



## Presentazione del Programma (DM n.2503 del 09/12/2019) - Allegato 1

# TITOLO DEL PROGRAMMA: FORMAZIONE, INNOVAZIONE, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E WELFARE NELL'UNIVERSITÀ DI FOGGIA

## SEZIONE 1

### A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

#### 4 - Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche

##### Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

Il piano nazionale di ripresa e di resilienza (PNRR) indica che un importante obiettivo del governo deve essere quello "non solo di recuperare e riparare l'esistente ma di plasmare un modo migliore di vivere il mondo di domani". Tale futuro deve rispondere alla volontà di creare un paese moderno e innovativo dotato di una pubblica amministrazione efficiente e moderna in cui le imprese innovative possano operare in modo sempre più competitivo; un paese - si legge ancora nel PNRR - più coeso, più attento al benessere dei cittadini, un paese che guardi non solo alla modernizzazione dell'economia ma anche al miglioramento dell'istruzione e della ricerca in favore dell'occupabilità.

Obiettivi trasversali alle sei missioni del PNRR sono: la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani attraverso l'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali e il superamento dei divari territoriali attraverso il riequilibrio territoriale e lo sviluppo del Mezzogiorno.

Nel caso specifico, l'Università di Foggia opera in un territorio complesso, in cui la situazione socio-economica già difficile è stata ulteriormente inasprita dall'emergenza sanitaria da Covid-19.

La provincia di Foggia, infatti, occupa il 93° posto sulle 107 province italiane per ricchezza e consumi in base alla recente classifica elaborata dal Sole24Ore con dati aggiornati al 2020 (100° posto per qualità della vita complessiva se si considerano altri indicatori, tra cui quelli relativi a sicurezza e cultura). Il valore aggiunto registrato dalla provincia è stato di poco superiore ai 10 miliardi di euro nel 2018 (ultimo dato disponibile). Tuttavia, il valore della produzione rapportato alla popolazione nello stesso anno (51mila euro per occupato, 16mila euro per abitante) è decisamente inferiore rispetto a quello medio nazionale (pari a 63mila e 26mila, rispettivamente) tanto da collocare la provincia agli ultimi posti nella classifica provinciale del reddito pro capite. Questi dati permettono di quantificare il gap di ricchezza pro-capite esistente tra la Capitanata e la media nazionale, pari a oltre 10mila euro. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, la provincia si caratterizza per un elevatissimo tasso di disoccupazione pari al 24,7% nel 2020, di molto superiore sia rispetto al dato regionale del 14% (+10,7%) sia a quello medio nazionale del 9,2% (+15,5%). Infine, per quanto attiene allo sviluppo e all'innovazione, nel 2018 le start-up innovative localizzate nella provincia di Foggia sono state solo 36 rispetto alle 328 a livello regionale.

In questo contesto di riferimento, l'Università di Foggia intende rafforzare sempre di più il suo ruolo di istituzione di riferimento per il territorio in cui la capacità di creare, innovare e disseminare conoscenza favoriscano lo sviluppo del contesto sociale, culturale ed economico e lo rendano competitivo e attrattivo in un'ottica nazionale e internazionale anche nel rispetto dei principi e degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

La necessità di valorizzare i giovani attraverso lo studio ha fatto sì che l'Università di Foggia mettesse in atto attente politiche anche per l'offerta formativa, l'orientamento e i servizi offerti agli studenti. Queste politiche, concertate e condivise con gli stakeholder, attraverso una razionalizzazione dei corsi poco attrattivi e dei requisiti di docenza, hanno reso possibile un ampliamento dell'offerta formativa che si è arricchita di nuovi corsi di studio (4 cds di nuova istituzione per l'a.a. 2019-20 e 10 per l'a.a. 2021-22). Importante anche il contributo offerto dalle campagne di orientamento, dalle sinergie instaurate con il mondo della scuola, e dall'ampliamento dei servizi rivolti agli studenti.

Queste politiche, insieme alle altre previste dalla pianificazione strategica, hanno fatto sì che l'ateneo, con soli sette dipartimenti e in poco più di vent'anni dalla sua istituzione, sia oggi un ateneo di medie dimensioni.

Negli ultimi 5 anni, esso è riuscito a incrementare significativamente il numero degli studenti iscritti ai propri corsi di laurea, facendoli passare dai 9.406 iscritti del 2015 agli 11.870 del 2020. Nello stesso periodo, spesso in controtendenza con il dato regionale e nazionale, le immatricolazioni hanno fatto registrare un trend crescente, dai 2.712 immatricolati del 2015 si è arrivati ai 4.148 immatricolati dell'a.a. 2020-21. A fronte di questi importanti risultati, l'Università di Foggia è consapevole che, per incidere positivamente sul futuro di un contesto socio-economico disagiato e poco produttivo, occorre impegnarsi sempre di più e che, oltre ad essere attrattivi per i giovani, evitando che questi siano costretti a migrare con tutto ciò che ne consegue per il territorio di Capitanata in termini di perdita di intelligenze e di risorse economiche, si deve puntare all'efficacia del titolo di studio, alla qualità della didattica e dei servizi offerti nonché alla formazione di competenze per l'occupabilità e la ricerca attiva del lavoro (career management skills).

Per questo l'Università di Foggia ha approvato, con decreto rettorale 112/2020, in via sperimentale, un progetto pilota per la creazione di un proprio Career Development Center con la finalità di supportare e accompagnare gli studenti nella costruzione del loro percorso formativo in vista dei loro futuri obiettivi professionali.

Fatte queste premesse, l'Università di Foggia intende realizzare nel triennio 2021-2023 un progetto che, a partire dalla promozione di strategie e interventi volti alla modernizzazione e innovazione, investa su azioni che siano legate non solo al rafforzamento e miglioramento dell'attrattività dei corsi di studio ma che puntino all'efficacia dell'offerta formativa e, soprattutto, al rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e all'innovazione delle metodologie didattiche per una didattica che sia sempre più di qualità, sempre più in grado di supportare i giovani nel loro percorso di crescita e di realizzazione in ambito sociale e lavorativo.

Nell'ambito della programmazione triennale ex DM 289 del 2021 (PRO3) e coerentemente al Piano strategico di ateneo 2020-2022 (PSA), l'Università di Foggia ha scelto l'Obiettivo A "Ampliare l'accesso alla formazione universitaria" e l'azione A.4 "Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche". Il monitoraggio dei risultati conseguiti verrà effettuato attraverso gli indicatori A\_f "Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale" ed A\_i "Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali".

Nel triennio 2021-2023 l'Ateneo intende, infatti, realizzare un progetto che, a partire dalla volontà di promuovere strategie e interventi volti alla modernizzazione e innovazione (corsi di formazione sulle metodologie didattiche innovative, ampliamento dei servizi offerti dal Centro E-learning di Ateneo, ecc...) investa su azioni volte a colmare il deficit di competenze arricchendo e modificando l'offerta formativa (monitoraggio continuo dei corsi di studio attraverso i Gruppi di Assicurazione della qualità, i Gruppi di lavoro del Presidi di Qualità di Ateneo, le Commissioni paritetiche studenti e docenti e l'interlocuzione sistemica degli stakeholder). Ciò attraverso percorsi in grado di offrire loro gli strumenti necessari per una più decisa partecipazione attiva alla vita sociale, culturale ed economica del paese. I percorsi dovranno essere tali da offrire agli studenti la possibilità di acquisire quel bagaglio di competenze ed abilità che sono indispensabili per affrontare i processi di trasformazione del nostro vivere e del mondo del lavoro.

Questo progetto è, ovviamente, in linea con le politiche già poste in essere dall'ateneo e ne rappresenta un ulteriore rafforzamento anche in termini di attrattività dell'offerta formativa e, quindi, di ampliamento dell'accesso alla formazione universitaria.

Più in particolare, si ritiene che l'acquisizione da parte degli studenti delle competenze trasversali e per l'imprenditorialità sia una chiave di volta per il futuro di questi stessi giovani (e non solo) e per il territorio che non si limiti solo ad ampliare le possibilità di occupazione ma che contribuisca positivamente alla crescita e allo sviluppo del territorio anche attraverso l'attivazione di processi di orientamento attivo e consapevole nella transizione tra scuola-università-mondo del lavoro.

L'Università di Foggia, proprio in considerazione del contesto socio-economico in cui opera, ha l'alta responsabilità sociale di dovere concorrere allo sviluppo delle career management skills e di quelle competenze trasversali che lo stesso Consiglio europeo aveva individuato nella "Raccomandazione sulle otto competenze chiave" per il lifelong learning nel maggio 2018 e che aveva dato vita al Digital Competence Framework (DigComp) e all'Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp), e le rispettive guide: DigComp into Action e EntreComp into action. In tale direzione nel 2020, è stato approntato l'European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (LifeComp) che individua nello specifico 9 competenze chiave "che possono aiutare le persone a diventare più resilienti e a gestire le sfide e i cambiamenti nella loro vita personale e professionale in un mondo in continua evoluzione" e che di seguito riportiamo:

##### PERSONALI:

1. autoregolazione: consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti;
2. flessibilità: capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide;
3. benessere: ricerca della soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile.

##### SOCIALI:

1. empatia: la comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori di un'altra persona e il saper dare risposte appropriate;
2. comunicazione: utilizzo di strategie di comunicazione pertinenti, di codici e strumenti specifici a seconda del contesto e del contenuto;
3. collaborazione: impegno in attività di gruppo e lavoro di squadra in cui si riconoscono e rispettano gli altri.

#### IMPARARE AD IMPARARE:

1. mentalità di crescita (growth mindset): credere nel potenziale proprio e degli altri di imparare e progredire continuamente;
2. pensiero critico: capacità di valutare informazioni e argomenti per sostenere conclusioni motivate e sviluppare soluzioni innovative;
3. gestione dell'apprendimento: pianificazione, organizzazione, monitoraggio e revisione del proprio apprendimento.

Si tratta di competenze necessarie per mettere i giovani nelle condizioni di saper progettare il futuro, gestire la propria carriera, divenire cittadini proattivi, partecipi, consapevoli. In questo senso l'Università di Foggia vuole porsi come un laboratorio attivo di resilienza, agentività e capacitazione offrendosi come humus di innovazione e di nuove strategie per il futuro.

Il world economic forum ha, a tal proposito, presentato il progetto "Reskilling revolution" orientato a supportare le giovani generazioni e le generazioni adulte ad affrontare il cambiamento mantenendosi al passo con la conoscenza e le competenze necessarie. La ricerca "Il Futuro delle Competenze in Italia" (EY, ManpowerGroup, Pearson, 2019) propone di mettere a punto, per esempio, "un set di competenze, o più di uno, che garantisca la resilienza all'occupabilità delle persone fino al 2030". Si legge nel progetto che "l'assunto di base di questo studio è che esista una correlazione da indagare tra la tendenza occupazionale futura di una professione e le competenze connesse. Nel corso del prossimo decennio le professioni censite dall'ISTAT saranno soggette a un insieme di processi trasformativi complessi caratterizzati dallo scomporsi e ricomporsi dei set di competenze che le modificheranno per adeguarle alle nuove esigenze del mercato del lavoro. In particolare, esistono delle competenze che sembrano maggiormente connesse a tali processi. In un certo senso, queste competenze rappresentano la forza trainante che governa i processi trasformativi delle professioni".

Il set proposto si compone di tre macro aree di competenza: competenze fondamentali, competenze aggiuntive, competenze per l'ibridazione. Le competenze fondamentali sono quelle che potremmo definire ineludibili e che i percorsi di formazione non dovrebbero trascurare poiché "hanno una ricaduta ad ampio spettro su tutte le professioni". In particolare possiamo annoverarne cinque, di cui due sono abilità considerate di base (apprendimento e ascolto attivo), due sono abilità sociali (adattabilità e comprensione degli altri) e una riguarda la capacità di risolvere problemi complessi. Le competenze aggiuntive sono invece quelle che agiscono in modo diverso per ciascuna professione, in maniera aumentativa rispetto alle competenze fondamentali e a quelle caratteristiche. Le competenze per l'ibridazione agiscono da catalizzatore dei processi di trasformazione delle professioni.

A fronte di tale impegno emerge coerentemente la necessità che l'Università di Foggia si doti di un sistema di certificazione digitale per il riconoscimento delle competenze tramite la pubblicazione e l'assegnazione di attestati digitali basati sull'infrastruttura OBI (Open Badges Infrastructure - openbadges.org).

L'obiettivo di Ateneo è quello di allinearsi con il sistema internazionale, supportare il lifelong learning, contrastare il drop-out all'interno dei percorsi formativi e rafforzare le relazioni tra università e mercato del lavoro.

L'accesso libero e, in alcuni casi anche gratuito, ad una formazione trasversale attraverso percorsi online con rilascio di badge viene considerato dall'ateneo come un fattore positivo anche ai fini dell'attrattività con un bacino di utenti costituito da quanti hanno la necessità di migliorare la propria preparazione per rendersi sempre più competitivi all'interno del mercato del lavoro.

