

Università degli Studi di SASSARI

Piano strategico 2024-2026

Titolo Progetto 1: UNISS WELLNESS HUB (UWH)

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: C

Obiettivo: C. Potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze.

Descrizione del Progetto/Obiettivo: Il presente documento verrà presentato agli organi di governo (Senato accademico e Consiglio di amministrazione) per l'approvazione il 23 ottobre 2024. La versione definitiva del documento verrà pubblicata nella sezione Piani e programmi sul sito di Ateneo www.uniss.it. Il progetto nasce con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita degli studenti e delle studentesse dell'Università di Sassari. Il contesto universitario può infatti rappresentare un ambiente stimolante ma anche sfidante, con potenziali ostacoli economici e psicologici che possono influire negativamente sul percorso formativo degli studenti. A tal fine è necessario fornire supporti in ambito psicologico e finanziario, per promuovere il benessere generale della comunità accademica. Questo consentirà di rendere l'Ateneo un luogo non solo di studi accademici e di ricerca, ma anche di benessere e inclusione, garantendo a tutti gli studenti, indipendentemente dal loro background, le risorse e il supporto necessari per affrontare con successo il loro percorso formativo. Il progetto mira alla realizzazione di un sistema strutturato ed organico di servizi, attivati anche con altri interventi di Ateneo, su fondi regionali e nazionali, finalizzati al raggiungimento del benessere studentesco. Nello specifico: · Servizi di supporto Psicologico, di tutoraggio personalizzato e coaching, finalizzato per aiutare gli studenti ad affrontare le sfide legate alla vita universitaria e alla corretta gestione del percorso accademico. · Riduzione delle Disuguaglianze attraverso un aumento dei contributi a favore degli studenti più vulnerabili (studenti con disabilità, studenti in condizioni di svantaggio economico anche stranieri).

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali: Il progetto intende potenziare e strutturare in maniera più organica una serie di servizi già erogati in Ateneo attraverso finanziamenti regionali e nazionali. Nello specifico, tra i più rilevanti, si segnalano: • L.R. 7 novembre 2022, n. 20, art. 2, comma 2, lett. a) e c). Interventi nelle Università volti a favorire la partecipazione attiva e a migliorare l'apprendimento degli studenti con disabilità uditiva e all'organizzazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale dei docenti. L'Ateneo ha previsto l'utilizzo di un contributo economico concesso dall'Assessorato della Pubblica istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport, pari a € 70.000 per le annualità 2023 – 2024, per la realizzazione di un progetto finalizzato al supporto degli studenti con disabilità uditiva durante il loro percorso universitario. Il progetto prevede la formazione del personale docente e tecnico amministrativo, anche attraverso corsi LIS, l'acquisto di apparecchiature di supporto per le lezioni orali e per i momenti di confronto con gli uffici dell'amministrazione, in particolare le segreterie studenti e didattiche. Sono previsti, inoltre, momenti di presentazione e di chiusura del Progetto, attraverso eventi dedicati e di divulgazione dei risultati ottenuti, per la predisposizione, tra le altre cose, di strumentazioni informatiche che permettano la sottotitolazione durante le lezioni, incontri, convegni, ecc. e nelle situazioni in cui gli studenti non udenti devono interagire con il personale in servizio presso le Segreterie Studenti e didattiche e l'organizzazione di corsi di formazione rivolti a docenti, universitari e della Scuola, e a personale tecnico amministrativo. • Legge 28 gennaio 1999, n. 17, interventi a favore di studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento. Per venire incontro alle esigenze segnalate da studenti e delegati alla disabilità, l'Ateneo ha deciso di investire la somma destinata dal MUR, pari ad € 97.703, in interventi strutturali, con miglioramento accessibilità agli edifici, ausili per lo studio (tablet con sintesi vocale integrata e strumenti compensativi analoghi), servizi di tutorato specializzato, supporti didattici specializzati e servizi di trasporto. • Fondi ex art. 10 DM 587/2018, inerenti il Progetto SES, Studenti con esigenze speciali, per complessivi € 109.613,61, con il quale sono stati previsti interventi formativi a favore di docenti e PTAB, servizi di tutoraggio e strumenti di supporto. • Fondi DD 1152 del 31/07/2024, a valere sulla Missione 4, Componente 1, Investimento 3.4 "Didattica e competenze

universitarie avanzate”, sotto-investimento 3 “Digital Education Hub” del PNRR, per la costituzione di una Rete “Advanced Learning Multimedia Alliance for Inclusive Academic Innovation (ALMA)” per la costituzione e potenziamento di un Digital Education Hub per la produzione e sviluppo di materiali didattici in e-learning. • Fondi Legge 394/77 per il finanziamento dei Centri Universitari Sportivi • Fondi DM 809/2023 (fondi FFO), dedicati all’inclusione degli studenti, all’attivazione di Tirocini curriculari e placement dei laureandi e laureati e al sostegno agli studenti fuori sede con condizioni socio-economiche disagiate. L’Ateneo prevede di utilizzare le risorse stanziare (364.506 euro) per azioni di counseling didattico, psicologico, potenziamento dei servizi di tirocinio e placement, tutoraggio di orientamento e disciplinare. • Convenzione tra Comune di Sassari, Ente Regionale per il Diritto allo Studio e Università degli Studi di Sassari, per l’erogazione di un servizio di counseling psicologico • Convenzione tra Ente Regionale per il Diritto allo Studio e Università degli Studi di Sassari, per l’erogazione del servizio di medico per gli studenti fuori sede.

Azioni

Obiettivo C – C.3 - Ampliamento degli interventi per il benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità:

Situazione Iniziale:

