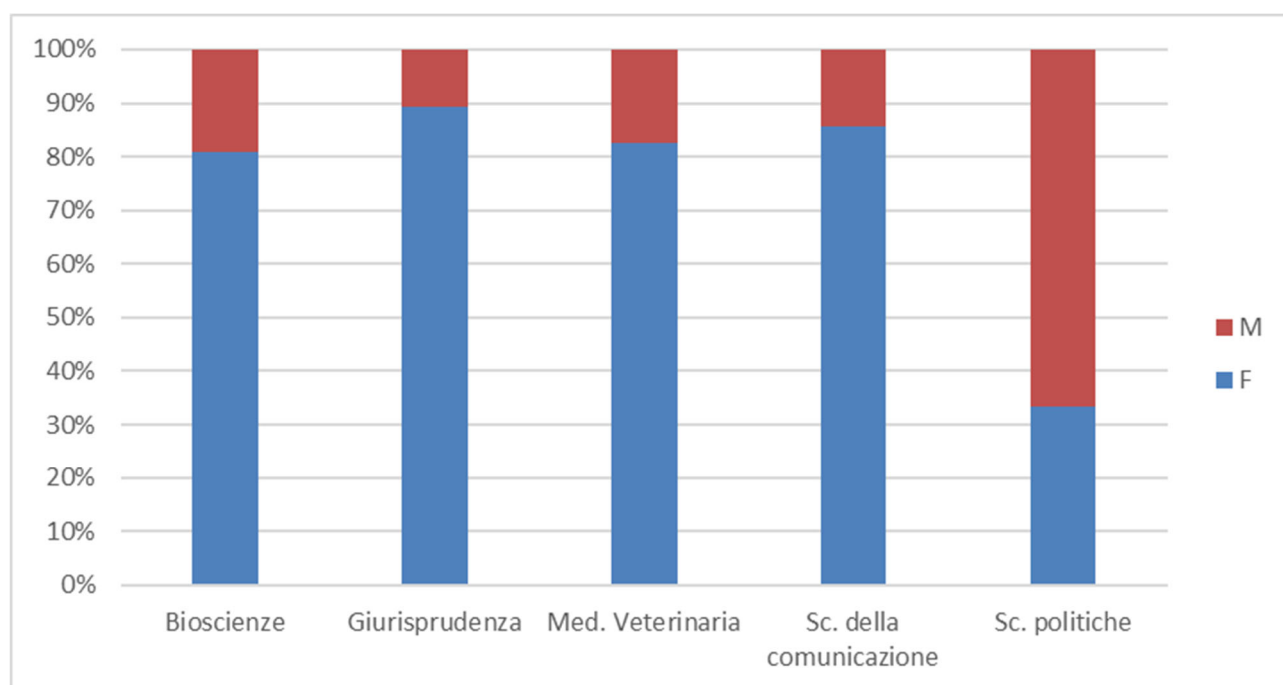
Lo Sportello di ascolto e counseling si propone, inoltre, di coordinare iniziative (seminari, incontri di gruppo, ecc.) mirate ad un empowerment degli studenti tale da permettere ai singoli individui di poter attingere pienamente alle opportunità ed esprimere al meglio le proprie potenzialità, diventando risorsa non solo per l'Ateneo, ma anche per il tessuto sociale.

Nel 2022 hanno fatto richiesta n. 140 studenti, di cui 113 femmine e 27 maschi.

Rispetto al 2021 si è verificato un incremento pari al 30%.

Le ore di colloquio somministrate ammontano a 754.

Relativamente alla percentuale sul totale di richieste per maschi e femmine per Dipartimento, la distribuzione si presenta come segue:



Comunicazione per azioni di contrasto e prevenzione al fenomeno del mobbing

Il Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 29 dicembre 2022, ha deliberato di inviare una comunicazione ai vertici di Ateneo per sollecitare la realizzazione di azioni di contrasto e prevenzione al fenomeno del mobbing.

Nella comunicazione viene evidenziata l'importanza di promuovere azioni per la prevenzione e il contrasto al fenomeno del mobbing e si sollecita l'amministrazione a voler provvedere, nell'ambito delle azioni positive previste nell'allegato 5 al PIAO, all'individuazione e nomina della Consigliera di fiducia, azione A.10, a promuovere delle attività di formazione del

personale, compresa la dirigenza, sulle politiche di genere e in particolare sul mobbing, azione A.5 2.