Aprire l'accesso a percorsi così concepiti a tutti coloro che vogliono collocarsi o ri-collocarsi nel mercato del lavoro promuove un'offerta formativa innovativa, incrementando la ricerca e i servizi di ateneo e favorendo l'accesso al sistema di formazione universitaria.

Ciò giustifica lo sguardo particolare che l'Università di Foggia rivolge al rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e, in particolare, al ruolo delle competenze trasversali e per l'imprenditorialità e all'innovazione delle metodologie didattiche.

In particolare, nell'a.a. 2020-21, in seno al progetto pilota del Career Development Center, sono stati organizzati due corsi sulle competenze trasversali che hanno visto la partecipazione di un totale di 160 studenti. Tale esperienza insieme al riscontro ottenuto dagli studenti, in forma anonima e alla fine dei corsi, hanno confermato l'importanza di rendere maggiormente operativo il Career Development Center e di lavorare per ampliare ulteriormente i servizi di orientamento e accompagnamento oltre ad altre iniziative dedicate alle soft skills creando un vero e proprio sistema strategico di valorizzazione di tali competenze e un catalogo di corsi da offrire agli studenti. Inoltre, l'esperienza fatta ha evidenziato l'opportunità del rilascio di una certificazione digitale delle competenze acquisite spendibile nella ricerca di lavoro e/o nell'attività lavorativa. Al momento, l'Università di Foggia ha di recente formalizzato l'acquisizione della piattaforma .Bestr del CINECA per la certificazione delle competenze digitali. Tuttavia, la piattaforma .BESTR non è stata ancora attivata.

A fare da corollario a tali azioni si affianca il progetto di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, Teaching and Learning Development (TILD), che, in una prospettiva sistemica, nell'ambito delle iniziative di Faculty development, mira alla formazione iniziale e continua dei docenti universitari al fine di garantire la diffusione e condivisione di una base metodologica comune, di un modello pedagogico-didattico di Ateneo che si incentra su strategie di didattica attiva e inclusiva, eventualmente mediata dalle tecnologie digitali, e sulla promozione di strategie volte all'innovazione didattica e work-related proprio per potenziare la capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci e competitivi.

Attualmente il comitato scientifico del progetto TILD ha definito tutte le azioni da svolgere e il piano della formazione.

TILD si colloca tra le azioni che l'ateneo pone in essere per garantire agli studenti un elevato livello di qualificazione. Ciò anche attraverso l'aggiornamento delle competenze didattiche dei docenti al fine di investire sulla qualità della docenza universitaria attraverso interventi di formazione iniziale dei neo assunti e di formazione continua dei docenti in servizio sulle metodologie didattiche innovative e sulla didattica speciale. Per questo TILD prevede anche, dopo la formazione sulle metodologie didattiche innovative, il finanziamento di progetti che prevedano l'implementazione delle metodologie didattiche innovative da parte dei docenti anche in fase di progettazione di percorsi formativi o di singoli insegnamenti.

L'Università di Foggia è anche dotata di un Centro E-learning di Ateneo (CEA) e di una piattaforma e-learning da utilizzare a supporto delle azioni proposte (attività didattiche, orientamento, eventi di placement come fiere virtuali, career day ecc.) oltre che di una piattaforma specifica focalizzata sul placement, "Uniplacement", in cui favorire l'incontro tra richiesta e offerta di lavoro tra studenti/laureati Unifg e aziende.

In sintesi, la programmazione triennale ex DM 289 del 2021 che l'Università di Foggia propone, coerentemente al proprio piano strategico, si articola nei seguenti punti:

- 1) strutturazione e avvio ufficiale del centro permanente di ateneo, Career Development Center (CDC), con compiti di progettazione, pianificazione e coordinamento di strategie, strumenti e servizi di career construction, sviluppo professionale e career management skills, disegnando a misura di ogni studente un percorso ideale che va dall'immatricolazione alla concretizzazione della carriera professionale attraverso un'azione di mentoring e counselling che ponga particolare attenzione agli studenti iscritti al primo anno. Il CDC si avvarrà del supporto e della collaborazione del CEA e del Centro di Apprendimento permanente (CAP);
- 2) supporto agli studenti nel redigere il proprio bilancio delle competenze;
- 3) realizzazione di un pacchetto di corsi formativi sulle competenze trasversali quali il pensiero critico, l'analisi, il problem solving, le abilità di autogestione come l'apprendimento attivo, la resilienza, la tolleranza allo stress e la flessibilità; le cross-cutting skills; l'intelligenza sociale; la gestione dei big data; il product marketing; il digital marketing e l'interazione uomo-macchina, ecc...;
- 4) certificazione digitale delle competenze attraverso l'erogazione di Open Badge;
- 5) formazione continua dei docenti sulle metodologie didattiche innovative e sull'incentivazione alla progettazione di percorsi di formazione e/o di singoli insegnamenti che ne prevedano l'implementazione;
- 6) realizzazione di attività di orientamento ex ante, in collaborazione con le scuole secondarie di secondo grado (incontri di orientamento informativo, laboratorio per le competenze di orientamento consapevole, percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento (PCTO), summer school ecc.) anche nell'ottica di semplificare il passaggio scuola-università attraverso scelte formative condivise che consentano un allineamento dei programmi di alcune discipline ai pre-requisiti dei corsi del primo anno e il coinvolgimento dei docenti di scuola secondaria di secondo grado nei cosiddetti corsi zero;
- 7) realizzazione di attività di orientamento in itinere per il miglioramento dell'efficacia e del successo accademico degli studenti nonché del loro benessere personale e comunitario. Inoltre, per i futuri iscritti all'Università di Foggia, sarà attiva la possibilità di aderire al progetto di Peer Career Advising che, con la collaborazione del Laboratorio di Bilancio delle competenze e del Career Development Center, garantirà alle matricole che ne facciano richiesta un Peer Career Advisor, un consulente di carriera alla pari. Peer Career Advising è infatti un innovativo servizio di consulenza orientativa personalizzata, condotto da studenti senior che accompagnano e sostengono le nuove matricole durante l'intero corso di studi nelle decisioni formative e professionali sin dal primo momento della immatricolazione. Il servizio, attivo in tutti i Dipartimenti, sarà totalmente gratuito per gli studenti;
- 8) attività di placement e di accompagnamento al lavoro come virtual fair, recruiting day, dialoghi di pedagogia per l'impresa, visite guidate in imprese ecc. Si segnala anche la volontà di investire sull'ampliamento e sull'aggiornamento della piattaforma Uniplacement che promuove lo scambio tra cultura d'impresa e mondo accademico, favorendo l'inserimento di laureandi e laureati nel mondo delle professioni, grazie ad un vero e proprio network di aziende accreditate; Si tratta di uno strumento semplice e veloce, finalizzato alla selezione delle candidature più idonee ai profili professionali ricercati. L'obiettivo è mettere in contatto le esigenze aziendali con le competenze, le esperienze e le attitudini degli studenti, senza alcuna intermediazione; Uniplacement fornisce strumenti ad hoc per migliorare le competenze di ricerca attiva del lavoro e per far comprendere agli studenti quali sono i punti di forza e le aree di miglioramento, per allenare a realizzare un video cv di qualità e per sostenere con successo un colloquio di selezione;
- 9) progettazione di corsi di Specific Skills Training, strumenti concreti per sviluppare competenze necessarie tecniche e specifiche per affrontare con successo un mercato del lavoro sempre più complesso e in continua evoluzione, attraverso processi consapevoli e partecipati di progettazione con la realtà imprenditoriale del territorio locale e nazionale;
- 10) realizzazione di fiere del lavoro in modalità anche virtuale che consentano non solo l'incontro tra offerta e domanda di lavoro ma anche momenti di formazione e di acquisizione di competenze soft spendibili nel mondo del lavoro attraverso l'incontro con professionisti di grande calibro e attraverso la partecipazione e la risoluzione di sfide progettuali, vere e proprie challenge, lanciate da aziende in cerca di innovazioni o di soluzioni creative a problemi aziendali;
- 11) ampliamento dei servizi offerti attraverso la Piattaforma e-learning di Ateneo con particolare riferimento alle attività di formazione orientate all'acquisizione di competenze trasversali, favorendo l'interoperabilità e l'integrazione con la piattaforma di erogazione degli Open Badge.

#### Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

L'Università di Foggia nel triennio 2021-2022 intende portare a compimento il percorso di istituzione, messa a sistema e ampliamento del centro permanente di ateneo, Career Development Center (CDC), che abbia tra le sue finalità la progettazione, la pianificazione e il coordinamento di strategie, strumenti e servizi di career construction, sviluppo professionale e career management skills, disegnando a misura di ogni studente un percorso ideale che va dall'immatricolazione alla concretizzazione della carriera professionale attraverso un'azione di mentoring e counselling che ponga particolare attenzione agli studenti iscritti al primo anno. Il CDC si avvarrà del supporto e della collaborazione del CEA per le attività didattiche e di orientamento, del CAP per la formazione dei docenti, le sinergie con il mondo della scuola e del Laboratorio di bilancio delle competenze per consulenze personalizzate e servizi di bilancio e sviluppo professionale.

In particolare, l'Università di Foggia intende potenziare e consolidare un sistema permanente di career guidance (accompagnamento alla carriera) attraverso l'erogazione di servizi di orientamento in entrata, in itinere e in uscita, investendo in particolar modo sulla dotazione dei suoi studenti di competenze strategiche trasversali per la scelta, l'occupabilità e l'imprenditorialità e, dunque, sulla possibilità di acquisire un set di competenze utili alla costruzione di un progetto efficace di sviluppo professionale e competitivo.

Per questo e in considerazione dei primi risultati ottenuti con il progetto pilota, l'Università di Foggia intende strutturare stabilmente il CDC offrendo il proprio contributo alla comunità supportando gli studenti ad ampliare il proprio bagaglio di competenze e supportandoli nella costruzione del loro percorso formativo e dei loro obiettivi di carriera.

In tale direzione, nel triennio 2021-2023, l'Università intende ripensare e riprogettare la propria offerta formativa curricolare e, al contempo, rafforzare l'offerta di percorsi di competenze trasversali che potranno rivelarsi un passaporto rilevante per il futuro professionale. Queste azioni saranno affiancate da corsi di formazione rivolti ai docenti sulle metodologie didattiche innovative e dalla presentazione di percorsi formativi che ne prevedano l'implementazione.

Il pacchetto di corsi che verrà offerto agli studenti, nel triennio, riguarda competenze e skills quali il pensiero critico, l'analisi; il problem solving; le abilità di

autogestione come l'apprendimento attivo, il metodo di studio, la gestione delle emozioni, le strategie di coping e di resilienza, la tolleranza allo stress e la flessibilità; il lavoro di gruppo e la leadership, l'autoimprenditorialità e la ricerca attiva del lavoro, le cross-cutting skills; l'intelligenza sociale; la gestione dei big data; il product marketing; il digital marketing e l'interazione uomo-macchina e altre competenze trasversali utili ad essere più competitivi e impattanti come cittadini e lavoratori sul mercato del lavoro

Perché queste competenze acquisite dagli studenti siano più facilmente spendibili nel mondo del lavoro, l'Ateneo si sta dotando di un sistema di misurazione e monitoraggio delle stesse in collaborazione con il Cinea attraverso l'acquisto della piattaforma Bestr che permetterà di implementare un sistema di riconoscimento digitale delle stesse.

L'implementazione del sistema di badging avverrà all'interno del portale dei servizi e-learning di Ateneo e al sistema di gestione delle carriere studenti ESSE3. Questo sistema di badging offre anche la possibilità di strutturare percorsi di formazione online basati sulle competenze gamified sull'innovazione delle metodologie didattiche. Gli open badge garantiranno la possibilità di acquisire tutte le esperienze di apprendimento formali e informali e rendere queste informazioni disponibili a tutti i potenziali fruitori di quel tipo di database.

Ci si attende anche che l'utilizzo del badging contribuisca anche a motivare gli studenti, incoraggiandoli a valutare prestazioni e competenze acquisite. I certificati possono essere associati a diverse prove in differenti forme: i metadati allegati spiegano l'esperienza di apprendimento a tutti gli utenti decontestualizzati.

La programmazione triennale 2021-2023 dell'Università di Foggia si colloca in forte continuità con il Piano Strategico 2020-2022 (PSA), che già pone tra i suoi obiettivi prioritari la promozione di percorsi formativi trasversali e sostenibili che tendano a sviluppare e potenziare le soft skills, cioè quel set di competenze chiave per rendere più efficace il percorso formativo e velocizzare il passaggio all'impiego e, allo stesso tempo, aumentare e migliorare le opportunità di carriera ma anche di re-impiego, nel caso di cambiamenti della posizione lavorativa.