Il contesto del nostro Ateneo riguardo alla regolarità degli studi è caratterizzato da una quota media di studenti inattivi del 15%, rispetto al 9% a livello nazionale nell'ultimo quadriennio. Inoltre, il tasso di abbandono dei corsi di laurea dopo n+1 anni è del 38%, contro il 26% nazionale. Questi dati evidenziano l'importanza di sostenere la regolarità del percorso di studi e il benessere degli studenti. Un ulteriore aspetto significativo è il numero di studenti con disabilità, superiore al 66%, e con DSA, che negli ultimi quattro anni ha raggiunto una media di circa 220, corrispondente all'1,27% del totale a livello nazionale. (fonte: MUR, tabella assegnazione risorse per studenti con disabilità per l'a.a. 2019/2020 e 2020/2021) Servizi già esistenti in Uniss finalizzati al benessere degli studenti e al supporto DSA e disabili Sportello multifunzionale Al fine di fornire un servizio per dare risposta alle molteplici esigenze degli studenti, dal 2010 e' attivo uno Sportello multifunzionale che ha permesso di creare canali di comunicazione e di ascolto della popolazione studentesca al fine di garantire un sostegno nelle situazioni di disagio psicologico attraverso servizi di counseling. La fruizione del Servizio è gratuita e prevede un numero massimo di 5 colloqui, motivatamente estendibili fino a un massimo di 10. I colloqui possono essere sostenuti in lingua italiana, inglese, francese, spagnola al fine di accogliere anche le richieste provenienti da studenti che afferiscono a programmi di studio e scambio internazionale. Il team di professionisti coinvolti nell'erogazione del counseling psicologico e del sostegno psicologico e intervento psicoterapeutico è composto da 8 risorse umane (di cui 6 professionisti) e svolge regolarmente riunioni di équipe e di coordinamento allo scopo di monitorare le attività svolte e le azioni da avviare in relazione alle esigenze dell'utenza. Il servizio prevede una supervisione metodologica centrale, con il coordinamento unico dei professionisti, un presidio di accoglienza psicologica e questionari per la rilevazione dei fabbisogni (valutazione stress), il supporto psichiatrico, dei percorsi di counseling, sostegno psicologico e supporto psicoterapico ed una fase di analisi dati (back-end). Nell' anno solare 2024, con il reperimento dei fondi a partire da febbraio 2024 che ne ha permesso la riattivazione del servizio, si sono registrati i seguenti dati: - 195 richieste di accesso al servizio - 152 studenti presi in carico - 105 studenti attualmente in carico A causa dell'elevata affluenza, gli accessi al Servizio sono stati sospesi da marzo ad aprile e da maggio a giugno. L'assenza di un adeguato supporto finanziario e logistico ha condizionato il funzionamento del Servizio, impedendo di soddisfare pienamente le esigenze degli utenti e di pianificare attività a lungo termine. Senza risorse dedicate, risulta difficile garantire un servizio costante e di alta qualità, in grado di rispondere alle crescenti richieste degli studenti. Questa situazione evidenzia l'urgenza di un intervento mirato per garantire la sostenibilità e l'efficacia del Servizio nel tempo. Servizi per gli studenti DSA e con disabilità Sul fronte degli studenti con disabilità, L'Ateneo vede attiva da anni un'apposita Commissione, composta da docenti di tutti i dipartimenti e da una rappresentanza studentesca, dedicata alla programmazione di interventi per gli studenti disabili e con DSA, al fine di supportarli durante il percorso universitario. I servizi e di ausili che l'ateneo offre agli studenti con disabilità e DSA sono diversi: contributo economici di assistenza allo studio per pagare un tutor o persona di sua fiducia (circa 40 interventi l'anno);acquisto di attrezzature e programmi e apparecchiature per agevolare gli studenti con disabilità uditive; tutor di supporto sia nei dipartimenti che nell'amministrazione centrale. Nonostante siano stati attuati diversi interventi a favore degli studenti con disabilità e DSA, il grado di soddisfazione percepito dagli utenti riguardo ai servizi erogati è in calo. Gli utenti segnalano un deterioramento della qualità dei servizi disponibili. Restano irrisolte le problematiche legate all'efficacia del servizio di tutorato e all'uso di strumenti dispensativi e compensativi, alla difficoltà di reperire informazioni in modo chiaro e appropriato, aspetti essenziali per migliorare l'esperienza complessiva degli studenti e garantire che le loro esigenze siano adeguatamente soddisfatte. Altri Interventi di supporto dell'Ateneo rivolto agli studenti con Esigenze Speciali (SES) L'Università di Sassari già da diversi anni ha regolamentato il profilo degli studenti con Esigenze Speciali (SES) che comprende una ampia e variegata casistica, a parte gli studenti con disabilità - A: studenti con condizione di specialità permanente o prolungata, coincidente o eccedente la durata legale dei corsi di studio o A1: Studenti in regime di detenzione, vale a dire tutti gli iscritti ai corsi di studio dell'ateneo i quali durante lo svolgimento degli studi universitari abbiano una qualunque limitazione della libertà personale - B: studenti con condizione di specialità limitata nel tempo o B1: Studenti infortunati: studenti che siano in stato di infortunio, invalidità o malattia temporanee (prognosi certificata non inferiore a 90 giorni) o B2: Studentesse in stato di gravidanza o abbiano un figlio di età non superiore ai 6 mesi o B3: Studenti «sensibili»: studenti che nei 6 mesi precedenti il momento della presentazione della domanda di immatricolazione o durante il corso degli studi abbiano subito violenze, abusi, discriminazioni, siano stati vittime di reati commessi con violenza alla persona, atti di terrorismo, calamità naturali, epidemie, deportazioni, provengano da Paesi in stato di guerra o di carestia, siano vittime di organizzazioni mafiose, rifugiati politici o richiedenti asilo o B4; Caregiver: studente che assiste un proprio congiunto non autosufficiente con problematiche dovute ad anzianità, disabilità o eventuali patologie - C: studenti con disturbi specifici di apprendimento (DSA), vale a dire con documentati disturbi della velocità di lettura, calcolo, scrittura e comprensione del testo scritto (L. 170/2010). Ad oggi, gli studenti SES in Uniss sono circa 600 su una popolazione complessiva di circa 12mila studenti, e godono di alcuni servizi specifici -

Esenzione o Riduzione delle tasse universitarie o contributi specifici - Servizi Informativi (es. sportelli dedicati) - Servizi di orientamento specifico (in entrata/itinerario/uscita, desk fisso o su appuntamento) - Servizi di supporto alla didattica (tutoraggio specializzato o alla pari, supporto per mobilità internazionale, servizio lingua dei segni, materiale didattico in formato accessibile) - Counseling e/o Coaching (generico o specifico) - Ausili (comunicatori, video-ingranditori, braille, apparecchi multimediali) - Servizi di trasporto dedicato (rimborso spese trasporto) - Altri servizi e iniziative per migliorare le condizioni di vita delle persone (accompagnamento, intermediazione docenti, supporto per metodo di studio, formazione personale docente e PTAB, ecc.) Oltre ai servizi specificatamente dedicati per gli studenti SES, l'Ateneo prevede, individuando apposite risorse (interne o con specifici finanziamenti regionali o ministeriali), l'erogazione di Borse di studio per diverse tipologie di studenti, proprio finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze. Si citano, a titolo di esempio: - Contributo per il pagamento del canone d'affitto (fondi MUR), € 52.000 - Contributo per studenti in condizioni economiche disagiate (fondi MUR), € 95.000 - Contributo in favore di studenti internazionali con status di rifugiato (fondi MUR e Regionali), € 67.000 Attività di collaborazione a tempo parziale L'Ateneo, annualmente, stipula con i suoi studenti contratti di collaborazione a tempo parziale della durata di 150 ore. Gli studenti beneficiari di questa misura operano a supporto delle attività amministrative degli uffici centrali e dei dipartimenti. Si segnala che mediamente, ogni anno, i contratti di collaborazione a tempo parziale sono 200 ma che questo dato non viene censito nelle banche dati (Fonte: osservatorio studenti didattica).

