

Stato: INVIATO

Data invio: 14/10/2024

Data scarico documento: 14/10/2024 13:17

Università degli Studi di MILANO

Documento programmatico della rettrice Marina Brambilla (Propedeutico al Piano Strategico di Ateneo)

Titolo Progetto 1: Diritto allo studio, riduzione delle diseguaglianze e inclusione: l'impegno dell'Università Statale per studentesse e studenti

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: ACD

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

Descrizione del Progetto/Obiettivo: Nel dare seguito ai "principi direttivi e fondanti" enunciati nello statuto l'Università Statale di Milano ha svolto azioni e profuso il proprio impegno nell'assicurare il "diritto dei capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, a raggiungere i gradi più alti degli studi", applicando in modo pieno la normativa vigente e affiancando con forme autonome di intervento il diritto allo studio. L'Ateneo ha organizzato i propri servizi didattici, di sostegno e di orientamento in modo da "disegnarli" sempre più a misura di studente al fine di rendere il più possibile efficace e proficuo lo studio dei propri studenti. L'Ateneo intende continuare a seguire la sua vocazione del "mettere al centro le persone" e agevolare l'inserimento degli studenti in una città complessa in cui vivere come Milano. È quindi intenzione della governance impiegare i fondi messi a disposizione dalla programmazione 2024-2026 per una serie di azioni volte a potenziare i servizi per il benessere degli studenti e a garantire il diritto allo studio, con un focus sull'inclusione degli studenti con disabilità e sul contrasto delle diseguaglianze. Attraverso l'ampliamento dei servizi e delle opportunità per il benessere degli studenti si intende creare un ambiente universitario inclusivo e supportivo, capace di ridurre le diseguaglianze e garantire a tutti gli studenti pari opportunità di successo e crescita personale.

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali: Il progetto si inserisce all'interno degli interventi previsti dalla legge 338/2000 volti al reperimento di nuovi posti alloggio per studenti. L'intervento dell'Ateneo a favore dell'incremento degli studenti beneficiari di borse di studio si affianca ed integra quanto previsto dal DM 68/2012 che ha istituito la misura delle borse di studio regionali, la cui disponibilità e valore sono conformi a quanto previsto dal DM 1320/2021.

Azioni

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

Situazione Iniziale:

L'impegno dell'Ateneo negli ultimi anni ha già prodotto risultati importanti: dapprima con l'innalzamento della no tax area a 22.000 € e con la possibilità di ottenere lo sconto per merito di 500 € sulle tasse, anche da chi effettua il cambio di corso e indipendentemente dal reddito, e successivamente con l'incremento della no tax area fino a 30.000 € di reddito ISEE. È stato inoltre realizzato un