L'Ateneo, come esplicitato nel PSA, intende sviluppare e rafforzare la propria vocazione a una formazione di qualità, fondata sull'attività di ricerca e sulle caratteristiche ed esigenze del contesto sociale, culturale ed economico di riferimento. Per questo e per garantire agli studenti un elevato livello di qualificazione della docenza e della conoscenza trasmessa, ha deciso di puntare su una maggiore efficacia delle attività formative, sull'innovazione e sulla internazionalizzazione della didattica, attraverso una serie di azioni che riguardano l'offerta formativa, le metodologie di insegnamento, la mobilità studentesca, l'internazionalizzazione dei CdS e il potenziamento dei servizi offerti agli studenti.

L'Ateneo foggiano intende affrontare la complessità del contesto attuale e anticipare le tendenze del futuro, accettando la sfida di svolgere un ruolo chiave anche nell'innovazione sociale, economica, tecnologica e culturale del territorio, del Paese e della comunità internazionale nel rispetto degli obiettivi del PNRR e di quelli dello sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

A tal fine l'Università di Foggia intende fornire il proprio sostanziale contributo, ponendo l'accento sulla dimensione etica del proprio agire e, quindi, sulla responsabilità sociale che l'Ateneo ha nei confronti degli studenti, dei docenti, del personale tecnico-amministrativo e del contesto sociale, culturale ed economico.

Per questo, l'Ateneo, in linea con gli obiettivi del PSA, ha posto alla base della propria programmazione triennale 2021-2023, ex DM 289 del 2021 due obiettivi:

- l'obiettivo A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria, a cui si farà riferimento in questa sezione;

- l'obiettivo E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università, di cui si evidenzieranno i risultati attesi e il collegamento con il PSA nella sezione 2.

L'obiettivo A della PRO3 è strettamente collegato alle aree strategiche F. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione, TM. Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement e RU. Risorse Umane del PSA 2020-2022.

Se nell'ultimo triennio l'Ateneo ha messo in atto una serie di azioni volte ad ampliare l'accesso alla formazione universitaria attraverso una politica dell'offerta formativa che puntasse su CdS innovativi, adesso occorre puntare su un importante lavoro di orientamento e di potenziamento dei servizi agli studenti impegnandosi sempre di più sulla qualità e sull'efficacia dell'offerta formativa.

Per questo l'azione scelta, per l'obiettivo A, è il "Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche".

Questa azione, insieme all'obiettivo A, sono strettamente collegate a più aree strategiche e a più obiettivi del PSA.

In particolare, per l'area strategica F, Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione, si evidenziano i collegamenti con

- l'obiettivo strategico F.1 aumentare l'efficacia dell'offerta formativa e, quindi, la regolarità dello studio e la spendibilità del titolo di studio dei laureati in ambito lavorativo, così come previsto anche nella PRO3, a cui sono collegati anche i seguenti obiettivi operativi:

- F.1.1 razionalizzare l'offerta formativa, al fine di caratterizzare sempre di più il bagaglio di conoscenze e competenze acquisibili dagli studenti, risultato atteso anche nella PRO3;

- F.1.2 proporre nuovi CdS in linea con la ricerca e il contesto sociale ed economico, per rispondere alle sfide che il contesto culturale, sociale ed economico di riferimento pone e per rallentare l'esodo dei giovani, delle loro intelligenze, verso altre università, altre regioni e nazioni, attraverso l'attivazione di corsi che rispondano alle richieste del Territorio, così come previsto anche nella PRO3;

- F.1.3 promuovere percorsi formativi trasversali e sostenibili per consolidare il legame con il territorio attraverso un coinvolgimento più significativo di esperti del mondo produttivo nei CdS e nella formazione post-laurea, perché formazione, innovazione e imprenditoria convivano e si contaminino, attraverso l'attivazione di corsi sulle tematiche della sostenibilità sociale e di genere di rilievo trasversale e interdisciplinare. Il raggiungimento di questo obiettivo, come indicato anche nella PRO3, prevede la predisposizione di un pacchetto di corsi trasversali ai CdS con caratteristiche pratico-applicative in modo da ampliare agli studenti anche l'offerta degli insegnamenti a libera scelta, la realizzazione di percorsi di formazione trasversali ai diversi CdS, che tendano a sviluppare e potenziare le soft skills, cioè le componenti di conoscenza chiave per velocizzare il passaggio all'impiego e per implementare le opportunità di carriera ma anche di reimpiego, nel caso di cambiamenti della posizione lavorativa. Inoltre, questo obiettivo prevede anche l'inserimento nell'offerta formativa di attività integrate di simulazione medica avanzata (skill lab) e di from bench to bedside che prevedano esperienze pratico-laboratoristiche, fin dai primi anni, per una cultura scientifica che non sia solo teorica e la creazione di percorsi di eccellenza trasversali in specifici CdS da offrire agli studenti più meritevoli. Si precisa che l'indicatore previsto per questo obiettivo nel PSA è il numero di corsi sulle competenze trasversali attivato nel Triennio, indicatore coerente con quelli scelti per la PRO3 e, cioè, l'indicatore A\_f Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale, e l'indicatore A\_i Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali.

- obiettivo strategico F.2 "promuovere l'innovazione didattica per potenziare la capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci, in grado, quindi, di realizzare gli obiettivi di apprendimento previsti nell'offerta formativa anche nel rispetto dei tempi e dei BES a cui si collegano gli obiettivi operativi, coerentemente a quanto previsto per la PRO3

- F.2.1 promuovere la formazione dei docenti. In particolare, le linee di azione dell'obiettivo F.2.1, coerentemente a quanto si intende realizzare con la PRO3, puntano alla qualità della docenza universitaria attraverso interventi di formazione iniziale dei neo assunti e di formazione continua dei docenti in servizio atti a stimolare, anche attraverso incentivi, l'implementazione delle metodologie didattiche innovative anche in fase di progettazione dei corsi di studio e dei singoli insegnamenti. Importanti anche le azioni previste per il Centro di Apprendimento Permanente di Ateneo volte alla realizzazione di study and soft skill labs, per implementare le tecniche di ascolto attivo, le abilità di studio e i percorsi di personal branding e self-empowerment.

Per l'area strategica TM, Territorio, trasferimento tecnologico, comunicazione e diffusione della cultura, orientamento e placement, coerentemente a quanto previsto nella PRO3, si evidenziano i collegamenti con

- l'obiettivo strategico TM.1 incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti e il territorio a cui si associa

- l'obiettivo TM.1.2 incentivare le azioni di formazione insegnanti, orientamento e placement che tra le linee d'azione prevede esplicitamente l'attivazione di a) un career development center, risultato previsto anche nella PRO3, per l'orientamento e lo sviluppo di carriera che abbia il compito di qualificare scientificamente, progettare e coordinare le azioni e le strategie relative alla filiera dell'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita; b) il rafforzamento e l'ampliamento dei percorsi di orientamento in ingresso con l'obiettivo di creare un sistema formativo integrato tra docenti di scuola superiore e docenti universitari, per ridurre la distanza tra scuola e Università e facilitare la scelta del Corso di Studio, azione prevista anche nella PRO3; c) il rafforzamento e la sistematizzazione di azioni di orientamento in itinere e in uscita attraverso la progettazione e implementazione di un servizio di career advising che accompagni gli studenti dal momento dell'immatricolazione e all'uscita nel mondo del lavoro al fine di ridurre i fenomeni di drop out, dispersione esplicita e implicita e facilitare la costruzione di progetti di sviluppo formativi e/o professionali, azione prevista anche nella PRO3; d) il rafforzamento delle possibilità di stage e di ingresso nel mondo del lavoro attraverso la progettazione e implementazione di attività e servizi di promozione delle career management skills e specific skills training di concerto con il comparto imprenditoriale, così come previsto anche nella PRO3; e) il potenziamento dei servizi di e-learning e di social learning, per supportare le attività di orientamento, formazione, aggiornamento e placement, così come previsto anche nella PRO3;

- TM.1.3 supportare gli studenti per la progettazione di spin-off e start up che prevede esplicitamente come linee di azione: a) la promozione di nuove forme di collaborazione integrata e sistematica (hackaton, living labs e coworking) fra i vari player del territorio (imprese, professionisti, terzo settore, enti pubblici) del territorio per progettare nuovi percorsi formativi sulle competenze trasversali, così come previsto anche nella PRO3; b) la promozione di acceleratori di conoscenze, in cui realizzare corsi di specific skills training altamente qualificanti e dinamici di concerto con le aziende, e acceleratori d'impresa per favorire l'auto-imprenditorialità degli studenti/laureati, così come previsto anche nella PRO3.

Infine, per l'area strategica RU. Risorse umane, in coerenza con quanto si intende realizzare attraverso la PRO3, si evidenziano i collegamenti con l'obiettivo strategico RU.1 Valorizzazione degli studenti e degli alunni a cui si è associato l'obiettivo operativo RU.1.1 Aumentare i servizi a favore degli studenti e degli alunni e la linea di azione che riguarda l'attivazione di processi che favoriscano forme di orientamento consapevole e partecipato.

In tale direzione il piano triennale intende sistematizzare e strutturare nell'ambito del Career development center di ateneo un servizio permanente di orientamento e consulenza alla carriera finalizzato a:

- rafforzare i servizi di consulenza e bilancio di competenze,
- rafforzare azioni di tutorship alla pari per il sostegno degli studenti durante il percorso di studio
- dotare l'ateneo di personale qualificato e specializzato sul career guidance e consulenza orientativa,
- ampliare l'accesso al patrimonio di competenze trasversali utili alla costruzione di un progetto di sviluppo professionale efficace,
- ridurre le differenze di accesso alle opportunità formative,
- rafforzare il patrimonio di competenze trasversali degli studenti utili alla costruzione di un progetto di sviluppo efficace,
- migliorare l'occupabilità degli studenti e dei laureati,
- innovare l'offerta didattica dell'ateneo anche attraverso percorsi formativi sulle competenze trasversali
- attivazione della piattaforma Bestr per il rilascio delle certificazioni digitali (open badge),
- promuovere iniziative di sperimentazione e diffusione di interventi innovativi,
- promuovere competenze metodologiche innovative tra i docenti.

Conseguentemente l'Ateneo, attraverso la PRO3 e in coerenza con il PSA, intende ottenere i seguenti risultati:

- istituzione del Career Development Center a seguito della sperimentazione fatta;

- miglioramento dell'efficacia dei processi formativi (incremento della percentuale di laureati che reputa efficace la laurea nel lavoro svolto, incremento della percentuale di laureati soddisfatti per il lavoro svolto);

- miglioramento del collocamento nel mondo del lavoro da monitorare (diminuzione dei tempi medi di ingresso nel mercato del lavoro, incremento della percentuale di laureati che utilizzano le competenze acquisite con la laurea ai fini dell'attività lavorativa, incremento della percentuale di laureati che reputa adeguata la formazione professionale acquisita all'università e la richiesta della laurea per l'attività lavorativa, incremento del tasso di occupazione e decremento di quello di disoccupazione dei laureati);

- consolidamento del trend crescente nelle immatricolazioni e nelle iscrizioni e attestazione delle stesse su valori maggiori o uguali a quelli del precedente triennio; riduzione del drop-out;

- miglioramento degli indicatori per la valutazione della qualità dei corsi di studio (decreto AVA);

- aumento dei percorsi formativi per le competenze trasversali;

- rilascio delle certificazioni digitali sulle competenze trasversali;
- progettazione di percorsi formativi e/o singoli insegnamenti che si avvalgono delle competenze innovative nella metodologia didattica.

## Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

### 2021:

- Attivazione del percorso Peer Career Advising. Il corso ha l'obiettivo di promuovere competenze strategiche, di tutorship, orientamento alla pari, ascolto attivo e lavoro di gruppo. Il corso riguarda lo sviluppo di career management skills legate all'area del sé e all'area dell'altro, utili al miglioramento dell'occupabilità e allo sviluppo professionale. Le tematiche affrontate sono state: a) conoscenza del contesto universitario; b) costrutti psico-pedagogici per l'orientamento e il career counseling; c) strumenti utili per la comunicazione a distanza, quali la documentazione e la valutazione dei corsisti; d) gestione delle emozioni; e) tecniche e abilità di studio; f) conduzione e gestione del colloquio di orientamento individuale e di gruppo; g) strumenti narrativi per sviluppare la consapevolezza di sé.
- Attivazione del percorso Career Labs: Jump into job. Il percorso formativo è gestito da esperti del Laboratorio di Bilancio delle Competenze, membri del Career Development Center e esperti esterni. Il percorso è finalizzato al trasferimento e potenziamento di abilità e competenze trasversali richieste dal mercato del lavoro, indispensabili per facilitare e ottimizzare l'approfondimento sulla tematica dell'orientamento in uscita e della ricerca attiva del lavoro, ancor prima che gli studenti conseguano il titolo accademico. Le tematiche hanno riguardato: a) chi sono e cosa so fare? b) la ricerca attiva del lavoro; c) cv tradizionale e cover letter; d) cv creativo e resume; e) il video cv; f) il matching via web: facebook e instagram per posizionarsi nel mondo del lavoro; g) linkedin: come costruire reti professionali; h) il colloquio di selezione; i) public speaking; l) personal branding e progetto professionale.
- Attivazione del progetto TILD (Teaching and Learning Development), che si inserisce nell'ambito delle iniziative di Faculty development promosse dall'Ateneo, con l'obiettivo di investire sulla qualità dei processi di innovazione e qualità della didattica universitaria mediante la formazione continua e permanente dei docenti universitari. Il progetto consiste in un percorso avanzato di formazione volto al raggiungimento di diversi obiettivi tra cui la promozione della riflessione metodologica nella pratica disciplinare, la valorizzazione dell'esperienza formativa - costruire delle comunità di pratica, l'integrazione tra il piano della didattica e quello della ricerca, lo sviluppo di specifiche competenze nella docenza all'interno di un preciso framework professionale, l'attivazione di circuiti formativi pluriennali orientati alla formazione esperta della docenza universitaria.
- Attivazione dei corsi zero di preparazione per facilitare l'accesso alla carriera universitaria con il coinvolgimento dei professori delle scuole superiori.
- Implementazione del servizio Open Badge attraverso la piattaforma Bestr del CINECA con creazione di progetti dedicati alle soft skills. Sviluppo e realizzazione della piena integrazione e interoperabilità del sistema di badging con lo Student Information System ESSE3 di CINECA.
- Implementazione e sviluppo della piattaforma e-learning di Ateneo per favorire la piena interazione con il sistema di badging attraverso l'attivazione di plugin logstore nella piattaforma e-learning Moodle tramite il plugin logstore xAPI.
- Integrazione delle dotazioni hardware e software del Centro E-learning di Ateneo e delle strutture periferiche dedicate alla didattica per favorire l'erogazione dei percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità (azione che si realizzerà nel corso dell'intero triennio).
- Continuazione del servizio di counseling psicologico a favore di tutti gli interessati della Comunità accademica

### 2022:

- Passaggio del Career Development Center da struttura pilota a centro permanente di Ateneo per la progettazione di strategie di supporto alla costruzione della carriera con l'individuazione di spazi appositi e funzionali allo svolgimento delle attività previste. Acquisizione degli arredi e della strumentazione di base per lo svolgimento delle attività previste dal Centro (software per l'orientamento, materiale informatico, computer, arredi per un front). Allestimento di un laboratorio multimediale con 150 posti.
- Attivazione del percorso Uploading Career Skills con l'implementazione del sistema di badging. Il corso si pone l'obiettivo di promuovere negli studenti career management skills partendo dalla conoscenza di sé agli specifici driver di cambiamento del lavoro. L'approccio didattico è narrativo, prevedendo testimonianze di esperti legati ai drivers del cambiamento, e include ore di laboratorio sulle soft skills tra cui l'autoconsapevolezza, la motivazione, l'ascolto attivo, il lavoro di gruppo, la leadership ecc. In particolare, il corso è progettato a partire dai sei drivers individuati dall'Institute for future e confluiti nel documento Future work skills 2020. Gli studenti parteciperanno ad incontri con esperti dei seguenti ambiti: a) smart technologies e rapporto uomo-macchina a seguito dell'inserimento della robotica nelle realtà lavorative; b) conoscenza e gestione dei big data, gestione dei dati derivanti dall'utilizzo della sensoristica; c) nuove modalità di comunicazione; d) conoscenza dei new media ecology, gestione del personal branding all'interno delle nuove modalità di comunicazione; e) social technologies, sviluppo di capacità organizzative e manageriali da sviluppare attraverso la scienza della felicità, la teoria dei giochi, le discipline neuroscientifiche; f) globalizzazione e sviluppo del pensiero creativo, delle abilità comunicative e della flessibilità; g) sicurezza nel campo dell'informazione e sviluppo della capacità di gestione di situazioni complesse.
- Progettazione e organizzazione della Fiera del lavoro: giorni di confronto diretto tra territorio e università in cui le imprese partecipanti, tramite webinar, attività di recruitment e business challenges incontreranno studenti e laureati Unifg. L'evento permetterà alle imprese di raccontarsi, raccogliere idee e stimoli e di puntare tutto sui giovani talenti del nostro territorio. Allo stesso tempo studenti e laureati potranno mettersi alla prova e interfacciarsi direttamente con il mondo del lavoro. Gli step fondamentali che rendono Talent for Career (#Talent4Career) un evento unico ed innovativo sono: a) Storytelling d'impresa e Business Challenge - ciascuna impresa potrà raccontarsi attraverso la pubblicazione di un breve company profile, sia in forma testuale che in forma di video intervista all'imprenditore e/o a componenti del top management. Il company profile sarà poi linkato al website aziendale ovvero alle pagine social dell'impresa direttamente dalle pagine web del #Talent4Career; le aziende potranno prenotare nel calendario della tre giorni dei momenti per condividere con studenti e laureati vere e proprie sfide aziendali al fine di raccogliere, su specifiche problematiche, idee, spunti di riflessione, ipotesi risolutive non convenzionali da soggetti che, non essendo coinvolti direttamente in quei problemi, non ne subiscono preconcetti e/o trappole da pensiero convenzionale; b) Caccia ai talenti - saranno organizzati specifici momenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro e stage. Le imprese, previa indicazione dei profili ricercati e delle posizioni aperte, potranno organizzare e calendarizzare i colloqui, anche preselezionando i candidati, al fine di ottimizzare il processo in un'ottica di interesse reciproco e convergente; c) Webinar - ispirational speech di illustri relatori, professionisti di successo provenienti da un mondo del lavoro in continua evoluzione che si raccontano, eccellenza nel proprio campo, mettendo a disposizione degli studenti la propria combinazione vincente di soft e hard skills, volano per un ingresso di successo nel mercato del lavoro.
- Continuazione del servizio di counseling psicologico a favore di tutti gli interessati della Comunità accademica per il 2022
- Nuova edizione del percorso Career Labs: Jump into job con implementazione di un sistema di badging.
- Nuova edizione del percorso Peer Career Advising con implementazione di un sistema di badging.
- Nuova edizione dei corsi zero di preparazione per facilitare l'accesso alla carriera universitaria degli studenti di scuola superiore.
- Aggiornamento e upgrade della piattaforma Uniplacement: piattaforma che promuove lo scambio tra cultura d'impresa e mondo accademico, favorendo l'inserimento di laureandi e laureati nel mondo delle professioni, grazie ad un vero e proprio network di aziende accreditate.
- Continuazione dei corsi di formazione sulle metodologie didattiche innovative. promossi dal progetto TILD e dal CAP
- Progettazione di percorsi formativi che prevedano l'implementazione delle metodologie didattiche innovative da parte dei partecipanti ai corsi di formazione promossi nell'ambito dei progetti TILD e dal CAP.

### 2023:

- Completamento del Career Development Center e degli acquisti necessari a dotare il Centro e il laboratorio multimediale di tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento delle attività previste a pieno regime.
- Attivazione del percorso Happiness Labs con implementazione di un sistema di badging. Il percorso formativo sarà condotto da esperti del Laboratorio di Bilancio delle Competenze, membri del Career Development Center ed esperti esterni. Il percorso sarà finalizzato al potenziamento di competenze trasversali utili al miglioramento dell'efficacia accademica e del ben-essere degli studenti. I temi che saranno trattati riguarderanno: a) autoconsapevolezza di sé e credenze potenzianti; b) comunicazione efficace; c) lavoro di gruppo e leadership; d) ansia e gestione delle emozioni; e) abilità sul metodo.
- Nuova edizione del percorso Uploading Career Skills con implementazione di un sistema di badging.
- Nuova edizione del percorso Career Labs: Jump into job con implementazione di un sistema di badging.
- Nuova edizione del percorso Peer Career Advising con implementazione di un sistema di badging.
- Nuova edizione dei corsi zero di preparazione per facilitare l'accesso alla carriera universitaria degli studenti di scuola superiore.
- Nuova edizione Fiera del lavoro.
- Aggiornamento e upgrade della piattaforma Uniplacement.
- Attivazione di ulteriori corsi e iniziative di promozione di competenze trasversali e imprenditorialità: si prevede l'attivazione di altri corsi a partire dalla promozione e sensibilizzazione dell'obiettivo tra i docenti dei vari dipartimenti.
- Corsi di formazione sulle metodologie didattiche innovative rivolti ai neo-assunti nell'ambito delle attività promosse dal CAP.
- Progettazione di percorsi formativi che prevedano l'implementazione delle metodologie didattiche innovative da parte dei partecipanti ai corsi di formazione promossi nell'ambito dei progetti TILD e dal CAP.
- Continuazione del servizio di counseling psicologico a favore di tutti gli interessati della Comunità accademica per il 2023

## INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

	Livello iniziale <sup>2</sup>	Target Indicatore finale 2023 <sup>3</sup>	Relazione Nucleo	File xls
A_f - Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (*)	160,000	750,000	SI	
A_i - Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali (*)	0,000	1.000,000	SI	

(2) Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.a. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

**BUDGET PER IL PROGRAMMA****TOTALE**

a) Importo attribuibile a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	1348965,00
b) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi(1)	1040000,00
Totale (a+b)	2388965,00
<hr/>	
di cui destinato al raggiungimento dell'obiettivo A	2388965,00
<hr/>	
Eventuali note da parte dell'ateneo	
<hr/>	

## SEZIONE 2

### E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

#### 3 - Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile

##### Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

Nel 2009 il Rapporto della Commissione sulla misurazione della performance economica e del progresso sociale evidenziava la necessità di un netto "spostamento dell'enfasi dalla misurazione della produzione economica alla misurazione del benessere delle persone" per poter render conto del benessere presente e futuro di un Paese.

Successivamente, nel 2016, lo Human Development Report – Human Development for Everyone - invitava a tenere fermo l'obiettivo di "promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all".

In tale direzione, organismi internazionali come l'Ue, l'OMS, l'UNESCO e l'UNICEF, da diversi anni hanno fatto confluire la propria mission verso un framework europeo che guarda alla promozione di un nuovo modello di sviluppo che sia basato e orientato alla costruzione di uno stato di ben-essere del soggetto, alla promozione e realizzazione di una "vita buona nella società attiva", come si legge nel Libro Bianco dell'aprile 2009, alla cui base vi sono valori quali la salute, l'etica, la solidarietà, la partecipazione, l'istruzione, il lavoro ecc.

Nel contesto italiano è possibile richiamare il Rapporto Benessere Equo e Sostenibile (Rapporto BES) che dimostra come il tema della misurazione del benessere stia trovando ampi spazi di discussione in tutto il mondo delle professioni attraverso diverse esperienze internazionali volte a testimoniare la multidimensionalità del benessere e del progresso civile di una società.

Il Rapporto BES si basa sull'analisi di alcuni domini che sono utili per la misurazione del benessere: salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, sicurezza, benessere soggettivo, ambiente e paesaggio e patrimonio culturale, più tre domini strumentali o di contesto quali politica e istituzioni, ricerca e innovazione e qualità dei servizi.

La maggior parte di questi rapporti mette in evidenza come il lavoro rientri ormai a pieno titolo tra gli indicatori di benessere individuali e di comunità e concorra, quindi, alla misurazione del livello del BIL (Benessere Interno Lordo) e del FIL (Felicità Interna Lorda) non solo personale ma comunitario.

Come si evince dai rapporti sul benessere equo-sostenibile, "il lavoro costituisce l'attività basilare di sostegno materiale e di realizzazione delle aspirazioni individuali. La piena e buona occupazione è uno dei parametri principali della stabilità economica, della coesione sociale e della qualità della vita. Obiettivo di questo dominio è misurare sia la partecipazione al mercato del lavoro sia la qualità del lavoro, qualificando i diversi segmenti dell'occupazione in relazione alla stabilità del lavoro, al reddito, alle competenze, alla conciliazione degli orari tra tempi di lavoro, personali e familiari, alla sicurezza del lavoro e nel lavoro, alla partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa/ ente/amministrazione, alla soddisfazione soggettiva verso il lavoro".

Il rapporto dell'OMS (2010) "Five keys to healthy workplaces: no business wealth without workers' health" precisa che un luogo di lavoro "sano" è quello in cui "lavoratori e dirigenti, sulla base dei bisogni evidenziati, collaborano attivamente nell'ambito di un processo di continuo miglioramento per tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori nonché la sostenibilità dell'azienda, prestando particolare attenzione a: fattori di rischio fisico presenti negli ambienti di lavoro che possono avere un impatto negativo su salute e sicurezza; fattori di rischio psicosociale, inclusi l'organizzazione del lavoro e la cultura organizzativa, che possono avere un impatto negativo su salute, sicurezza e benessere dei lavoratori; risorse dedicate al miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori (inclusa la promozione di stili di vita sani da parte del datore di lavoro); possibilità di trasferire alle famiglie, e quindi alla comunità, le esperienze positive e gli interventi per il miglioramento della salute dei lavoratori".