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Al fine di garantire l'ampliamento degli interventi finalizzati al benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità, il progetto prevede le seguenti attività. Attività 1 - Ampliamento degli interventi per attività di collaborazione a tempo parziale (PT) 2024 Monitoraggio della tipologia di intervento e caricamento delle informazioni sulla tipologia di intervento (PT) nel gestionale ESSE tre. soggetti coinvolti: uffici area didattica e servizi agli studenti 2025 - 2026 Fasi 1. analisi del fabbisogno (esigenze amministrazione centrale e dipartimenti) 2. predisposizione avviso rivolto a tutti gli studenti per l'attivazione di contratti di collaborazione da svolgersi presso le strutture dell'ateneo; 3. attivazione dei contratti (2025: 300 contratti - 2026: 350 contratti) Soggetti coinvolti: uffici area didattica e servizi agli studenti, ufficio bilancio, ufficio stipendi, ufficio comunicazione. Attività 2 - Ampliamento del numero di borse di studio (BS) e di premi per gli studenti (PS) 2024 Analisi del contesto e progettazione degli interventi. soggetti coinvolti: uffici area didattica e servizi agli studenti 2025-2026 Ampliamento del numero di borse di studio in favore di studentesse e studenti provenienti da famiglie con basso reddito (intervento tipo BS) e di premi per studentesse e studenti meritevoli in condizioni di svantaggio economico (intervento tipo PS). Fasi: - 1. analisi del contesto - 2. individuazione dei criteri per l'assegnazione del beneficio - 3. predisposizione del bando e assegnazione delle borse e dei premi Soggetti coinvolti: uffici area didattica e servizi agli studenti, ufficio bilancio, ufficio stipendi, ufficio comunicazione. Attività 3 - Interventi finalizzati all'abbattimento dei costi dei canoni di locazione e degli abbonamenti per trasporto pubblico (interventi tipo CA e CT) 2024 Analisi del contesto e progettazione degli interventi. soggetti coinvolti: uffici area didattica e servizi agli studenti 2025 e 2026 Attività 1. individuazione dei criteri per l'assegnazione del beneficio 2. assegnazione dei benefici Progetto UWH (UNISS WELLNESS HUB): Creazione di una Struttura per il Supporto al Benessere degli Studenti Il progetto UWH è finalizzato al raggiungimento del benessere psicologico e sociale degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo e prevede la realizzazione di una struttura multifunzionale, concepita come un HUB di supporto al benessere. Questa iniziativa risponde in particolare alle esigenze di studenti con disabilità, DSA, e a coloro che si trovano ad affrontare difficoltà nella prosecuzione dei loro studi universitari. Organizzazione del servizio e attività previste Il progetto prevede l'attivazione di una serie di servizi dedicati, pensati per rispondere alle diverse necessità degli studenti: Ascolto psicologico gratuito: Attraverso colloqui individuali con psicologi professionisti. Questi incontri saranno riservati e confidati, offrendo un ambiente sicuro per affrontare difficoltà emotive e psicologiche. Tutorato di orientamento: Saranno disponibili tutor specializzati in orientamento, in grado di fornire supporto nella scelta dei corsi, nella gestione del tempo e nell'organizzazione dello studio, con particolare attenzione a studenti con disabilità e DSA. Attività di gruppo e workshop: Il centro organizzerà eventi di gruppo, come workshop su temi quali la gestione dello stress, le tecniche di rilassamento, la motivazione allo studio e il benessere emotivo. Questi eventi promuoveranno la socializzazione e la condivisione di esperienze tra studenti. Programmi di sensibilizzazione e formazione: Il progetto includerà anche iniziative di formazione per il personale docente e tecnico-amministrativo, per migliorare la comprensione delle esigenze degli studenti con disabilità e DSA e promuovere un ambiente inclusivo. Modalità di erogazione del servizio Verrà assicurata la possibilità di svolgere tutte le attività inerenti i servizi sopraelencati anche in modalità a distanza, con l'utilizzo di sistemi di videoconferenza. Questo permetterà di raggiungere una platea più ampia di beneficiari rendendo il servizio più inclusivo. Risorse strutturali, strumentali, finanziarie e personale dedicato Struttura fisica. È stato individuato uno spazio adeguato e accessibile all'interno dell'Ateneo. In particolare, si prevede di utilizzare un ampio ambiente, denominato "Gazebo", situato accanto al Palazzo Zirulia (sede del centro servizi studenti). Questo spazio è caratterizzato da vetrate che si affacciano su una grande area verde che sarà utilizzabile anche per attività all'aperto con gli studenti. Lo spazio necessita di un intervento di ristrutturazione e di allestimento. Sarà progettato per essere accogliente: è prevista la realizzazione di una sala comune per attività di gruppo e di un ambiente più riservato per colloqui individuali. Il giardino esterno potrà essere adibito, con adeguati arredi, a momenti di relax e socializzazione. Risorse umane. Sarà creata una squadra di professionisti, comprendente psicologi, counselor, tutor e personale amministrativo, formati per gestire le esigenze specifiche degli studenti. Team Responsabile del Servizio: Responsabile della supervisione generale, della pianificazione strategica e della gestione delle risorse (personale interno) Psicologi e Counselor: Professionisti qualificati per fornire supporto psicologico e consulenze individuali (n. 6 psicologi e n. 4 counselor) Tutor di Orientamento: Figure specializzate che assistono gli studenti nella scelta dei corsi e nella gestione del percorso di studi (n. 4 tutor di orientamento) Personale Amministrativo: Responsabile della gestione delle prenotazioni, della logistica e della comunicazione (n. 2 figure: 1 addetto alla segreteria, 1 referente per la comunicazione) Volontari e Studenti Ambassador: Studenti formati per promuovere i servizi e raccogliere feedback. La creazione di questo HUB sarà integrata nel contesto organizzativo dell'Ateneo, garantendo la continuità dei servizi nel tempo. Questo implica l'assegnazione di fondi e risorse dedicate, nonché la definizione di procedure chiare per l'erogazione dei servizi. Risorse strumentali Le risorse umane saranno supportate nella loro attività da strumenti adeguati, come piattaforme di gestione delle prenotazioni e sistemi di feedback per monitorare la soddisfazione degli utenti. Occorrerà dotare dunque l'hub di postazioni informatiche (n. 4) e di software adeguati. Risorse Finanziarie necessarie per l'avvio del servizio Costi del personale: retribuzione per

psicologi, counselor, tutor e personale amministrativo. figura Costo orario Costo per 39 settimane Ore settimanali n. 6 psicologi/psicoterapeuti 50 euro 140.400 euro 12 per ogni figura n. 4 counselor 50 euro 70. 200 euro 12 per ogni figura n. 4 tutor di orientamento 50 euro 60.000 euro 5 per ogni figura n. 2 Personale di segreteria e comunicazione 30 euro 19.200 euro 8 per ogni figura Totale 289.800 Spazi e attrezzature: Spese per il restauro e l'allestimento degli spazi (arredi, attrezzature tecnologiche, materiali per attività di gruppo). intervento Costi Restauro dello spazio "gazebo" 200.000 euro Messa a norma degli impianti 30.000 euro Acquisto arredi per spazi interni ed esterni 40.000 euro Acquisto pc e software 15.000 euro Totale 285.000 euro Formazione e sviluppo: Budget per la formazione continua del personale e per il coinvolgimento di esperti esterni. intervento Costo orario Formazione 200 ore Retribuzione formatori 60 euro 12.000 euro Totale 12.000 euro Promozione e comunicazione: Fondi per campagne di sensibilizzazione e materiali informativi, attività e workshop, eventi, laboratori e attività di gruppo. interventi Costo Materiali informativi, eventi 20.000 euro Totale 20.000 euro La stima dei costi complessivi per l'avvio delle attività e per il funzionamento nel primo anno è pari a 574.800 euro circa per ciascuna annualità. Modalità per il coinvolgimento degli studenti L'organizzazione di un servizio di supporto al benessere degli studenti deve porre particolare attenzione alle esigenze della comunità studentesca che deve essere coinvolta attivamente nella progettazione e nella valutazione dei servizi. L'allocazione di risorse finanziarie adeguate e un sistema di monitoraggio efficace sono fondamentali per garantire la sostenibilità e l'efficacia dell'iniziativa nel tempo. Nello specifico si prevedono: Focus Group. Organizzazione di incontri con gruppi di studenti per raccogliere opinioni sulle esigenze e le aspettative riguardo ai servizi offerti. Questi incontri possono essere facilitati da membri del team. Sondaggi e Questionari. Creazione di sondaggi online per valutare il grado di soddisfazione e le aree di miglioramento. I sondaggi saranno somministrati regolarmente. Studenti Ambassador. Coinvolgimento di studenti rappresentativi che possano fungere da intermediari tra gli studenti e il personale del servizio, aiutando a promuovere iniziative e raccogliere feedback. Laboratori di Co-Progettazione periodici. Laboratori in cui gli studenti possano contribuire attivamente alla progettazione di attività e servizi. Monitoraggio sull'utilizzo e sul funzionamento del servizio Per garantire l'efficacia del progetto, saranno implementati sistemi di monitoraggio e valutazione. Ciò includerà la raccolta di feedback dagli utenti, attraverso questionari, sondaggi periodici sulla soddisfazione e analisi dei dati riguardanti l'utilizzo dei servizi. Queste informazioni saranno fondamentali per apportare miglioramenti e adattamenti necessari. Raccolta Dati: Implementazione di un sistema di raccolta dati per monitorare le attività, il numero di utenti, i servizi erogati e il tipo di interventi richiesti. Report Periodici: Report trimestrali che analizzino i dati raccolti, evidenziando i risultati e le aree da migliorare. Riunioni di Valutazione: Organizzazione di incontri regolari tra il team per discutere i progressi, le sfide e le opportunità di miglioramento. Indicatori di Performance: Definizione di indicatori chiave di performance (KPI) per valutare l'efficacia dei servizi, come il tasso di soddisfazione degli utenti, il numero di interventi e il tempo medio di attesa per le consulenze

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

L'Ateneo si attende incremento del numero di iscritti, anche in considerazione del supporto fornito a tipologie di studenti che tradizionalmente troverebbero difficoltà nell'iscrizione e frequenza dei corsi universitari. Il principale risultato sarà una comunità universitaria più equa, dove ogni studente avrà la possibilità di realizzare appieno il proprio potenziale. Ciò potrebbe influire positivamente in termini di una maggiore attrattività e inclusività dell'Ateneo, con conseguente riduzione degli abbandoni. Coerenza piano strategico: Il progetto è coerente con l'obiettivo del Piano Strategico 2024-2026 "Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze" e con le seguenti azioni strategiche: 1) "Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità e promozione della diversità e dell'inclusione." 2) Miglioramento dell'attrattività dell'offerta formativa. (Finanziamento di borse di studio per gli studenti triennali meritevoli).