importante investimento per garantire un aumento dei posti letto, che tuttavia devono poter crescere ulteriormente. È stato aumentato il numero delle borse di studio a carico dell'Ateneo, e si sono fatti interventi a favore dei servizi mensa e dei servizi utili a sostenere l'accessibilità, la permanenza e la prosecuzione degli studi fino al compimento del percorso, tra cui gli spazi di studio e di socializzazione.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Principali attività che si prevede di realizzare in relazione all'aumento delle Borse di studio di Ateneo per integrazione al DSU, che vedono coinvolte principalmente le Direzioni Segreterie studenti e Diritto allo Studio e Comunicazione ed eventi istituzionali di Ateneo: - incremento del numero e del valore delle borse di studio assegnate agli studenti in situazione di disagio socio-economico, in modo da garantire una maggiore copertura delle spese universitarie. - Creazione di una campagna informativa per sensibilizzare gli studenti riguardo le opportunità di borsa di studio disponibili, assicurando che le informazioni siano accessibili e facilmente comprensibili. - Collaborazione con i servizi sociali per individuare e sostenere gli studenti provenienti da contesti svantaggiati. Attività che si prevede di realizzare in relazione all'aumento di borse di studio per Tesi all'Estero che vedono coinvolte le Direzioni Segreterie studenti e diritto allo studio e Didattica e formazione: - sviluppo di un programma di borse di studio specifico per studenti che desiderano svolgere attività di ricerca o tirocinio all'estero, favorendo l'internazionalizzazione dell'esperienza formativa. - Organizzazione di incontri informativi e di orientamento per illustrare le opportunità di tesi all'estero, facilitando il processo di candidatura. - Collaborazione con istituzioni universitarie partner per garantire un numero sufficiente di posti e di opportunità per gli studenti. Attività che si prevede di realizzare per quanto riguarda le attività legate alla residenzialità che vedono coinvolte principalmente le Direzioni Edilizia e sostenibilità e Segreterie studenti e diritto allo studio: - ristrutturazione e ammodernamento degli arredi delle residenze universitarie per garantire un ambiente accogliente e funzionale, adeguato alle esigenze degli studenti. - Introduzione di spazi comuni attrezzati per lo studio e il relax, favorendo l'interazione sociale e il benessere psicofisico. - Sviluppo di soluzioni di arredo inclusivo per garantire l'accessibilità a tutti gli studenti, comprese le persone con disabilità. Attività che si prevede di realizzare per quanto riguarda l'aumento delle convenzioni per i Servizi correlate (Mense e trasporti): - espansione delle convenzioni con mense universitarie per garantire pasti equilibrati e a prezzi ridotti, con particolare attenzione a diete speciali per studenti con esigenze alimentari specifiche. - Creazione di convenzioni con servizi di trasporto pubblico per agevolare gli spostamenti degli studenti, in particolare per quelli provenienti da aree periferiche. - Sviluppo di un sistema di riduzioni tariffarie per studenti che utilizzano i mezzi pubblici, facilitando l'accesso ai campus. Attività che si prevede di realizzare per l'ampliamento del counseling psicologico che vede coinvolto principalmente il COSP (Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni): - aumento del personale specializzato nel servizio di counseling psicologico, per garantire un supporto adeguato e tempestivo agli studenti in difficoltà. - Implementazione di attività di prevenzione e sensibilizzazione sul benessere psicofisico, con workshop e seminari per migliorare la consapevolezza degli studenti sui temi della salute mentale. - Creazione di un servizio di consulenza online, per offrire supporto psicologico anche a studenti che non possono recarsi fisicamente presso il servizio di counseling.

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

Il Documento programmatico delle Rettrice individua, tra le "azioni prioritarie di sistema" per il prossimo sessennio, una serie di interventi volti a promuovere in modo sempre più efficace il diritto allo studio, nel senso più ampio e inclusivo del termine: 1. aumento del numero di borse di studio di Ateneo a sostegno di studentesse e studenti che, pur necessitando di sostegno economico, non rientrano nei criteri per l'assegnazione delle borse regionali. 2. Maggiore erogazione di contributi a supporto delle esperienze di studio e lavoro all'estero. 3. Aumento significativo dell'offerta di alloggi e residenze che siano nella diretta disponibilità dell'Ateneo, in particolare nelle aree di Città Studi e del nuovo Campus MIND. Il potenziamento degli interventi, sia quantitativi che qualitativi, a favore della residenzialità universitaria è un fattore strategico per l'Ateneo in relazione all'accesso all'istruzione, alla regolarità degli studi, all'internazionalizzazione e alla mobilità. Pertanto, in considerazione del numero sempre crescente di richieste di posti letto presentate ogni anno dai beneficiari del DSU, dovrà esserne ampliata la disponibilità per studentesse/i fuori sede e in mobilità internazionale, dottorandi e post doc, anche al di fuori del DSU. 4. Ulteriore ampliamento delle convenzioni con mense e ristoranti. 5. Implementazione e rafforzamento dei servizi di assistenza psicologica e di supporto allo studio per affrontare sistematicamente ed efficacemente il disagio e le fragilità giovanili dopo il periodo della pandemia. 6. Implementazione del sostegno alla disabilità, incrementando l'acquisizione e lo sviluppo di nuove tecnologie come ulteriore supporto ai servizi già presenti in Ateneo. 7. Rafforzamento del Progetto Carcere di Ateneo (<https://www.unimi.it/it/corsi/studiare-carcere>), uno dei più ampi e articolati a livello mondiale in questo settore, a sostegno del diritto allo studio inteso come mezzo di inclusione e reinserimento sociale.