In particolare, esso individua cinque elementi chiave per promuovere la progettazione e realizzazione di luoghi di lavoro sani e sicuri che evidenziano soprattutto il ruolo principale della partecipazione e del senso di responsabilità che deve essere esercitato dai lavoratori: coinvolgimento e impegno dei principali portatori di interessi, partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, affermazione di principi etici e legali universalmente condivisi, sostenibilità e integrazione della promozione del benessere negli ambienti di lavoro all'interno delle strategie di sviluppo delle aziende e, infine, monitoraggio costante dei processi finalizzati al loro continuo miglioramento sono i cinque indicatori e capisaldi di una organizzazione sana secondo l'OMS.

A ciò si aggiunge quanto illustrato nel Rapporto BES 2020: "una criticità, che assume nel nostro Paese tratti di peculiarità, a cui è opportuno dedicare un focus specifico, è quella della qualità del lavoro, aspetto sul quale la pandemia sta producendo effetti particolarmente intensi e profondi" la relativa progettazione e implementazione in ogni realtà professionale di piani di sviluppo dei bisogni perché il benessere aziendale si traduce in performance migliori.

È ormai acclarato, infatti, che i problemi di salute psicologica nei contesti organizzativi e lavorativi hanno raggiunto proporzioni elevate. La stessa OMS precisa che tra gli obiettivi della salute per tutti ci sono anche la tutela e il miglioramento della qualità di vita dei lavoratori. Gli stessi studi sul Total Quality Management hanno dimostrato quanto il ben-essere dei lavoratori, il clima e la cultura aziendale, le relazioni, la motivazione, le possibilità di formazione e di crescita professionale e, più in generale, la cura per le risorse umane e per i lavoratori, siano fondamentali per la promozione, gestione e controllo della qualità nonché per il rendimento, la motivazione, il senso di appartenenza del lavoratore alla propria organizzazione, la produttività ed efficienza d'impresa.

Un'indagine condotta nel 2000 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in Finlandia, Germania, Gran Bretagna, Italia e Stati Uniti, ha stimato che un adulto su cinque soffre di depressione, ansia, stress o sovraccarico lavorativo. I problemi di salute psicologica comportano spese annuali molto elevate per le imprese e per l'intero tessuto sociale, dato che essi provocano assenteismo sul posto di lavoro, perdite nella produttività aziendale e l'utilizzo dei servizi sanitari riparativi.

In tal senso, le comunità nazionali, regionali e locali hanno il preciso compito non solo di ridurre il numero delle malattie professionali, degli infortuni sul lavoro ma di assicurare la cura delle risorse umane e di costruire ambienti di lavoro sani e capaci.

L'obiettivo di concorrere alla costruzione di modelli di organizzazione del lavoro innovativi che puntino, in particolar modo, a interventi e strategie di riconoscimento e valorizzazione delle competenze, di rafforzamento e consolidamento delle stesse e, dunque, anche di promozione del ben-essere organizzativo e individuale e della qualità della vita professionale sia per mezzo della formazione che dello sviluppo della motivazione intrinseca ed estrinseca anche attraverso gli strumenti della premialità è presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in riferimento alla digitalizzazione e innovazione nella pubblica amministrazione e al rafforzamento del capitale umano.

Ciò vale anche per le Università e, quindi, per i docenti, gli studenti e il personale tecnico-amministrativo soprattutto alla luce dei profondi cambiamenti che il sistema universitario nazionale sta vivendo anche in seguito all'emergenza pandemica con le relative ricadute sui comportamenti e sui processi organizzativi a livello di governance, di leadership e di qualità della vita professionale dei suoi attori.

Nelle amministrazioni pubbliche, e in particolare nelle Università, si è sperimentata, e si continua a farlo, infatti, una gestione del cambiamento che mette alla prova equilibri e risorse di tutti coloro che ne fanno parte. Ciò determina livelli altalenanti di insorgenza e di contenimento dello stress, che aumentano le richieste lavorative a fronte di poche risorse disponibili, portando inevitabilmente ad un progressivo esaurimento della salute psicologica e fisica con conseguenze negative come il burn out.

In riferimento all'Università di Foggia, si evidenzia che al 31/12/2020 la comunità accademica era composta da 374 docenti in servizio (fonte MUR), 297 unità di personale tecnico-amministrativo (fonte: banca dati Dalia) e 10.754 studenti (fonte ANS relativa all'A.A 2019-2020). A causa della pandemia da Covid-19 è stato necessario svolgere tutte le attività didattiche in modalità a distanza. Anche le attività lavorative dell'amministrazione hanno visto un immediato e repentino passaggio allo smart working, ad eccezione delle poche attività che necessariamente vanno assolte in presenza. Ciò ha creato una situazione nuova, con opportunità e rischi, per tutti i componenti della comunità accademica.

Questa situazione, insieme all'impegno già profuso dall'Università di Foggia per la valorizzazione delle risorse umane, ha richiesto la progettazione e la promozione di azioni strategiche volte al miglioramento del benessere degli studenti, dei docenti e del personale tecnico-amministrativo.

Tra queste azioni poste già in essere dall'Università di Foggia si evidenzia:

- l'inserimento dell'area strategica RU. Risorse Umane nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 (PSA), volta a individuare gli obiettivi strategici, quelli operativi e le relative azioni e indicatori per la valorizzazione e la promozione del benessere di tutta la Comunità accademica (studenti personale tecnico-amministrativo e docenti (29 gennaio 2020);

- l'adozione di un nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti (31 luglio 2020), secondo criteri orientati al miglioramento continuo dell'organizzazione, finalizzati alla continua crescita dell'efficienza, dell'innovazione e della qualità dei servizi oltre che all'utilizzo ottimale delle risorse a disposizione. La riorganizzazione ha determinato una conseguente redistribuzione di funzioni e risorse umane secondo le attuali esigenze, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo e tenendo conto di uno specifico elemento di criticità (segnalato fra le "minacce" dalla swot analysis del PSA) costituito dalle limitate possibilità assunzionali legate al turn over, previste dalla normativa vigente. Il modello organizzativo è stato improntato a criteri di flessibilità e funzionalità rispetto alle esigenze emergenti ed è, quindi, suscettibile di ulteriori declinazioni e miglioramenti atti a garantirne la piena funzionalità, anche a seguito della valorizzazione e del potenziamento dell'organico del personale tecnico e amministrativo;

- l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Tecnico-Amministrativo (PTFP) 2020-2022 (23 dicembre 2020), definito in coerenza con gli obiettivi del PSA, tenuto conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Ateneo. Nel PTFP sono state individuate quattro linee di intervento: 1) Programmazione strategica; 2) Programmazione tecnici di laboratorio; 3) Progressioni economiche verticali; 4) Superamento del precariato. In particolare, si segnala che la linea di intervento 1 è stata segnatamente utilizzata per orientare il PTFP alle esigenze strategiche definite dagli Organi ed è, quindi, indirizzata a procedure che prevedono assunzioni dall'esterno per: a) adeguare l'organico agli obiettivi della programmazione strategica, supportare nuove attività e nuove competenze necessarie per l'innovazione; c) supportare e consolidare i processi di riorganizzazione; d) favorire il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze. Le anzidette esigenze fanno riferimento ai seguenti obiettivi strategici: potenziare i servizi agli studenti; potenziare i servizi per favorire l'internazionalizzazione; potenziare il supporto amministrativo alla ricerca; potenziare i servizi di orientamento e placement; potenziare i servizi informatici, di e-learning e di comunicazione, anche attraverso una riprogettazione dei siti web di Ateneo; potenziare i servizi del welfare anche con riferimento al counseling psicologico; potenziare il supporto amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture. La linea di intervento 2 è volta a soddisfare le esigenze di nuove professionalità dell'area tecnico-scientifica rappresentate dalle strutture didattiche e di ricerca mentre le linee di intervento 3 e 4 hanno, rispettivamente, la finalità di intraprendere un percorso di valorizzazione dell'esperienza e delle competenze acquisite e maturate nel tempo dal personale tecnico-amministrativo (PTA), offrendo al personale in servizio la possibilità di ambire ad uno sviluppo di carriera e di valorizzare le competenze ed esperienze specifiche acquisite dal personale che lavora o ha lavorato presso l'Ateneo con contratto di lavoro flessibile;

- il bando incentivante per progetti di miglioramento/innovazione delle attività tecnico-amministrative. A seguito di specifica proposta deliberativa sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2020 (punto 21), con DDG n. 230/2020 è stata indetta ed espletata nel corso del 2020 una procedura selettiva per l'individuazione di progetti di Ateneo finalizzati al miglioramento e alla innovazione dei processi e dei servizi amministrativi e tecnici della tecnostuttura dell'Università di Foggia. L'avviso di selezione - che ha sostanziato una fase di prima sperimentazione di un sistema incentivante che potrà essere arricchito, perfezionato e consolidato nel tempo - ha inteso, dunque, promuovere l'incentivazione del personale non docente attraverso la corresponsione di compensi aggiuntivi ai componenti di gruppi di lavoro che avranno elaborato e si impegneranno a realizzare idee progettuali finalizzate al miglioramento e alla innovazione delle attività della tecnostuttura in coerenza con una più generale politica di valorizzazione del ruolo del personale tecnico e amministrativo, tesa a coinvolgere attivamente i lavoratori nel perseguimento degli obiettivi strategici e di sviluppo di Ateneo;

- l'approvazione del documento programmatico sui fabbisogni formativi del personale. Con delibera n.54/2021 di CdA, adottata nel corso della riunione del 23 dicembre 2020 - punto 16), si è proceduto all'approvazione del programma delle attività formative del personale tecnico-amministrativo per il triennio 2021-23, comprensivo della programmazione per l'anno 2021 per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo, proposto dalla Direzione Generale. Gli interventi formativi programmati, in coerenza con le risorse finanziarie assegnate in budget, sono stati individuati a seguito di specifica indagine effettuata presso

tutte le Strutture organizzative dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, prendendo in considerazione l'analisi del fabbisogno formativo esplicito (e, dunque, prevalentemente di natura tecnico professionale) e quella del fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione (c.d. competenze trasversali). La progettazione ha, dunque, preso in esame diversi elementi, tra i quali gli obiettivi dell'azione formativa, le caratteristiche dell'organizzazione, le risorse finanziarie, il numero e le aree professionali del personale coinvolto e le metodologie da adottare, coinvolgendo, anche su espressa indicazione di tutto il personale tecnico-amministrativo, tematiche quali anticorruzione, trasparenza e privacy; appalti e procedure collegate; biblioteche; clima organizzativo e motivazione del personale, comunicazione, contabilità; didattica, valutazione e sistema dell'assicurazione della qualità; diritto amministrativo; gestione risorse umane; informatica; lingua inglese; pari opportunità; profili fiscali, ricerca e internazionalizzazione; sicurezza e gestione dei rifiuti speciali, valutazione, controllo e performance. La pianificazione e la programmazione delle attività di aggiornamento e sviluppo professionale del personale tecnico amministrativo sono state migliorate attraverso un'azione di costante aggiornamento della banca dati della formazione del personale. Nel corso del 2020 sono stati organizzati dall'area formazione centodieci corsi sui temi del telelavoro e dell'informatica per la PA (il dato del 2021 non è ancora definitivo);

- il potenziamento del sistema di welfare aziendale con l'attivazione di benefit aziendali. Considerato che l'Ateneo intende perseguire l'indirizzo strategico volto a favorire il benessere lavorativo del personale anche attraverso ulteriori interventi di sostegno del reddito, accanto al tradizionale utilizzo del fondo "sociale" finalizzato essenzialmente a iniziative a sostegno del reddito della famiglia (sussidi, benefici di natura assistenziale e sociale, concessi unicamente al personale con reddito ISEE pari o inferiore a 36.000 € annui), si è attivata nel 2020 la procedura volta a mettere a disposizione dei dipendenti un credito welfare tramite l'implementazione di una piattaforma gestionale denominata "portfolio dipendente", incrementando il fondo welfare in sede di approvazione budget 2021, avvenuta nel dicembre 2020, e prevedendo, conseguentemente, l'ipotesi di una diversificazione nelle relative procedure di utilizzo. Con questo nuovo credito welfare, tutti i dipendenti, oltre ai sussidi di natura assistenziale suddetti, hanno a disposizione un budget (che prescinde dall'indicatore ISEE) da utilizzare per i servizi di trasporto pubblico, voucher, servizi di ricreazione e sport. In tal modo, come già innanzi evidenziato, la tradizionale idea del sussidio viene integrata da una nuova politica di welfare consistente nell'erogazione del benefit orientata a contribuire al benessere organizzativo e dei dipendenti. In particolare, all'inizio del 2021 si è contrattualizzato con la Società AON spa il servizio di gestione della piattaforma telematica per il welfare aziendale (flexible benefits - economics) che consiste in un sistema di gestione integrata dei voucher e benefit assegnati ai dipendenti che consente sia un accesso via web ai servizi sia una attività di costante aggiornamento della piattaforma.