Indicatori di Riferimento

Indicatori Ministeriali

C.3 - Ampliamento degli interventi per il benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità

Indicatore: C_k - Realizzazione di una struttura per il supporto al benessere delle studentesse e degli studenti dell'Ateneo (*)

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
NO	SI

C.3 - Ampliamento degli interventi per il benessere degli studenti, il diritto allo studio e la disabilità

Indicatore: C_g - Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0	0,050

Budget Progetto

Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	2.005.291,00
importo assegnato dal MUR	1.604.233,00

Titolo Progetto 2: UNISS SKILLS AND PUBLIC VALUE (USPV)

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: E

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

Descrizione del Progetto/Obiettivo: Il presente documento verrà presentato agli organi di governo (Senato accademico e Consiglio di amministrazione) per l'approvazione il 23 ottobre 2024. La versione definitiva del documento verrà pubblicata nella sezione Piani e programmi sul sito di Ateneo www.uniss.it. In uno scenario caratterizzato dall'aumento della pressione competitiva tra le istituzioni accademiche italiane ed estere, dal progressivo calo demografico, particolarmente accentuato in Sardegna, dall'ampliamento dei divari sociali, dalla riduzione del potere di acquisto delle famiglie nel territorio di riferimento, l'Ateneo è chiamato a contrastare la dispersione studentesca, ridurre gli abbandoni e la mobilità in uscita dei laureati triennali attraverso il miglioramento della propria capacità attrattiva. In accordo con le teorie che individuano nel patrimonio di risorse e di competenze in dotazione all'Ateneo il fattore chiave per la competitività nel lungo periodo, Uniss intende intraprendere un percorso strategico volto a valorizzare il capitale umano in organico, sia nella componente tecnico-amministrativa che in quella relativa al corpo docente. Si ritiene infatti imprescindibile avviare un processo guidato da una visione moderna di università che si configura come istituzione resiliente e inclusiva, nel rispetto delle diversità, contraddistinta non solo da alti livelli di qualità della didattica, dei servizi per gli studenti e delle prestazioni assicurate al territorio, ma anche da metodi didattici innovativi. A tali obiettivi di sviluppo occorre assicurare il supporto di un'organizzazione efficiente e di capacità di gestione di processi amministrativi complessi. Il programma è pertanto mirato a: 1) garantire un impiego più razionale e qualificato dei docenti di ruolo nei percorsi formativi (triennali, magistrali e a ciclo unico) attraverso la revisione

dell'offerta formativa e lo sviluppo delle core competences del corpo docente attraverso il trasferimento di conoscenze di metodologie didattiche innovative; 2) rafforzare le competenze professionali del personale tecnico amministrativo con ruoli gestionali anche a supporto della transizione digitale e le competenze trasversali di problem solving, di gestione dei processi, di sviluppo dei collaboratori, di promozione del cambiamento, di decisione responsabile, di comunicazione con gli stakeholder. 3) consolidare le competenze tecniche e trasversali e le abilità di tutto il personale tecnico-amministrativo, ritenute imprescindibili per l'innalzamento dei livelli di qualità dei servizi, relative alla gestione di piattaforme per la didattica multimediale (e a distanza), alla dematerializzazione delle informazioni, alla gestione di processi complessi e di banche dati di ampio volume, nonché all'acquisizione di dynamic capabilities. 4) Innovare le modalità di erogazione dei servizi, che da un lato siano all'insegna dell'innovazione tecnologica e digitale e dall'altro sappiano adeguarsi alle esigenze degli studenti e del territorio. 5) Aumentare la capacità dell'Ateneo di creare valore pubblico riconosciuto dagli stakeholder (studenti, territorio, società), attraverso upskilling e reskilling del personale, producendo impatti positivi sul benessere dell'intera comunità di riferimento dell'Ateneo. Alcuni dati di contesto Nell'ultimo quadriennio, il numero dei diplomati presso le scuole dell'isola è diminuito di circa 1.000 unità (da 12.015 nel 2022 a 11.067 nel 2023, pari a una contrazione del 7,89%). Ad oggi il tasso di coloro che si immatricolano nel nostro Ateneo è del 18% (fonte dati Protrae-Ufficio di statistica). Rilevante risulta il numero di iscritti presso altri atenei. Su 41.262 studenti residenti in Sardegna solo il 27% è iscritto nel nostro Ateneo (dati Ufficio di statistica). Si mantiene stabile la consistenza degli immatricolati puri e degli iscritti per la prima volta alle Lauree magistrali dell'Ateneo di Sassari, pari a circa 2.450 studenti complessivi (fonte indicatori Anvur). Emerge invece una lieve ma consolidata tendenza al calo degli iscritti, che dai 13.984 del 2020/2021 si sono ridotti a 12.579 del 2023/2024 (fonte Ugov-Pentaho), per una perdita complessiva che supera di poco il 10%. Il calo degli iscritti si riflette anche sul peso dei finanziamenti ministeriali, in particolare sui finanziamenti legati alla quota base del nostro FFO. Gli Iscritti Regolari ai fini del CSTD (L LMCU LM) passano da 8.907 del 2020/21 a 8.066 del 2022/2023 (-841 studenti per un calo del 9,44%, fonte: indicatori Anvur). Il tasso medio dell'ultimo triennio relativo a coloro che si iscrivono per la prima volta a una laurea magistrale, rispetto ai laureati delle triennali, si attesta sul 56%. Preoccupa anche la quota media degli studenti inattivi, pari al 15% contro il 9% nazionale dell'ultimo quadriennio, e di coloro che abbandonano il corso di laurea dopo n+1 anni, dove n è la durata legale del corso di studi. Le rilevazioni sulla soddisfazione degli studenti mostrano in aumento il numero di insegnamenti per i quali gli studenti si dichiarano mediamente insoddisfatti. Risolta ancora ridotto, nel 2022/23, il numero di accessi alla piattaforma da parte dei docenti per la consultazione delle valutazioni relative al proprio insegnamento al fine di migliorare la qualità di erogazione della didattica. Dalle rilevazioni condotte da Almalaurea sui nostri laureati, emerge che solo il 70% di essi si iscriverebbe di nuovo allo stesso corso di studio. Si tratta di un tasso di poco inferiore a quello registrato negli altri atenei del mezzogiorno (73%). La percentuale dei laureati entro un anno dal termine del corso di studi, per le aree umanistica-sociale come per quella scientifico-tecnologica, si attesta su livelli sistematicamente inferiori a quelli rilevati presso gli altri atenei della stessa macroregione. Nella più recente Relazione sulle opinioni degli studenti, approvata il 30 aprile 2024, il Nucleo di Valutazione richiama alla necessità di tenere alta l'attenzione sulla qualità della didattica: "Si riscontra un calo generale, anche se poco impattante sul posizionamento delle valutazioni, sulla didattica erogata rispetto all'anno precedente, fatta eccezione per alcuni casi."