Indicatori di Riferimento

Indicatori Ministeriali

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
0,028	0,030

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

Indicatore: C_h - Proporzione di studenti alloggiati in strutture messe a disposizione dall'Ateneo o dall'Ente per il DSU

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,015	0,025

Budget Progetto

Budget per il Progetto	Totale (€)
A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	8.480.615,00
B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi	2.400.000,00
Totale (A + B)	10.880.615,00

Budget Progetto – Eventuali note da parte dell'Ateneo:

L'Ateneo si trova nella fase di un cambio di governance in cui la nuova Rettrice entra in carica dal 1 ottobre. Non è possibile né avrebbe senso in questa fase collegare la programmazione triennale a un piano strategico (2022-2024) che è in scadenza. Nelle more della definizione del nuovo piano strategico si fa quindi riferimento al documento programmatico della Rettrice, frutto di una intensa consultazione con tutte le componenti dell'Ateneo.

Titolo Progetto 2: Crescita e valorizzazione professionale del personale TAB: l'Università Statale mette le persone al centro

Progetto e Obiettivo

Tipologia Progetto: Progetto Ateneo

Gruppo Obiettivi: BE

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

Descrizione del Progetto/Obiettivo: Fra i principi organizzativi e di amministrazione declinati nel proprio statuto l'Università Statale di Milano inserisce la promozione di adeguate forme di aggiornamento professionale del proprio personale tecnico e amministrativo al fine di valorizzarne le competenze. L'Ateneo pertanto in linea a tali principi e considerando la rilevanza strategica della formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario al fine del perseguitamento dei propri obiettivi strategici ha deciso di investire le risorse previste dalla programmazione triennale 2024-2026 nella valorizzazione del proprio personale. Il progetto di sviluppo delle competenze del personale TAB di Ateneo si compone di una serie di azioni, collegate e complementari, che non riguardano unicamente la formazione diretta al personale ma anche l'efficientamento dei processi di progettazione ed erogazione e l'infrastrutturazione delle strutture dedicate allo sviluppo dei percorsi formativi nell'ottica del miglioramento continuo. La progettazione delle attività formative è effettuata con l'obiettivo di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, ri-qualificazione e valorizzazione del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo. Il progetto si caratterizza per l'eterogeneità delle azioni proposte – che riguardano più ambiti della formazione del personale e prevedono una serie di azioni finalizzate all'efficientamento del processo di progettazione ed erogazione delle iniziative formative, in un'ottica di investimento di lungo periodo – ma anche per la collaborazione strategica di più soggetti con competenze diverse.

Integrazione del progetto con altri interventi nazionali e internazionali: Il progetto dell'Ateneo prende avvio dalle iniziative ministeriali che, negli ultimi anni e particolarmente a partire dall'anno 2022, hanno posto fortemente l'accento sulle competenze del personale delle PA e sulle esigenze di sviluppo strategico della formazione come leva per il miglioramento della performance degli enti e la valorizzazione delle persone. Proprio in questi anni, nel solco del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si è affermata una nuova centralità delle competenze, quale parametro normativo di riferimento della qualificazione della forza lavoro. Con la modifica nel giugno 2022 del d.lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" all'art. 6-ter, si introduce, infatti, l'espresso riferimento all'insieme delle conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere, necessarie a sostenere la transizione ecologica e digitale. A tale proposito, si ricordano di seguito le principali tappe del processo di valorizzazione delle competenze a livello nazionale: - l'elaborazione del modello per competenze richiamato nelle nuove "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni del personale" approvate a fine luglio 2022 con decreto ministeriale, promuove la programmazione e la definizione del bisogno di risorse umane, in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. - L'adozione, con decreto ministeriale del settembre 2022, delle "Linee guida sull'accesso alla Dirigenza Pubblica" che oltre a definire i nuovi principi in materia di accesso alla dirigenza, modelli di reclutamento e assessment center, individuano il modello di competenze dei dirigenti della PA italiana. - La pubblicazione della Direttiva sulla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR" emanata il 23 marzo 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, nella quale si definiscono i riferimenti metodologici e operativi della programmazione della formazione nelle amministrazioni pubbliche. - Nell'agosto 2023, la proposta ministeriale del "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni". Che circoscrive un modello di competenze trasversali centralizzato come riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale di qualifica non dirigenziale di tutta la Pubblica Amministrazione italiana. - Infine, nel novembre 2023, l'emanazione della Direttiva contenente le "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione di performance individuale" in cui viene ribadita la centralità dello sviluppo del capitale umano e della formazione anche in relazione alla performance per l'acquisizione di competenze abilitanti su processi di transizione digitale, economica e amministrativa. Si sottolineano le evidenze di correlazione positiva tra le competenze trasversali, comportamento organizzativo e la performance. A integrazione di quanto sopra, si ricorda che la Direttiva del 23 marzo 2023 dà avvio all'imponente progetto ministeriale della piattaforma Syllabus, che mette a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto e a cui l'Ateneo ha aderito per il personale TAB già nella fase pilota, a partire dal 2020. Il crescente investimento strategico dell'Ateneo nello sviluppo della formazione in un'ottica competency-based è, dunque, il risultato non solo del forte commitment dell'Ente ma anche dell'esigenza di implementare in maniera efficace le direttive ministeriali in ambito formativo. Una parte importante del progetto riguarda la dematerializzazione dei processi al fine di favorire la remotizzazione di attività anche complesse, nell'ottica di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Questa attività risponde a quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), introdotto con il Decreto Legislativo n. 82 del 7 marzo 2005 e successivamente aggiornato per adeguarsi alle esigenze di un contesto in continua evoluzione, al piano triennale per l'informatica nella PA promosso dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), con una attenzione alle disposizioni specifiche relative al GDPR.