In riferimento all'Indagine sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato, rilevazione somministrata, grazie alla collaborazione del Servizio Prevenzione e Protezione, dal 21 novembre al 15 dicembre 2022, a cui ha aderito circa il 68% dei dipendenti, il CUG ha suggerito all'amministrazione di provvedere all'implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo che verranno rilevati dall'analisi dei dati, azione B.3.2, di valutare l'opportunità di strutturare uno sportello di consulenza (anonimo) per accogliere "preoccupazioni" relative ad eventuali vessazioni per interrompere dinamiche organizzative per evitare occasioni di mobbing; e di garantire, attraverso una mappatura delle competenze del personale, un giusto equilibrio tra garanzie delle professionalità acquisite dai dipendenti e nuove esigenze organizzative motivate.

Nella nota si sollecita, infine, l'amministrazione ad acquisire il parere del CUG sui progetti di riorganizzazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale, con la finalità di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, come indicato nella Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica e di comunicare tempestivamente al CUG segnalazioni del fenomeno di mobbing

RISULTATI DELLA PERFORMANCE 2022

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 PIAO 2022-2024, 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 2022 è stato puntualmente rendicontato *sub **allegato 1***, validato dal Magnifico Rettore dell'Università. In tale documento (in formato sia excel, che pdf) 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.

Grazie al rispetto del cronoprogramma previsto negli atti di programmazione a cadenza sia annuale che triennale, l'Ateneo rispetta pienamente quanto fissato nel Piano Strategico 2022/2024.

Al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo hanno contribuito tutte le strutture/unità di cui è composta l'organizzazione amministrativa di UniTe.

Si precisa che taluni obiettivi erano assegnati ad una singola struttura/unità, altri, invece, per il loro raggiungimento hanno necessariamente coinvolto due o più strutture/unità.

In tale sistema articolato le strutture hanno collaborato e cooperato al fine del raggiungimento dell'obiettivo finale.

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

Si noti, peraltro, che nell'anno 2022, l'Ateneo ha inteso **sperimentare il coinvolgimento dei Delegati del Rettore nel ciclo della Performance**, prevedendo per loro un ruolo attivo di supporto e di spinta.

Addirittura, ben due obiettivi strategici di didattica hanno avuto come referenti esclusivamente i Delegati alle Pari Opportunità e alla Didattica, nonché il Rappresentante Unite nella RUS.

Con questa scelta, certamente innovativa, condivisa dai delegati, UNITE intende mostrare agli stakeholders la propria visione unitaria dell'Ateneo: tutte le componenti, amministrativa, docente e tecnica della struttura lavorano coordinate nell'interesse dell'Ateneo.

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA NELL'APPLICAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Tra i punti di forza del concludendo ciclo di gestione della performance si evidenzia:

- una sempre maggiore integrazione tra diversi ambiti di programmazione dell'Ateneo (performance, anticorruzione, budget, fabbisogni di personale, pari opportunità e sostegno dei DSA);
- la ricerca di obiettivi strategici innovativi che portino i dipendenti tutti dell'Ateneo ad impiegare in modo efficiente ed efficace risorse scarse, quali denaro e tempo;
- l'inserimento di obiettivi il cui raggiungimento necessita la stretta collaborazione tra strutture diverse, così andando a creare un legame e un senso di appartenenza;
- il coinvolgimento nella performance, benché siano per logica esclusi dal SMVP, dei delegati del Rettore, i quali possono apportare la loro conoscenza e la loro esperienza a supporto e sprone dell'azione amministrativa.

I principali punti di debolezza che permangono ancora per quest'anno sono:

- rispetto delle tempistiche programmate dall'Ateneo;
- difficoltà nella compilazione delle schede predisposte dall'Ateneo per le varie fasi del ciclo della Performance, in particolare all'atto della rendicontazione;

- Crescita della cultura del lavoro per obiettivi o target e valutazione degli esiti della propria azione.

Processo di redazione della Relazione: fasi soggetti e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla performance dell'Università degli Studi di Teramo si è articolato nelle seguenti fasi principali:

- 1) Predisposizione di Format scheda di rendicontazione obiettivi a cura del Direttore Generale – Area Affari Generali ed Istituzionali – Ufficio di supporto alla programmazione strategica di Ateneo;
- 2) Compilazione, a cura dei Responsabili di Area e dei Responsabili di Servizio delle Facoltà, di tutte le schede obiettivo ad essi relative; ogni Responsabile certifica il raggiungimento o meno degli obiettivi sia attraverso la compilazione della scheda, sia con l'allegazione della eventuale documentazione a supporto;
- 3) Verifica, a cura del Direttore Generale, del raggiungimento del target riportato nella scheda obiettivo;
- 4) Redazione della Relazione a cura del Direttore Generale;
- 5) Approvazione da parte degli organi di Ateneo;
- 6) Validazione da parte del Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno;
- 7) Pubblicazione della relazione e dei suoi allegati sul sito di Ateneo nella sezione di Amministrazione Trasparente e sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.