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali:

Azioni

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

Situazione Iniziale:

Dati di contesto del personale tecnico amministrativo e bibliotecario La consistenza complessiva del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è per la quasi totalità composta da personale a tempo indeterminato. Al 31 dicembre 2023 il personale strutturato era pari a 483 unità (Fonte Dalia- PROPER), il personale a tempo determinato era composto da 20 unità di personale tecnico-amministrativo, inquadrate come tecnologi a tempo determinato. Il livello di precariato è stato parzialmente ridotto per effetto sia delle procedure di stabilizzazione che delle assunzioni concluse nel corso degli anni precedenti. In riferimento alle cessazioni del personale tecnico amministrativo programmate per il periodo 2024-2026, il totale previsto è di 34 unità a fronte della previsione nel triennio 2024-2026 di oltre 50 nuovi reclutati. Al 31 dicembre 2023 risultano 168 unità di personale (Fonte PIAO 2024-2026) che svolgono l'attività lavorativa anche in modalità agile, in seguito alla sottoscrizione di accordi individuali contenenti obiettivi, attività e modalità di monitoraggio del lavoro. L'Ateneo ha in essere varie iniziative che consentono una rapida e generalizzata fruizione del lavoro agile, come la condivisione di documenti in cloud e l'uso della piattaforma Microsoft Teams, che ha reso possibile lo svolgimento di riunioni a distanza, corsi di formazione, contatti con l'utenza e l'implementazione dei servizi erogati agli studenti attraverso la didattica a distanza e la conversione dei servizi all'utenza in attività di sportello, on line e su appuntamento. Sono inoltre state acquistate e sono attualmente in corso di distribuzione ai dipendenti le strumentazioni informatiche necessarie per il lavoro agile. Nel 2020 un gruppo di lavoro ha individuato nel modulo U- Gov integrato Auto - attribuzione delle competenze professionali del PTAB" lo strumento da utilizzare per la mappatura delle competenze, si è quindi provveduto nello stesso anno a mappare le competenze di tutto il personale mediante un'autovalutazione. La mappatura delle competenze non è stata successivamente aggiornata. Il monitoraggio dei processi risale invece al 2019 e il Manuale dell'organizzazione è stato redatto nel 2020. L'ultima riorganizzazione è avvenuta in seguito al Decreto della Direttrice Generale del dicembre 2022 con decorrenza 2023, ed è attualmente in vigore. La formazione del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario La situazione iniziale della formazione rivolta al personale tecnico amministrativo nel nostro Ateneo presenta larghi margini di miglioramento. Per rappresentare questa dimensione abbiamo preso come riferimento 3 indicatori: -risorse di formazione procapite; -ore di formazione erogate pro capite; -

efficacia percepita (rilevazione Good Practice) sulla formazione erogata. 1. Risorse per la formazione. Le Risorse finanziarie impegnate per la formazione del personale tecnico – amministrativo per l'esercizio 2023 ammontano a 39.205,80 euro, per un procapite di 81,17 euro (fonte: Ateneo). 2. Le ore di formazione erogate pro capite nell'ultimo triennio (fonte Cruscotto Anvur-Ateneo) in media sono pari a 9 ore a persona (il dato riportato nel 2022 tiene conto della presenza di corsi di aggiornamento di lingua inglese che hanno coinvolto tutto il personale); 3. La dimensione dell'efficacia (fonte rilevazione Progetto Good Practice edizione 2022/2023) è misurata dalla valutazione media espressa dal PTA in corrispondenza delle domande sulla chiarezza delle procedure di accesso alla formazione, sulla coerenza tra piano formativo e fabbisogno formativo, sull'ampiezza dell'offerta formativa e sulla applicabilità dei contenuti dei corsi alla propria attività lavorativa. Nello specifico per tutte e quattro le dimensioni i valori della valutazione in riferimento alla formazione del personale sono sempre inferiori al valore di benchmark (media degli atenei partecipanti al Progetto GP): 2,81 su 4,12 per chiarezza delle procedure di accesso; 2,6 vs 3,6 per coerenza piano formativo, 2,23 vs 3,52 su ampiezza offerta formativa e 3,05 vs 3,72 per l'attinenza con l'attività lavorativa. Qualità percepita nei servizi erogati dal Personale tecnico amministrativo L'Ateneo di Sassari mostra un'efficacia percepita al di sotto della media degli altri atenei nei servizi amministrativi e di supporto alla ricerca. Si rileva in particolar modo uno scostamento molto alto rispetto al benchmark da parte degli utenti interni all'Ateneo (personale tecnico amministrativo e docente) Fonte Good Practice. Dai questionari somministrati agli studenti si rileva inoltre la necessità di migliorare "il grado di soddisfazione degli studenti del primo anno in riferimento ai servizi di orientamento in ingresso e ai servizi informativi e di comunicazione e il grado di soddisfazione degli studenti degli anni successivi in riferimento ai servizi di job placement e ai sistemi informativi." Performance e formazione. La partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze costituisce nel 2024 un obiettivo di performance individuale dei dirigenti esplicitato nel PIAO 2024-2026, finalizzato alla predisposizione dei piani formativi individuali per tutto il personale. Il Piano delle performance è anche integrato con le azioni previste nel Piano della trasparenza e della prevenzione della corruzione, che contiene molteplici misure finalizzate alla diffusione delle conoscenze in ambito disciplinare, in materia di etica e di legalità e con il Piano delle azioni positive, che prevede l'attuazione di interventi formativi per sensibilizzare il personale sulle tematiche delle pari opportunità, benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni. Strumenti e opportunità per la formazione L'Ateneo ha aderito al Programma PA110 e Lode e al progetto "Syllabus: nuove competenze per la Pubblica Amministrazione"; Dal 2020 (effetto pandemia) è disponibile una piattaforma su teams e moodle, creata dal Cineca sulla base delle esigenze dell'Ateneo, che serve per la formazione a distanza del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dei docenti e degli studenti.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Premessa La programmazione delle attività formative è effettuata, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale dell'Ateneo e prevede anche l'adesione a diversi corsi di formazione on line. Il Piano della formazione del personale per il prossimo triennio verrà definito in coerenza con le esigenze, e i gap di competenze che verranno evidenziate dai Dirigenti per l'Amministrazione Centrale, e dai Direttori per i Dipartimenti; l'analisi del fabbisogno formativo e l'attivazione di nuovi corsi di formazione avverrà anche in un'ottica di long life learning e di ampliamento delle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione. La formazione mirata permette inoltre di aumentare la motivazione dei dipendenti, portandoli a sentirsi maggiormente coinvolti e con una reale possibilità di contribuire in maniera significativa al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. L'Ateneo punta anche a creare una base di competenze digitali comuni a tutto il personale, anche al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento ed all'innovazione nella pubblica amministrazione. La programmazione della formazione, che prevede percorsi formativi obbligatori e facoltativi, si integra con gli obiettivi strategici ed operativi e si configura sempre più come leva strategica per il raggiungimento dei risultati che l'Ateneo si prefigge. Il potenziamento del monitoraggio della formazione del personale, che verrà condotto semestralmente dagli Uffici e dallo staff dedicato alla formazione dell'Area Programmazione integrata, controllo strategico e organizzazione, utilizzando come fonte dei dati il gestionale U_Gov, permetterà di adottare eventuali azioni correttive in caso di rilevanti scostamenti con il cronoprogramma del Progetto e di rimodulare gli interventi formativi sulla base delle nuove esigenze.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo: In coerenza con le linee strategiche 2024- 2026, si prevede di realizzare nel triennio le seguenti attività: 1) Organizzazione di iniziative di formazione rivolte ai dirigenti e ai responsabili delle strutture per sviluppare le competenze di leadership, nell'individuare e valorizzare le attitudini ed i talenti del personale e con l'obiettivo di contribuire in senso lato alla crescita della persona, finalizzati alla comunicazione efficace, alla gestione dei processi, alla gestione del team, allo sviluppo dei collaboratori, all'ottimizzazione delle risorse. 2) Valorizzazione delle competenze e dei profili professionali del personale mediante l'adesione a corsi di formazione e aggiornamento (es. in materia fiscale, giuridica, economica, contabile, controllo di gestione e strumenti per l'analisi statistica dei dati) mirati e differenziati in base alle Aree e ai nuovi settori previsti nella classificazione del personale nel CCNL 2019-2021. 3) Aggiornamento della mappatura delle competenze del personale, al fine di individuare i gap di competenze e della mappatura dei processi, anche al fine di completare la semplificazione e la digitalizzazione. 4) Potenziamento delle competenze digitali del personale, anche in considerazione dell'ormai consolidato utilizzo del lavoro agile, intese come un insieme di abilità tecnologiche (hard skills) e di digital soft skills, che spaziano dall'uso specifico di programmi e gestionali in uso in Ateneo, alla sicurezza dei dati, alla gestione e analisi di banche dati, e alla realizzazione di contenuti digitali; all'uso di excel a livello avanzato, alla gestione di riunioni on line. 5) Predisposizione di percorsi formativi tesi allo sviluppo delle competenze trasversali (soft skills) come comunicazione efficace, lavorare in team, orientamento al risultato, orientamento all'utente, problem solving, ecc. 6) Riproposizione periodica di corsi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, parità di genere, etica e legalità e miglioramento delle tecniche di redazione degli atti amministrativi con un taglio pratico, in particolare per i neoassunti. 7) Estensione delle attività formative di Project Management e gestione dei progetti e dei finanziamenti europei per i dirigenti e per il personale appartenente alle Aree delle elevate professionalità e dei Funzionari. 8) Diffusione della cultura della valutazione, mediante l'organizzazione di corsi di valutazione delle performance, anche in presenza, che recepiscono le novità introdotte con l'adozione del lavoro agile e le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, in coerenza con l'attività individuata nel Piano Strategico "Consolidare i processi di valutazione delle performance". 9) Estensione a tutti i dipendenti di corsi sull'assicurazione della qualità nell'erogazione dei servizi e di corsi sulla privacy e la protezione dei dati e la sicurezza nei luoghi di lavoro. 10) Adesione a pacchetti formativi specifici che riguardino il codice degli appalti e le problematiche attuative del PNRR, la formazione per manager della