- l'approvazione nel 2021 del nuovo regolamento per la costituzione del Fondo di Ateneo per la Premialità, ai sensi dell'art. 9, L. 30/12/2010, n. 240 e dell'art. 1, comma 16, L. 4/11/2005, n. 230, con le relative modalità di utilizzo che individuano tra i possibili beneficiari dello stesso i professori e i ricercatori in regime di tempo pieno e il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Si evidenzia anche che, sempre nel 2021, si è fatto crescente ricorso all'istituto del compenso aggiuntivo premiale (definito ai sensi dell'art. 9, co. 1, della legge 240/2010), e sono state individuate negli organi di governo le tipologie di incarichi premiali attribuibili per le attività premiali

- l'attivazione del servizio di counseling psicologico. Il contesto emergenziale sanitario venutosi a determinare nel corso del 2020 per via della pandemia da COVID-19 ha costituito un momento storico nel quale tutti i cittadini e, quindi, anche la Comunità Accademica dell'Ateneo si sono trovati in situazione di vulnerabilità psicologica. È sorta, dunque l'esigenza di costituire un Servizio di Counseling Psicologico con una duplice funzione: da un lato, il supporto al Rettore sul piano scientifico, progettuale e tecnico nelle azioni volte alla salvaguardia del benessere, dall'altro l'operatività del medesimo quale organismo di supporto alle ordinarie attività dell'Ateneo al fine di salvaguardare e promuovere il benessere psicologico e la prevenzione del disagio dell'intera Comunità Accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo). Inizialmente, nel 2020, questo servizio è stato riservato agli studenti. A partire dal 2021, dopo una fase sperimentale, si sta strutturando il servizio in modo da renderlo fruibile anche da parte del PTA e dei docenti. Per questo è stata anche indetta una procedura di reclutamento per la costituzione di due rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale di categoria D per le specifiche professionalità richieste, iscritte all'Albo degli psicologi e specializzate in psicoterapia;

- il progetto pilota del Career Development Center che offre agli studenti servizi di career construction e career management skills per un efficace sviluppo professionale e che, nel prossimo triennio, dovrebbe andare a sistema all'interno dell'area dell'amministrazione che si occupa di orientamento e placement;

- l'adozione del Piano di azioni positive che, al di là dell'adempimento normativo, è a pieno titolo uno degli strumenti della governance dell'ateneo alla base delle politiche per la tutela delle pari opportunità nell'ateneo;

- lo Spazio Gioco Unifg che ha lo scopo di promuovere e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'Ateneo di Foggia concorrendo, quindi, al loro benessere personale e professionale. Il servizio, che nel prossimo triennio deve essere ulteriormente ampliato, anche attraverso l'attivazione di due nidi aziendali capaci di offrire i propri servizi anche al territorio, e reso permanente, ha anche lo scopo di fornire un supporto educativo e ludico ai figli dei dipendenti dell'Università di Foggia, avvalendosi delle competenze ed abilità consolidate presso il Dipartimento di Studi Umanistici e promuovendo lo spirito comunitario fra tutti gli stakeholder dall'ateneo (interni ed esterni);

- la progettazione dello sportello antiviolenza aperto a docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'ateneo oltre che a tutti gli interessati, in collaborazione con l'associazione "Impegno donna";

- il progetto TILD (Teaching and Learning Development) che si inserisce nell'ambito delle iniziative di Faculty development promosse dall'Ateneo, con l'obiettivo di investire sulla qualità dei processi di innovazione e qualità della didattica universitaria mediante la formazione continua e permanente dei docenti universitari. Il progetto ha la finalità generale di concorrere al potenziamento delle capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci per contribuire a migliorare sempre di più le loro credenze di autoefficacia, le loro expertise e, dunque, il loro ben-essere con importanti e positive ricadute sul clima organizzativo dell'intera comunità accademica.

- l'adesione alla HR Strategy for Researchers, insieme di iniziative finalizzate a dare attuazione alla Carta europea dei ricercatori e al Codice di Condotta per il loro reclutamento (C&C). In particolare, si tratta di un corpus di principi sanciti dall'UE che regolano diritti e doveri degli enti di ricerca/università e dei ricercatori in ogni fase della propria carriera. L'adozione di questi principi è anche alla base delle politiche di reclutamento dei ricercatori dell'Università di Foggia. Infatti, la Commissione Europea, in riconoscimento dell'impegno dell'Università di Foggia nella promozione di politiche di gestione delle risorse umane coerenti con i principi della C&C, ha conferito all'Ateneo la certificazione Excellence in Research a partire dal 2010 e fino ad oggi;

- l'attenzione alle questioni legate al gender gap attraverso corsi di formazione ad hoc per il personale a cui si associa una continua ed attenta azione di monitoraggio dei dati di ateneo su disaggregati per genere al fine di individuare le eventuali criticità e, conseguentemente, le azioni correttive da porre in essere.

In tal senso, l'Università di Foggia intende sia consolidare e ampliare i progetti pilota già avviati sia progettare e realizzare nuove iniziative per il prossimo triennio.

In particolare, l'Università di Foggia propone per la PRO3, in coerenza con il proprio PSA, strategie e interventi volti alla modernizzazione e innovazione delle proprie attività attraverso un considerevole investimento in azioni sistemiche legate al miglioramento dello sviluppo organizzativo e del benessere.

Pertanto, per la PRO3, l'Università di Foggia ha individuato, per la sezione 2, l'obiettivo E "investire sul futuro dei giovani e del personale dell'università", è scelto l'azione E.3 "Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile". Il monitoraggio dei risultati conseguiti verrà effettuato attraverso gli indicatori E\_h "Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo" ed E\_k "Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario".

Più nello specifico, l'Università di Foggia intende focalizzare la propria programmazione triennale 2021-2023 sul:

1. l'attuazione dei Piani di Sviluppo triennali dei Dipartimenti ponendo particolare attenzione al reclutamento dei ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b);
2. l'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Tecnico-Amministrativo (PTFP) approvato nel 2020;
3. la valorizzazione delle competenze del personale nell'ottica del nuovo modello di organizzazione della tecnologia secondo criteri orientati al miglioramento continuo dell'organizzazione e, quindi, finalizzati alla continua crescita dell'efficienza, dell'innovazione e della qualità dei servizi oltre che all'utilizzo ottimale delle risorse a disposizione;
4. l'incentivazione del personale attraverso il Fondo di Ateneo per la Premialità, ai sensi dell'art. 9, L. 30/12/2010, n. 240 e dell'art. 1, comma 16, L. 4/11/2005, n. 230

5. rafforzamento e valorizzazione del capitale umano attraverso l'implementazione di percorsi di upskilling e reskilling del personale in servizio,

6. miglioramento della qualità del ben-essere organizzativo e della qualità della vita professionale attraverso la prosecuzione/sistematizzazione delle iniziative già poste in essere (SpazioGioco, piattaforma welfare, sportello antiviolenza, promozione della parità di genere, progetto TILD, Adesione all' HR Strategy for Researchers, azioni volte a ridurre il gender gap, servizio di counseling psicologico, ecc...);

L'investimento sulla formazione da un lato e sul ben-essere e welfare aziendale dall'altro, oltre a incidere direttamente sui singoli, potrà concorrere ad avere, coerentemente a quanto previsto anche nel PNRR, un effetto indotto sulla collettività, perché è provato che negli ambienti in cui si lavora bene aumenta l'efficienza interna con ricadute positive anche a livello di welfare di comunità, di inclusione e partecipazione sociale.

L'attenzione al benessere organizzativo e alla formazione delle risorse umane potrà certo favorire, come si legge nel PNRR, una svolta radicale nella pubblica amministrazione promuovendo non solo innovazione ma anche valorizzazione delle capacità, delle competenze e del capitale umano e al contempo motivazione e senso di appartenenza.

In quest'ottica, attraverso la PRO3, l'Università di Foggia risponde non solo alla propria pianificazione strategica ma anche a uno degli obiettivi del PNRR e, in particolare, al rafforzamento e alla valorizzazione del capitale umano attraverso l'implementazione di percorsi di reskilling e upskilling del personale in servizio, ovvero l'apprendimento di nuove competenze (reskilling) e il miglioramento di quelle esistenti per accedere a mansioni più avanzate (upskilling) e fondamentali per sostenere la transizione verde e quella digitale, rafforzare l'innovazione e il potenziale di crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità.

Si evidenzia che queste azioni si rivolgeranno, in una prospettiva sistemica, a tutta la comunità accademica, perché si ritiene che il coinvolgimento dell'intera comunità accademica sia un'ulteriore leva strategica per il ben-essere e per l'innovazione dell'Ateneo.

Sempre in quest'ottica l'Ateneo intende puntare sempre di più anche sul reclutamento di giovani ricercatori a tempo indeterminato di tipo a) e b) per contribuire a migliorare sempre di più le attività di ricerca, la didattica e quelle di terza missione coerentemente agli indirizzi strategici del PSA.

Un ulteriore elemento, che l'ateneo ritiene strategico ai fini del miglioramento del ben-essere organizzativo e del personale, è rappresentato dal Fondo di Ateneo per la Premialità e dal conseguente regolamento che ne disciplina l'accesso e la possibilità di finanziare progetti di miglioramento/innovazione delle attività tecnico-amministrative.

Inoltre, l'avvento della pandemia da Covid-19 ha fatto anche emergere la necessità di digitalizzazione non solo dei processi relativi alla didattica ma anche di quelli relativi alla tecnologia amministrativa dell'ateneo foggiano in termini di sviluppo di competenze, dematerializzazione dei processi e forme di organizzazione del lavoro sempre più orientate allo smart working e al telelavoro. In tale contesto emerge chiara l'esigenza di adeguare la struttura tecnico-amministrativa e didattica delle tecnologie e delle competenze necessarie a garantire un processo di transizione verso il digitale, la dematerializzazione e il potenziamento del lavoro agile anche attraverso un'attenta azione di formazione del personale.

## Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico

La letteratura nazionale e internazionale ha focalizzato l'attenzione su fattori di protezione e fattori di rischio per il benessere organizzativo e per lo stress lavoro-correlato anche all'interno dei contesti accademici, concentrandosi sul costrutto di "Healthy Universities". Parlare di Università in salute non significa solo considerare la salute come assenza di malessere e di malattia ma riguarda lo sviluppo costante e continuo di una comunità in cui le persone possono progredire e migliorarsi (thrive and flourish). In tal senso, il benessere psicologico di docenti, del personale tecnico amministrativo e degli studenti è una condizione da sviluppare e promuovere costantemente, mediante l'implementazione di strategie mirate ed efficaci.

Rispetto a tale situazione e al costante aumento del numero di immatricolati e iscritti presso l'ateneo foggiano, è necessario individuare strategie che permettano all'ateneo di rimanere competitivo e attrattivo. Pertanto, per rispondere ai bisogni e alle aspettative di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo l'Ateneo foggiano intende dotarsi di un sistema sempre più efficiente che attraverso l'aggiornamento professionale dei docenti e del personale tecnico-amministrativo, la promozione del benessere dei lavoratori e dell'amministrazione contribuisca ad accrescere il proprio capitale di identità e il contributo offerto al territorio.

L'Ateneo foggiano intende in questo modo affrontare la complessità del contesto attuale e anticipare le tendenze del futuro, accettando la sfida di svolgere un ruolo chiave anche nell'innovazione sociale, economica, tecnologica e culturale del territorio, del Paese e della comunità internazionale nel rispetto degli obiettivi del PNRR

e di quelli dello sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

A tal fine l'Università di Foggia ritiene che per fornire il proprio sostanziale contributo, occorre porre l'accento sulla dimensione etica del proprio agire e, quindi, sulla responsabilità sociale che l'Ateneo ha nei confronti degli studenti, dei docenti, del personale tecnico-amministrativo e del contesto sociale, culturale ed economico in cui opera.

Per questo, l'Ateneo, in linea con gli obiettivi del PSA, ha posto alla base della propria programmazione triennale 2021-2023, ex DM 289 del 2021 due obiettivi:

- l'obiettivo A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria, di cui si sono evidenziati i risultati attesi e il collegamento con il PSA nella sezione 1;
- l'obiettivo E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università, a cui si farà riferimento in questa sezione.

L'obiettivo E della PRO3 è direttamente e strettamente collegato alle aree strategiche: RU. Risorse Umane, F. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione ed R. Ricerca del Piano strategico di ateneo 2020-2022 (PSA).