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:

Nel 2023 sono 1.326 le unità di personale che hanno partecipato alle iniziative formative organizzate, di cui il 41% ha svolto più di 25

ore annue. Le risorse economiche a disposizione per l'organizzazione di interventi formativi per il personale TAB sono pari, per il 2023, a 400.000€ all'anno con un incremento di 150.000 euro rispetto all'anno precedente. La progettazione delle attività formative è effettuata in coerenza con le linee di sviluppo contenute nell'"Accordo contenente le linee guida per la definizione del Piano di formazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Ateneo per il triennio 2022-2024" (<https://work.unimi.it/filepub/welfare/Accordo%20Formazione%202022-2024.pdf>) sottoscritto il 23 dicembre 2021. Le priorità di intervento individuate dal piano di formazione del personale TAB riguardano le aree di sviluppo delle seguenti competenze: - competenze digitali, per promuovere la transizione al digitale delle PA, con l'obiettivo di creare una base condivisa di conoscenze e capacità tecnologiche e d'innovazione tra il personale TAB, mediante interventi formativi personalizzati; - soft skills e competenze legate al lavoro agile, nell'ottica della diffusione di una nuova cultura organizzativa orientata alla flessibilità e al lavoro per obiettivi e con il fine di trasmettere le capacità necessarie a contribuire alla realizzazione di una diversa organizzazione del lavoro e a gestire in maniera efficace ed efficiente il lavoro agile: problem solving, stili di leadership e capacità di delegare, team working, time management, gestione dei conflitti, remote management, comunicazione digitale, diritto alla disconnessione; - competenze linguistiche, in coerenza con l'obiettivo strategico dell'Ateneo in ordine all'internazionalizzazione, grazie alla collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo SLAM, per implementare e migliorare la conoscenza delle lingue straniere, inglese in primis, di tutto il personale TAB; - competenze tecnico-professionali e scientifiche per i diversi profili professionali, al fine di programmare percorsi per acquisire conoscenze specialistiche inerenti allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale svolta, che rappresentano la cosiddetta "cassetta degli attrezzi" delle competenze tangibili; - competenze manageriali per i/e Responsabili, prevedendo percorsi di accompagnamento volti a favorire il cambiamento nell'organizzazione del lavoro e negli stili di coordinamento, anche per la gestione del lavoro da remoto. All'interno del sopra richiamato Accordo, infine, una sezione ad hoc è dedicata allo sviluppo dell'approccio per competenze, in coerenza con le più recenti indicazioni ministeriali in materia di formazione (si pensi, ad esempio, al Decreto del Ministro per la PA del 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, che delinea il framework delle competenze trasversali).