didattica e della ricerca, la sostenibilità. 11) Diffusione della conoscenza della lingua inglese a livello intermedio e avanzato per migliorare la comunicazione con tutti gli stakeholder. 12) Organizzazione di corsi finalizzati a rendere più efficace la comunicazione di carattere pubblico ed interna, al fine di portare a conoscenza di tutti gli stakeholder e rendere maggiormente visibili le attività dell'Ateneo. Creazione nel sito di Ateneo di una pagina articolata contenente i vari corsi di formazione attivati. 13) Monitoraggio semestrale delle attività effettuate. Cronoprogramma delle attività Anno 2024 a) Analisi dei fabbisogni formativi del personale coinvolgendo i Dirigenti e Direttori di Dipartimento e i responsabili delle strutture organizzative. b) Predisposizione di un Piano di Formazione articolato per il prossimo triennio negli ambiti sopra individuati. Dettagliare soggetti coinvolti Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento; Area Pianificazione integrata, controllo strategico e organizzazione; responsabili delle strutture organizzative. Anno 2025 1) Mappatura delle competenze con l'utilizzo di un software integrato, con i gestionali in uso in Ateneo e analisi dei gap di competenze. 2) Mappatura dei processi con riferimento alla nuova tecno-struttura organizzativa, con l'utilizzo di un applicativo condiviso. 3) Aggiornamento della sotto sezione dedicata alla formazione del personale nel PIAO prevedendo l'organizzazione e l'adesione ad attività formative nei seguenti ambiti: a) Corsi per lo sviluppo delle competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile; corsi pratici di approfondimento sulle funzionalità di programmi e gestionali, come excel a livello avanzato, U- Gov, U-Budget, CSA, ESSE3, Pentaho, ecc. b) Corsi per lo sviluppo delle soft skills, ovvero le competenze trasversali, che assumono forme diverse nei vari contesti e riguardano aspetti relazionali, metodologici e personali (capacità di comunicare, lavorare in team, problem solving, flessibilità, orientamento all'utente e al risultato, ecc.). c) Corsi per il miglioramento delle competenze tecniche e specialistiche, in relazione alle specifiche materie di competenza del personale, corsi per tecnici di laboratorio e bibliotecari e figure specificatamente tecniche, corsi di inglese, corsi per manager della didattica e della ricerca. d) Corsi e giornate di formazione sul Sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento adottato dall'Anvur, estesi a tutti i Dirigenti, le Elevate Professionalità e i Funzionari. e) Corsi per dirigenti e responsabili di struttura per assicurare le necessarie competenze gestionali, relazionali, di problem solving ed in particolare la capacità di valutazione delle performance del personale. f) Corsi su prevenzione della corruzione e della trasparenza, parità di genere, etica e legalità, miglioramento delle tecniche di redazione degli atti amministrativi, trattamento dei dati, sicurezza sul lavoro, con un taglio pratico, in particolare per i neoassunti. Soggetti Direttore Generale; Dirigenti; Direttori di Dipartimento; Area Pianificazione integrata, controllo strategico e organizzazione; Delegato al personale; Ufficio supporto e amministrazione sistemi informatici; responsabili delle strutture organizzative; tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Anno 2026 a) Sviluppo delle competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti per il personale che opera in modalità agile ed implementazione della sezione di Moodle rivolta al personale tecnico-amministrativo, con l'inserimento di "pillole formative" on line su problem solving, comunicazione e organizzazione del lavoro in smart working, gestione di riunioni on line, utilizzo del cloud. b) Sviluppo delle competenze di tutto il personale sull'utilizzo sempre più diffuso dell'Intelligenza Artificiale generativa. c) Miglioramento delle competenze linguistiche di tutto il personale e in particolare quello direttamente coinvolto negli ambiti dell'internazionalizzazione, della didattica e della Terza Missione. Tale formazione verrà affidata al Centro Linguistico di Ateneo, stante le finalità del Centro stesso. d) Aggiornamento e sviluppo delle competenze trasversali in materia di comunicazione con particolare attenzione ai diversi canali di comunicazione in uso in Ateneo e connesse anche all'organizzazione e gestione degli eventi. e) Rafforzamento dell'analisi, del monitoraggio, della valutazione delle attività formative anche in termini di ricaduta sul miglioramento dei servizi, acquistando e implementando strumenti tecnologici e piattaforme gestionali e predisponendo le strutture organizzative necessarie. f) Corsi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, parità di genere, etica e legalità e miglioramento delle tecniche di redazione degli atti amministrativi con un taglio pratico, in particolare per i neoassunti. Soggetti Direttore Generale; Dirigenti; Direttori di Dipartimento; Delegato al Personale; Area Pianificazione integrata, controllo strategico e organizzazione; Ufficio supporto e amministrazione sistemi informatici; Centro Linguistico di Ateneo; Ufficio comunicazione, relazioni con il pubblico e rapporti istituzionali; responsabili delle strutture organizzative; tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

L'Ateneo, come dichiarato nel PIAO 2024-2026 "considera la formazione e l'aggiornamento professionale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario fondamentali per il sistema di governo e leve strategiche delle politiche del personale idonee a produrre i cambiamenti organizzativi necessari". L'Ateneo nel triennio 2024-2026 prevede di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogata e percepita dagli stakeholder al fine di perseguire gli obiettivi di valore pubblico evidenziati nel Piano Strategico. Il potenziamento della formazione del personale tecnico-amministrativo è direttamente collegato con l'obiettivo strategico "Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università" e con l'obiettivo "Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo del personale". I principali risultati di outcome che l'Ateneo si aspetta di conseguire sono collegati agli obiettivi dell'ambito "Reclutamento, Governance e gestione delle risorse" descritti nel Piano Strategico 2024-2026. Investire nel miglioramento della salute organizzativa e nelle competenze del personale viene considerato di primaria importanza per il raggiungimento degli obiettivi strategici e per il miglioramento dei relativi indicatori degli ambiti core della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione e impatto sociale. L'Ateneo, potenziando le attività di formazione del personale, si propone anche di contribuire a sviluppare competenze funzionali alla transizione digitale e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L'Ateneo intende inoltre cogliere la sfida dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale e di una gestione sempre più data oriented, che richiede la capacità di "governare" i dati e di prendere decisioni in base all'analisi dei dati. Incrementare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale e il numero di ore di formazione usufruite da ciascun dipendente è in linea con le Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 sulla formazione e del 28 novembre 2023, in materia di valutazione della performance individuale.