Infatti, come si legge nel PSA, il benessere degli studenti e quello organizzativo sono al centro della visione dell'Ateneo foggiano: gli studenti devono essere soddisfatti dalle attività formative e dai servizi che offriamo, i docenti e il personale tecnico-amministrativo devono trovare soddisfazione e stimoli in quello che fanno. Perché ciò accada è fondamentale rimuovere gli ostacoli che impediscono di collaborare efficacemente e incentivare il senso di appartenenza alla comunità da parte di tutte le componenti dell'Ateneo attraverso tre obiettivi strategici: la valorizzazione degli studenti e alunni (RU.1), quella del personale tecnico-amministrativo (RU.2) e quella dei ricercatori e professori (RU.3).

Infatti, il PSA ha tra i suoi obiettivi la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo attraverso il riconoscimento delle competenze, il potenziamento del sistema di welfare aziendale e al contempo la valorizzazione del ruolo dei professori e dei ricercatori.

In particolare, per l'area strategica R, Risorse Umane, si evidenziano i collegamenti dell'Obiettivo E della PRO3 e delle relative linee di azione ed indicatori scelti con

- l'obiettivo strategico RU.1 valorizzazione degli studenti e degli alunni a cui è collegato l'obiettivo operativo RU.1.1 aumentare i servizi a favore degli studenti e degli alunni, e con le relative linee di azione che prevedono a) l'attivazione di processi che favoriscano forme di orientamento consapevole e partecipato; b) l'attivazione di un osservatorio permanente e un servizio di counseling psicologico che prevenga tra l'altro la discriminazione per l'orientamento sessuale; c) l'investimento nei servizi informatici, nella semplificazione e nella dematerializzazione documentale in modo che gli studenti impieghino meno tempo possibile con le procedure amministrative e che l'attività front office delle segreterie didattiche e delle segreterie studenti assuma, sempre più, i caratteri di un servizio di consulenza su questioni complesse e su pratiche amministrative di carattere straordinario;

- l'obiettivo strategico RU.2 valorizzazione del personale tecnico-amministrativo a cui è collegato l'obiettivo operativo RU.2.1 "valorizzare le competenze del personale tecnico-amministrativo" con le relative linee di azione che prevedono: a) la realizzazione di una revisione della tecnologia tecnico-amministrativa che dovrà partire da un'accurata definizione dei processi relativi alle strutture amministrative, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo; riconoscendo e valorizzando le competenze acquisite e maturate nel tempo dal personale tecnico e amministrativo attraverso la ripresa delle progressioni di carriera verticali e orizzontali, partendo dalla rielaborazione dei relativi regolamenti; b) il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo in attività di progetto, come strumento strategico che facilita il lavoro per obiettivi e anche come leva incentivante per tutto il personale; c) il recepimento nel regolamento di Ateneo per l'autofinanziamento di un riconoscimento al personale tecnico-amministrativo, impegnato nelle attività amministrative di supporto, di una quota fissa svincolata dalla discrezionalità del responsabile di progetto da abbinare alla rimodulazione della quota da destinare al fondo comune di Ateneo; d) l'avvio della sperimentazione del lavoro agile, regolato dalla legge 81/2017. A tal fine si darà attuazione del regolamento di funzionamento approvato dagli Organi di Governo. La sua attuazione presuppone una mappatura dei processi e dei bisogni del PTA, oltre che dei servizi compatibili con tale modalità flessibile e semplificata di lavoro, finalizzata non solo ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma anche a incrementare la produttività; e) l'aumento dei fondi dedicati all'aggiornamento con ampliamento delle opportunità formative; f) la valutazione mediante un opportuno sistema delle attività didattico-scientifiche ai fini delle progressioni di carriera dei collaboratori tecnico-scientifici; g) la revisione dei regolamenti relativi alle progressioni economiche e verticali, alla mobilità, ai rapporti di lavoro part-time, alla formazione e aggiornamento del personale e ai sussidi; h) l'incremento della formazione del personale sulle questioni di genere, anche in collaborazione con il territorio; i) lo sviluppo di servizi dedicati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. All'obiettivo strategico RU.2 è collegato anche l'obiettivo operativo RU.2.2 "potenziare il sistema di welfare aziendale a favore del personale tecnico-amministrativo" con le relative linee di azione che prevedono: a) la stipula di convenzioni sanitarie a favore del personale dell'ateneo; b) la possibilità di agevolazioni per l'iscrizione dei dipendenti e dei componenti del loro nucleo familiare, ai corsi di studio universitari e post universitari organizzati dall'Università di Foggia; c) la realizzazione individuale e lo sviluppo di uno stile di vita sano del dipendente attraverso un pacchetto di benefit aziendali; d) il potenziamento del servizio di counseling finalizzato all'individuazione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni; e) la realizzazione di un asilo aziendale che offrirà un servizio anche al territorio e che avrà l'ulteriore vantaggio di assolvere alla funzione di laboratorio didattico per gli studenti del corso di laurea in Scienze dell'Educazione; f) l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in un'ottica maggiormente partecipativa;

- l'obiettivo strategico RU.3 "valorizzare il ruolo dei professori e dei ricercatori", in modo che l'Ateneo possa rafforzare e consolidare il proprio ruolo offrendo a ogni ricercatore, a ogni professore, una reale prospettiva di crescita intellettuale e scientifica e il rispetto, l'apprezzamento per il lavoro svolto. Questo obiettivo si articola in obiettivi operativi strettamente collegati alla PRO3: a) RU.3.1 favorire il reclutamento e le progressioni di carriera sulla base delle esigenze dell'offerta formativa e del merito scientifico, nell'ottica di un'autonomia responsabile dei Dipartimenti anche attraverso la distribuzione dei punti organico ai dipartimenti sulla base di tutti i fattori che concorrono a determinare l'FFO e la sua quota premiale e, cioè, la didattica, la valutazione della qualità della ricerca, le politiche di reclutamento, l'autonomia responsabile e la consistenza numerica del corpo docente afferente ai Dipartimenti; b) RU.3.2 de-burocratizzare le procedure e gli adempimenti amministrativi per professori e ricercatori attraverso: i) l'eliminazione di ogni adempimento amministrativo e di ogni regolamento che non sia previsto dalla normativa vigente; ii) il miglioramento e l'integrazione (ove possibile) delle piattaforme e dei servizi informatici, uniformando i database, sfruttando le tecnologie più recenti e i sistemi di interazione tra i vari moduli operativi; iii) l'informatizzazione (ove possibile) delle procedure e degli adempimenti amministrativi che devono essere assolti da professori e ricercatori.

Inoltre, l'obiettivo E del PRO3 è direttamente collegato anche all'area strategica F. Formazione, innovazione didattica e internazionalizzazione. A tal fine si evidenziano i collegamenti con l'obiettivo strategico F.2 "promuovere l'innovazione didattica per potenziare la capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci, in grado, quindi, di realizzare gli obiettivi di apprendimento previsti nell'offerta formativa anche nel rispetto dei tempi e dei BES" a cui si collegano, in coerenza con la PRO3, gli obiettivi operativi: a) F.2.1 "promuovere la formazione dei docenti". In particolare, le linee di azione dell'obiettivo F.2.1, coerentemente a quanto si intende realizzare con la PRO3, puntano alla qualità della docenza universitaria attraverso interventi di formazione iniziale dei neo assunti e di formazione continua dei docenti in servizio atti a stimolare, anche attraverso incentivi, l'implementazione delle metodologie didattiche innovative anche in fase di progettazione dei corsi di studio e dei singoli insegnamenti. Importanti anche le azioni previste per il Centro di Apprendimento Permanente di Ateneo volte alla realizzazione di study and soft skill labs, per implementare le tecniche di ascolto attivo, le abilità di studio e i percorsi di personal branding e self-empowerment; b) F.2.2 "valorizzare le competenze dei docenti nella didattica intervenendo sulle politiche di reclutamento del corpo docente e sulle progressioni di carriera" che devono essere fatte anche sulla base delle esigenze dell'offerta formativa e nell'ottica dell'offerta formativa e, quindi, di una razionalizzazione dei requisiti di docenza necessari ai CdS.

Infine, l'obiettivo E del PRO3 è direttamente collegato anche all'area strategica R. Ricerca. A tal fine si evidenziano i collegamenti con l'obiettivo strategico R.1 "migliorare la qualità e la produttività della ricerca scientifica in ottica competitiva e internazionale", a cui si collega l'obiettivo operativo, R.1.3 "promuovere la qualità e la produttività dell'attività di ricerca" e, in particolare le linee di azione relative alla valorizzazione del merito scientifico nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, attraverso la definizione di attenti criteri per l'assegnazione di risorse ai Dipartimenti che facciano esplicito riferimento alla valutazione della qualità della ricerca e delle politiche di reclutamento e alle soglie utilizzate nel conferimento dell'abilitazione scientifica nazionale.

La valorizzazione delle risorse umane deve avvenire sempre nell'ottica delle pari opportunità. A tal fine occorre adeguare il processo di redazione del Bilancio di Genere alle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", predisposto dalla CRUI, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo.

Si sottolinea che il focus sull'Obiettivo E "Investire sul futuro dei giovani e del personale dell'università", sulla base delle azioni previste dal PSA, non riguarderà solo alcuni degli indicatori previsti da decreto ma si amplierà, in una prospettiva sistemica, anche al personale docente, ulteriore leva strategica per il ben-essere e per l'innovazione della comunità accademica tutta.

In particolare, come sopra richiamato, anche la formazione iniziale e continua dei docenti universitari è un asset di grande rilievo perché garantisce la diffusione e condivisione di una base metodologica comune, di un modello pedagogico-didattico di Ateneo che si incentra su strategie di didattica attiva e inclusiva e per il potenziamento di capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci. Questo obiettivo del PSA è coerente anche con l'Obiettivo A della PRO3 scelto per la Sezione 1.

In linea con il PSA e l'obiettivo E della PRO3, l'Università di Foggia intende:

- attivare processi di formazione del personale,
- aumentare le risorse dedicate al personale,
- realizzare la programmazione del personale docente e tecnico-amministrativo secondo quanto previsto dai Piani di Sviluppo dei Dipartimenti e dal PTFP, garantendo pari opportunità di crescita professionale e valorizzando le competenze e il merito;
- avviare processi integrati di riflessività professionale e ben-essere del personale.

Al fianco di processi di formazione, di promozione di riflessività professionale un ruolo importante sarà ricoperto, come già evidenziato, anche dall'incentivo del fondo per la premialità declinato attraverso il Regolamento per la Disciplina del Fondo di Ateneo per la Premialità ai sensi dell'Art. 9 della Legge n. 240/2010. Attraverso tale documento si disciplinano la costituzione e le relative modalità di utilizzo del Fondo di Ateneo per la Premialità e si individuano in qualità di beneficiari i professori, i ricercatori in regime di tempo pieno ed il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Tale azione mira a riconoscere l'impegno aggiuntivo e premiare il senso di appartenenza istituzionale del personale tutto nella prospettiva della promozione di strategie di work engagement e di miglioramento della motivazione e delle performance.

Conseguentemente l'Ateneo, attraverso la PRO3 e in coerenza con il PSA, intende anche ottenere i seguenti risultati:

- ridurre i livelli di stress e burn out;
- ridurre la conflittualità e aumentare la collaborazione all'interno dell'organizzazione;
- ridurre le resistenze al cambiamento organizzativo del personale dell'ateneo, attraverso la realizzazione di attività formative interne ed esterne, specialistiche e trasversali;
- innalzare sempre di più il livello di qualificazione del personale attraverso la progettazione di corsi di formazione strettamente legati alla mission dell'Ateneo
- rafforzare sempre di più il senso di appartenenza e la condivisione delle competenze e delle esperienze del personale
- migliorare le opportunità di formazione da adottare per realizzare uno strumento a supporto della pianificazione e della programmazione, da implementare in funzione delle risorse disponibili;
- migliorare l'organizzazione della tecnologia rendendola sempre più flessibile alle necessità imposte dal raggiungimento degli obiettivi strategici, dalle innovazioni e dal lavoro agile;
- incrementare la partecipazione alla mobilità internazionale;
- incrementare azioni e servizi di welfare aziendale ed employer care;
- aumentare la qualità dei servizi offerti;
- rafforzare sempre di più il suo ruolo nello sviluppo socio-economico e culturale del territorio;
- consolidare i trend crescenti nel numero di iscritti ed immatricolati;
- aumentare la qualità delle ricerca.

L'idea è quella di portare a sistema e istituzionalizzare alcune esperienze pilota già avviate e al contempo aprire a nuove forme di management innovativo e cura del personale nella prospettiva di una università intesa come comunità di pratiche e di ricerche finalizzata non solo alla crescita dell'altro, dello stakeholder esterno, dello studente ma luogo di crescita, emancipazione, trasformazione e benessere dei suoi stessi lavoratori: personale amministrativo e docenti. Ciò anche in linea con gli obiettivi strategici della Terza Missione che vede nella formazione continua dei suoi stessi lavoratori un telos importante per lo sviluppo organizzativo e comunitario.

## Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

### 2021:

- Promozione del ben-essere e valorizzazione del personale attraverso l'indizione delle procedure concorsuali volte alla stabilizzazione del personale precario in attuazione del PFTP e delle esigenze strategiche dell'ateneo (Fondi diversi dal finanziamento ministeriale della pro3).
- Reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b) ex art. 24 della legge 240 del 2010 secondo quanto deliberato dal CdA sulla base dei Piani di Sviluppo dei Dipartimenti e del PSA (Fondi diversi dal finanziamento ministeriale della pro3).
- Attivazione dei corsi di formazione sulle metodologie innovative della didattica rivolti al personale docente neoassunto e in servizio previsti per il 2021 (Progetto TILD e Centro di Apprendimento Permanente di Ateneo).
- Incremento del fondo per la formazione del PTA.
- Attivazione dei corsi di formazione rivolti al PTA su percorsi di reskilling e upskilling in attuazione del documento programmatico sui fabbisogni formativi del personale per l'anno 2021.
- Corsi Valore PA dell'INPS: l'iniziativa è rivolta ai dipendenti pubblici tra cui quelli dell'Ateneo foggiano e, attraverso l'applicazione di metodologie didattiche innovative, mira ad implementare le conoscenze relative all'utilizzo degli strumenti e dei comportamenti professionali. I corsi, di natura pratico-operativa, presentano attività di progetto sul campo, testimonianze dirette e simulazioni di casi aziendali. Molti di questi corsi sono legati al miglioramento delle competenze digitali di base e delle competenze trasversali nella prospettiva del programma reskill and upskill;
- Pubblicazione del bando incentivante per progetti di miglioramento/innovazione delle attività tecnico-amministrative rivolto al PTA per il 2021.
- Attivazione del servizio di counseling psicologico, inizialmente rivolto agli studenti, anche a favore dei docenti e del PTA.
- Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per 2021
- Attivazione della piattaforma gestionale denominata "portfolio dipendente" per la promozione del welfare aziendale.
- Incremento del fondo welfare in sede di approvazione budget 2021
- Attivazione dello Spazio Gioco Unifg che ha lo scopo di promuovere e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'Ateneo di Foggia concorrendo dunque al loro benessere personale e professionale per tutto il 2021. Individuazione degli spazi e predisposizione degli stessi delle strutture e degli arredi necessari.
- Continuazione del servizio "Sportello anti violenza" aperto a docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'ateneo oltre che a tutti gli interessati
- Aggiornamento del regolamento che disciplina la costituzione e l'accesso al Fondo di Ateneo per la premialità destinabile ai docenti e al PTA.
- Incremento del Fondo di Ateneo per la Premialità per l'anno 2021.
- Presentazione del progetto Benessere "Pro.be" volto a costruire una Comunità di pratica attraverso la riduzione dei livelli di stress e burn out e il coinvolgimento di 60 dipendenti fra il personale tecnico-amministrativo. Gli obiettivi del progetto, in particolare, fanno riferimento al mettere in atto strategie finalizzate alla riduzione della conflittualità e all'incremento del senso di appartenenza organizzativo e di atteggiamenti collaborativi, attraverso: il miglioramento del livello di benessere percepito da studenti e studentesse, docenti e personale amministrativo dell'Università di Foggia. Ulteriore finalità del progetto è l'accrescimento della consapevolezza di coloro che vivono il contesto universitario di promuovere e sostenere attivamente azioni per migliorare le condizioni individuali e collettive di benessere nel contesto accademico e la proposta di un modello di buona pratica di promozione del benessere accademico trasferibile ad altri contesti accademici.

### 2022:

- Attivazione del progetto Benessere "Pro.be" volto a costruire una Comunità di pratica attraverso la riduzione dei livelli di stress e burn out e il coinvolgimento di 60 dipendenti fra il personale tecnico-amministrativo.
- Attivazione dei corsi di formazione rivolti al PTA in attuazione del documento programmatico sui fabbisogni formativi del personale per l'anno 2022. Essa comprende interventi formativi atti a migliorare le attività svolte in Ateneo. Considerando le diverse figure professionali del personale tecnico-amministrativo e i risultati dei questionari compilati dai responsabili, emergono fondamentali le seguenti tematiche: a) cultura della gestione e della conoscenza delle politiche del sistema di qualità; b) provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione, normativa in materia di appalti e gare, attività contrattuale, legislazione universitaria, disciplina del rapporto di lavoro e della sicurezza sociale, lavoro agile (cd. smart working), prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy, pari opportunità e strumenti di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; c) funzionalità e gestione organizzativa per la corretta applicazione delle norme giuslavoristiche e della prevenzione del contenzioso; d) competenze specialistiche in ambito amministrativo ed economico finanziario; supporto alla gestione e alla rendicontazione di progetti e programmi europei, internazionali, nazionali e regionali.
- Continuazione Corsi Valore PA dell'INPS.
- Spazio Gioco Unifg: seconda edizione
- Formazione in servizio organizzata dal Centro di Apprendimento Permanente di Ateneo (CAP) seconda annualità e continuazione del percorso TILD. Incentivazione dei docenti a presentare progetti che prevedano l'implementazione delle metodologie della didattica innovativa nella progettazione di percorsi di formazione rivolti agli studenti sulle competenze trasversali.
- Incremento del Fondo di Ateneo per la Premialità da destinare al personale docente e quello tecnico-amministrativo attraverso: a) finanziamenti pubblici e privati ovvero con una quota dei proventi delle attività conto terzi deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Senato Accademico. Tale quota è aggiuntiva rispetto ai prelievi sulle entrate previsti dal Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento; b) una quota delle spese generali prevista per l'attivazione di master, corsi di alta formazione e di formazione professionale, in misura pari a quanto previsto dai relativi regolamenti; c) ulteriori risorse destinate alla predetta finalità dalla legge, da regolamenti di Ateneo o da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.
- Pubblicazione del bando incentivante per progetti di miglioramento/innovazione delle attività tecnico-amministrative rivolto al PTA per il 2022.
- Promozione del ben-essere e valorizzazione del personale attraverso l'indizione delle procedure concorsuali volte alle progressioni economiche verticali in attuazione del PFTP e delle esigenze strategiche dell'ateneo per il 2022 (Fondi diversi dal finanziamento ministeriale della pro3).
- Reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b) ex art. 24 della legge 240 del 2010 secondo quanto deliberato dal CdA sulla base dei Piani di Sviluppo dei Dipartimenti e del PSA (Fondi diversi dal finanziamento ministeriale della pro3).
- Prosezione nelle attività legate all'adesione alla HR Strategy for Researchers
- Ampliamento del portafoglio di benefit aziendali rivolti al PTA.
- Continuazione del servizio "Sportello anti violenza" aperto a docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'ateneo oltre che a tutti gli interessati
- Continuazione del servizio di counseling psicologico a favore della Comunità accademica.

### 2023:

- Attivazione della seconda fase del progetto Benessere "Pro.be" volta a costruire un intervento multidimensionale per il benessere accademico che coinvolge 200 unità di PTA sulle seguenti dimensioni: a) strategico-strutturale, b) funzionale, c) psicodinamica, d) psico-ambientale, e) psico-sociale.
- Attivazione dei corsi di formazione rivolti al PTA in attuazione del documento programmatico sui fabbisogni formativi del personale per l'anno 2023. Gli interventi formativi da sviluppare e/o da potenziare al fine di migliorare le attività svolte in Ateneo, sono state individuate in considerazione delle diverse figure professionali del personale tecnico-amministrativo e dei risultati dei questionari compilati dai responsabili delle aree amministrative. In particolare, una particolare attenzione sarà dedicata a: a) cultura della gestione e della conoscenza delle politiche del sistema di qualità; b) provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione, normativa in materia di appalti e gare, attività contrattuale, legislazione universitaria, disciplina del rapporto di lavoro e della sicurezza sociale, il lavoro agile (cd. smart working), prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy, pari opportunità e strumenti di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; c) funzionalità e gestione organizzativa per la corretta applicazione delle norme giuslavoristiche e della prevenzione del contenzioso; d) competenze specialistiche in ambito amministrativo ed economico finanziario; e) supporto alla gestione e alla rendicontazione di progetti e programmi europei, internazionali, nazionali e regionali; f) competenze informatiche di tutto il personale, con particolare riferimento ad un diffuso e appropriato utilizzo del pacchetto Microsoft Office, nonché degli strumenti informatici necessari all'applicazione del sistema della digitalizzazione dei documenti nella Pubblica Amministrazione; g) conoscenze linguistiche, a mero titolo di esempio, personale che sappia conversare, leggere e scrivere, in particolare, in lingua inglese per via delle relazioni esterne sempre più fitte con partner internazionali o della necessità di saper tradurre documenti o comprendere e scrivere e-mail in lingua inglese; h) per l'area professionale tecnico-scientifica, potenziamento delle competenze sulle attrezzature e sui metodi innovativi introdotti con i nuovi investimenti e sugli strumenti informatici per la gestione dei dati e le elaborazioni statistiche; i) per l'area dei tecnici informatici, incremento di attività formative finalizzate alla implementazione di sistemi che supportano la semplificazione della gestione;
- Attivazione del master "Media Education e Didattica Digitale" avrà lo scopo di fornire gli strumenti utili al miglioramento della qualità della formazione universitaria, andando ad approfondire temi quali la digitalizzazione dei servizi e della didattica. La partecipazione al master per il PTA sarà gratuita.
- Continuazione dei Corsi Valore PA dell'INPS per il 2023.
- Asilo aziendale: lo scopo dell'iniziativa è quello di predisporre una struttura educativa organizzata grazie alla presenza di personale qualificato, destinata ai bambini e a disposizione del personale di Ateneo che abbia la funzione ultima di sostenere lo sviluppo di un welfare di comunità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Individuazione degli spazi e acquisto degli arredi e della dotazione strutturale.
- Continuazione del servizio di counseling psicologico rivolto a tutta la Comunità accademica per il 2023.
- Corso di formazione per il PTA sugli stereotipi di genere per un totale di 25 ore.
- Spazio gioco UNIFG terza edizione
- Formazione in servizio organizzata dal CAP terza edizione
- Incremento fondo premialità destinabile al personale docente e ricercatore e al personale tecnico amministrativo per il 2023 attraverso: a) finanziamenti pubblici e privati ovvero con una quota dei proventi delle attività conto terzi deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Senato Accademico. Tale quota è aggiuntiva rispetto ai prelievi sulle entrate previsti dal Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento b) una quota delle spese generali prevista per l'attivazione di master, corsi di alta formazione e di formazione professionale, in misura pari a quanto previsto dai relativi regolamenti c) ulteriori risorse destinate alla predetta finalità dalla legge, da regolamenti di Ateneo o da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.
- Prosezione nelle attività legate all'adesione alla HR Strategy for Researchers
- Ampliamento del portafoglio di benefit aziendali rivolti al PTA.
- Incentivazione dei docenti a presentare progetti che prevedano l'implementazione delle metodologie della didattica innovativa (progetto TILD) nella progettazione di percorsi di formazione rivolti agli studenti sulle competenze trasversali per il 2023.
- Incremento del Fondo di Ateneo per la Premialità da destinare al personale docente e quello tecnico-amministrativo attraverso: a) finanziamenti pubblici e privati ovvero con una quota dei proventi delle attività conto terzi deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Senato Accademico. Tale quota è aggiuntiva rispetto ai prelievi sulle entrate previsti dal Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento; b) una quota delle spese generali prevista per l'attivazione di master, corsi di alta formazione e di formazione professionale, in misura pari a quanto previsto dai relativi regolamenti; c) ulteriori risorse destinate alla predetta finalità dalla legge, da regolamenti di Ateneo o da deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.
- Pubblicazione del bando incentivante per progetti di miglioramento/innovazione delle attività tecnico-amministrative rivolto al PTA per il 2023.
- Continuazione del servizio "Sportello anti violenza" aperto a docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'ateneo oltre che a tutti gli interessati

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale <sup>2</sup>	Target Indicatore finale 2023 <sup>3</sup>	Relazione Nucleo	File xls
E_h - Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo (*)	Indicatore: 61,933 Numeratore: 18.394,100 Denominatore: 297,000	100,000	SI	
E_k - Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario (*)	Indicatore: 0,001 Numeratore: 27.346,710 Denominatore: 27.465.226,540	0,002	SI	

(2) Come previsto al par. 1, nota 4 del Provvedimento direttoriale, il livello iniziale è riferito di norma all'a.s. 2020, all'a.a. 2020/21 (ANS - carriere studenti) o a.a. 2021/2022 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore.

BUDGET PER IL PROGRAMMA	TOTALE
a) Importo attribuibile a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	1026366,00
b) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi(1)	1000000,00
Totale (a+b)	2026366,00
di cui destinato al raggiungimento dell'obiettivo E	2026366,00
Eventuali note da parte dell'ateneo	

**La scheda è stata inoltrata al MIUR in data 29-07-2021.**