Obiettivo E – E.2- Sviluppo delle competenze del personale docente, anche in considerazione dei TLC, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010) :

Situazione Iniziale:

Qualificazione della didattica e revisione offerta formativa Si rileva un incremento della consistenza del corpo docente dell'Ateneo (PO, PA, RU, Rtda ed Rtdb) rispetto all'anno precedente: attualmente risultano in organico 676 unità (34 in più), di cui 483 (il 71%) è costituito da docenti di ruolo (dati al 31/12/2023-fonte Dalia -CSA) La verifica ex post della conformità dei requisiti di docenza secondo le indicazioni del DM 1154/2021 ha dato esito positivo, poiché tutti i corsi utilizzano un numero di professori di ruolo superiore al minimo richiesto. Si osserva che la programmazione della docenza di riferimento per l'anno accademico 2024/2025 assicura il pieno mantenimento della sostenibilità di tutti i corsi di studio, inclusi quelli di nuova istituzione, in considerazione di un numero complessivo di docenti dell'Ateneo superiore a quello riferito alla docenza necessaria calcolata in base all'utenza prevista definita ai sensi dell'allegato A, punto b) del DM 1154/2021. La porzione di docenti di ruolo (PO+PA) sul totale dei docenti di riferimento è pari al 68,8%. Su 566 docenti di riferimento, 369 sono infatti professori di prima e di seconda fascia (fonte SUA CdS a.a.2023/2024). L'altro indicatore che riflette la qualificazione dell'offerta formativa è dato dal numero di docenti di riferimento di ruolo che appartengono a settori scientifico- disciplinari di base e caratterizzanti nei corsi di studio: in tal caso, si è raggiunta la percentuale del 97% sul totale dei docenti di riferimento (Fonte Protire-Sua CdS). L'analisi congiunta delle dinamiche degli avanzamenti di carriera degli attuali ricercatori di tipo B e delle cessazioni del personale docente, previste nel prossimo triennio, induce a ritenere che tali livelli di qualificazione del corpo docente saranno confermati, se non addirittura migliorati. Infatti, a fronte di 63 ricercatori di tipo b che si prevede e auspica che conseguiranno il passaggio nei ruoli dei professori, vi saranno 37 docenti di prima e seconda fascia che cesseranno per raggiunti limiti di età (fonte Ufficio Reclutamento, carriere e gestione del personale docente Uniss). L'analisi dell'offerta formativa erogata nel 2023/2024 mostra che l'incidenza delle ore di docenza coperte dai docenti di prima e di seconda fascia e dai Ricercatori a tempo indeterminato si attesta intorno al 62%. Le restanti quote sono erogate dai ricercatori a tempo determinato (16%) e per il 22% da altre figure (docenti a contratto, assegnisti, dottorandi...). La ricostruzione dello stesso scenario nei tre anni successivi, tenuto conto dei nuovi ingressi nelle fasce del personale docente di ruolo e le cessazioni, mantiene sostanzialmente inalterato il tasso di ore di docenza dal personale di ruolo, che migliorerebbe di appena 4 punti percentuali passando al 65% . Tale indicatore risulta assai diversificato tra i dieci dipartimenti dell'Ateneo: si passa infatti a un tasso di oltre il 70% di tre dipartimenti a fronte di altrettanti dipartimenti che hanno un tasso inferiore a quello medio di ateneo. La diversità delle fonti, a cui corrisponde una frammentazione del volume e della qualità delle informazioni, rende oneroso e complesso ogni sforzo volto a dotarsi di una visione d'insieme del quadro qualitativo e quantitativo delle attività didattiche condotte e, tanto meno, un monitoraggio costante degli indicatori diagnostici di riferimento, che consenta l'adozione di interventi mirati ed efficaci da parte delle cariche accademiche responsabili. In altri termini, al di là del cruscotto di indicatori annualmente fornito dall'Anvur e degli sforzi di sintesi e analisi profusi dagli organi di valutazione e di assicurazione della qualità e dagli uffici di supporto, si rileva l'assenza di una vera e propria piattaforma di pianificazione e monitoraggio dell'offerta formativa che, oltre a rendere possibile un'analisi approfondita e dettagliata della docenza di riferimento al fine della sostenibilità quali-quantitativa dei requisiti di docenza, verifichi la sostenibilità dell'offerta formativa legata alla docenza qualificata (PO e PA). Sviluppo delle core competences del corpo docente Uno dei principali punti di debolezza della qualità della docenza dell'Ateneo, da risanare attraverso la realizzazione del presente progetto, riguarda il livello e la qualità della formazione continua in materia di didattica assicurata all'organico dei professori e ricercatori. L'indicatore relativo all'intensità delle attività di formazione per il personale docente risulta pari a 0,35 ore per unità (fonte cruscotto anvur). Si tratta di un parametro notevolmente inferiore a quello degli atenei dello stesso ambito macroregionale (2,20) e a quello medio nazionale (2,17). I progetti di formazione per docenti realizzati negli ultimi tre anni hanno riguardato 3 tipologie: 1) 2019 e 2020. Progetto Faculty Learning Community, svolto in 2 edizioni (nel 2019, 21 partecipanti, e nel 2020, 9 partecipanti), denominato "proposta unisassari". Il percorso formativo aveva l'obiettivo di creare una comunità di docenti che potessero iniziare a condividere esperienze di buone prassi di insegnamento e di innovazione didattica presso i colleghi. La comunità di docenti così formata prende il nome di Faculty Learning Community (FLC), che nella prima fase attuativa prevedeva un coinvolgimento di non più di 30 docenti auto-selezionati, fortemente interessati e motivati a partecipare, con una significativa propensione a condividere con altri colleghi e colleghe la propria esperienza. 2) 2023. progetto "Insegnare a insegnare: migliorare per cambiare", svolto in una edizione nel 2023, in due gruppi per complessivi 70 partecipanti, in modo tale da coprire l'intero organico dei ricercatori di tipo b. Tra gli obiettivi principali dell'iniziativa rientra la fornitura delle competenze di base per progettare, condurre, comunicare e valutare l'attività di insegnamento e apprendimento svolta in classe con gli studenti, nonché l'apprendimento delle tecniche di elaborazione delle strategie, delle metodologie e delle pratiche volte a migliorare costantemente la propria pratica didattica. Le attività si sono articolate in 5 moduli della durata di 6 ore ciascuno. 3) 2024. Formazione ai docenti su didattica con studenti con DSA. L'Ateneo, in collaborazione con l'AID (Associazione Italiana di Dislessia) ha organizzato delle attività formative rivolte al personale docente e TAB, finalizzata ad acquisire competenze per supportare gli studenti con DSA durante il loro percorso universitario. I partecipanti sono stati 131 di cui 106 di area scientifica e 25 di area umanistica.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Analisi e monitoraggio dell'offerta formativa a livello di gruppi e settori disciplinari, di Ateneo, di dipartimento e di corso di studio attraverso indicatori di qualificazione della didattica con predisposizione reportistica. anno 2024: Produzione reportistica dello stato dell'arte e diagnosi delle condizioni dell'offerta formativa attraverso la produzione e l'uso di indicatori a tutti i livelli (SSD, cds, ateneo, dipartimento). Soggetti coinvolti: Delegato alla didattica, Delegato al Personale, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane anno 2025 e 2026 Revisione dell'offerta formativa finalizzata alla: 1. Razionalizzazione dell'impiego delle risorse di docenza attraverso la messa in attenzione (anno 2025) e eventuale disattivazione (anno 2026) di CdS e insegnamenti caratterizzati dalla bassa numerosità di studenti; 2. Razionalizzazione dell'impiego degli RTD,

distogliendo la massima parte dalla didattica frontale per contestualmente orientarla verso un più massiccio ricorso ai fini di didattica integrativa (anno 2025); 3. Qualificazione ulteriore della partecipazione del corpo docente alla didattica, attraverso una maggiore presenza dei professori di prima e seconda fascia appartenenti a settori di base e caratterizzanti tra i docenti di riferimento dei CdS (anno 2025). Soggetti coinvolti: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Delegato alla didattica, Delegato al Personale, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane, Direttori di Dipartimento, Presidenti e Consigli dei Corsi di Studio, Nucleo di Valutazione Programmazione del reclutamento del personale docente a supporto del consolidamento qualitativo e quantitativo dell'offerta formativa, da perseguire con le seguenti azioni: 1. Mappatura per ruoli e gruppi scientifico-disciplinari delle sofferenze didattiche e dei gap che separano l'attuale stato dagli obiettivi strategici preposti (anno 2024); 2. Destinazione di risorse strutturali e finanziarie al reclutamento di figure in grado di assicurare efficienti ed efficaci risoluzioni di criticità disciplinari puntualmente rilevate (2025 e 2026); 3. Implementazione di un sistema di valutazione qualitativa e quantitativa dell'offerta formativa erogata rispetto ai target strategici di riferimento, attraverso la predisposizione di una batteria di indicatori diagnostici da aggiornare periodicamente in ragione delle nuove linee strategiche eventualmente adottate (anno 2025 e successivi); 4. Riserva di punti organico e risorse finanziarie in capo alla governance a fini di risoluzione di emergenze didattiche (anni 2025, 2026 e successivi). Soggetti coinvolti: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Delegato alla didattica, Delegato al Personale, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane, Direttori di Dipartimento, Nucleo di Valutazione. Intensificazione strutturale della partecipazione del corpo docente di ruolo alle responsabilità didattiche, attraverso le seguenti azioni: 1. destinazione di risorse finanziarie dedicate alla remunerazione delle ore di didattica erogate dai docenti oltre il proprio obbligo didattico; 2. previsione di adeguati incentivi per l'erogazione della didattica presso le sedi decentrate; 3. modifica del regolamento didattico a supporto di tale orientamento strategico. Soggetti: Delegato alla didattica, Delegato al Personale, Delegato al Bilancio, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane, Consiglio di amministrazione e SA. Attività e soggetti coinvolti per le competenze dei docenti Prosecuzione delle iniziative di formazione su metodi di didattica innovativa e per rafforzare il networking accademico Anno 2025: Iniziative di formazione didattica dedicate al personale docente: a. Obbligatorie: 1. Reiterazione e potenziamento dell'iniziativa "Insegnare a insegnare" presso l'organico dei Professori associati, con rilascio di attestato di qualificazione da conseguire previa verifica finale b. Su base volontaria: 1. studenti con DSA, con rilascio di attestato di qualificazione da conseguire previa verifica finale. 2. Avvio della formazione in materia di didattica digitale, relativa agli insegnamenti a distanza in forma sincrona e asincrona e all'adozione di strumenti di supporto digitali, quali dispositivi di realtà aumentata, simulatori, intelligenza artificiale. Soggetti coinvolti: Delegato alla didattica, Delegato al Personale, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane. Anno 2026: Iniziative di formazione didattica dedicate al personale docente: a. Obbligatorie: 1. Reiterazione e potenziamento dell'iniziativa "Insegnare a insegnare" presso l'organico dei Professori ordinari, con rilascio di attestato di qualificazione da conseguire previa verifica finale 2. Reiterazione e potenziamento dell'iniziativa relativa alla didattica dedicata a studenti con DSA, con rilascio di attestato di qualificazione da conseguire previa verifica finale b. Su base volontaria 1. Consolidamento della formazione in materia di didattica digitale, relativa agli insegnamenti a distanza in forma sincrona e asincrona e all'adozione di strumenti di supporto digitali, quali dispositivi di realtà aumentata, simulatori, intelligenza artificiale Soggetti coinvolti: Delegato alla didattica, Delegato al Personale, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane. Misure di governance a supporto della formazione dei docenti: Anno 2024 1. Monitoraggio dello stato dell'arte e relativa reportistica relativa alle condizioni di aggiornamento didattico del corpo docente 2. Individuazione e qualificazione delle "sacche di sofferenza formativa" nell'organico dell'Ateneo Anno 2025 1. Monitoraggio dello stato dell'arte e relativa reportistica relativa alle condizioni di aggiornamento didattico del corpo docente 2. Individuazione e qualificazione delle "sacche di sofferenza formativa" nell'organico dell'Ateneo 3. Predisposizione di misure di incentivazione alla partecipazione alle attività di formazione da parte del corpo docente; 4. Modifica regolamentare in materia di premialità e scatti stipendiali Anno 2026 1. Monitoraggio dello stato dell'arte e relativa reportistica relativa alle condizioni di aggiornamento didattico del corpo docente 2. Individuazione e qualificazione delle "sacche di sofferenza formativa" nell'organico dell'Ateneo 3. Implementazione delle misure di incentivazione alla partecipazione alle attività di formazione da parte del corpo docente; 4. Attuazione delle modifiche regolamentari in materia di premialità e scatti stipendiali, con l'introduzione del possesso di almeno due tra le tre tipologie di attestazioni di qualificazione (didattica, DSA e digitale) rilasciate al termine delle esperienze formative previste nel biennio di riferimento della valutazione dell'idoneità. Soggetti coinvolti: Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Delegato alla didattica, Delegato al Personale, Delegato alla regolamentazione, direttore generale, dirigente alla didattica, Uffici dell'area didattica e dell'area programmazione e risorse umane, Direttori di Dipartimento, Nucleo di Valutazione.

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

I principali risultati attesi dall'Ateneo riguardano il miglioramento degli Indicatori AVA3 e Pro3: grado di soddisfazione (opinione studenti), aumento laureati triennali che si iscrive ai corsi di laurea magistrali uniss, ecc. ,dovuto all'effetto combinato fra l'aumentata qualificazione della docenza e il miglioramento dei servizi. Il Progetto è coerente con alcuni obiettivi specifici del Piano Strategico per la Didattica, approvato dagli organi di governo nel settembre 2024, e specificamente con i seguenti: 1. Migliorare l'attrattività dell'offerta formativa 2. Completare, integrare e qualificare i percorsi formativi nel processo di rigenerazione 3. Programmazione dei reclutamenti e qualificazione del personale Le azioni previste nel presente progetto trovano piena corrispondenza in tutto o in parte di quanto previsto dalle Misure 2 (Formazione) e 6 (Governance) del suddetto Piano.

Indicatori di Riferimento

Indicatori Ministeriali

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

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

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0	500,000

E.2- Sviluppo delle competenze del personale docente, anche in considerazione dei TLC, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010)

Indicatore: E_c - Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,623	0,700

Budget Progetto

Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	1.537.390,00
Importo assegnato dal MUR	922.434,00