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti:

Il progetto prevede una eterogeneità di azioni che saranno proposte grazie alla collaborazione strategica di più soggetti con competenze diverse. Tra questi, le Strutture principalmente coinvolte sono l'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale della Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, il Centro Linguistico d'Ateneo SLAM e l'Ufficio Mobilità Internazionale e per la Promozione Internazionale della Direzione Didattica e Formazione, in relazione anche alla partecipazione dell'Ateneo all'Alleanza Europea 4EU+. L'Università degli Studi di Milano è, infatti, una delle otto università pubbliche d'eccellenza, multidisciplinari e fortemente orientate alla ricerca che compongono l'associazione 4EU+ European University Alliance insieme a Charles University di Praga, Università di Heidelberg, Université Paris-Panthéon-Assas, Sorbonne Université di Parigi, Università di Copenaghen, Università di Ginevra e Università di Varsavia. Le azioni che saranno sviluppate o implementate ex novo nel triennio di riferimento sono: 1. Formazione diretta. 2. Proseguimento del progetto di mappatura delle competenze. 3. Infrastrutturazione informatico-gestionale, logistica e organizzativa. 4. Sviluppo delle competenze linguistiche specialistiche per l'internazionalizzazione. 5. Offerta di opportunità di mobilità internazionale per il personale TAB. Formazione diretta. Il principale obiettivo del progetto è il continuo miglioramento dell'efficacia dell'azione formativa per l'aggiornamento professionale (reskilling) e la valorizzazione delle competenze (upskilling), sviluppando, da un lato, le direttive strategiche che saranno delineate a livello di Ateneo (top-down e bottom-up) e, dall'altro, intervenendo nelle aree che a livello nazionale sono identificate come prioritarie per il personale della PA, come indicato nel DM Competenze trasversali personale non dirigenziale del 9.8.2023: - competenze trasversali e soft skills – project management e leadership per PO - digitalizzazione dei servizi e aggiornamento informatico - lavoro da remoto - senso di appartenenza e onboarding - coaching per lavorare sulle criticità e sulle relazioni - valorizzazione del personale tramite l'offerta di iniziative di alta formazione. Nell'ambito del progetto sarà realizzato, inoltre, un percorso formativo dedicato alle competenze di coordinamento e leadership attraverso la formazione – anche con la proposta di un assessment iniziale e la realizzazione di percorsi di affiancamento individuale – “a cascata” dai ruoli apicali dell'Ateneo fino alle posizioni organizzative, per il continuo sviluppo delle competenze manageriali, di comunicazione e leadership per il raggiungimento degli obiettivi delle Strutture. Proseguimento del progetto di mappatura delle competenze. Al fine di proseguire il percorso di ricognizione e mappatura delle competenze avviato nel 2021, occorre pianificare la realizzazione di un questionario da somministrare a tutto il personale. Il progetto sarà sviluppato ulteriormente grazie al ricorso di un supporto specializzato di natura formativa/consulenziale al fine di acquisire nuove competenze interne e potersi appoggiare a figure tecniche per la gestione delle attività più operative, tra cui il monitoraggio dell'efficacia della formazione attraverso l'implementazione di azioni dedicate (focus group, questionari). L'approccio per competenze consente di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ateneo e degli stakeholder. La formazione per competenze si propone come leva di sviluppo professionale, strumento di crescita individuale e collettivo, occasione di promozione per nuovi modelli culturali e organizzativi. Infrastrutturazione informatico-gestionale, logistica e organizzativa. Al fine di aumentare l'impatto della formazione in termini di valorizzazione del personale, sarà essenziale prevedere il rafforzamento organico in termini di risorse a supporto della formazione e specificamente dedicate al progetto, nonché acquisire strumenti operativi che consentano una sempre maggiore integrazione tra la proposta di percorsi formativi e di aggiornamento, le esigenze espresse dalle strutture e le necessità organizzative nell'ambito della programmazione di personale, per automatizzare processi di scambio di informazioni, reportistica e integrazione di dati che ancora oggi vengono svolti manualmente e su applicativi differenti. Al fine di favorire la dematerializzazione e fornire strumenti che consentano la progressiva estensione del ricorso al lavoro agile e da remoto, nel triennio 2024-2026 assumeranno grande rilievo strategico gli investimenti dell'Ateneo per la digitalizzazione e l'operatività da remoto, attraverso un imponente sforzo di infrastrutturazione informatica e digitale di applicativi e software dedicati. Il progetto, realizzato a cura della Direzione Ict dell'Ateneo, prevede il significativo incremento delle risorse dedicate ad applicativi per il personale e la realizzazione di formazione specifica. Sarà, infine, fondamentale l'individuazione di spazi riservati e opportunamente attrezzati per la formazione del personale. Sviluppo delle competenze linguistiche specialistiche per l'internazionalizzazione. Con riferimento al miglioramento e alla valorizzazione delle competenze linguistiche del personale in un'ottica di internazionalizzazione, il progetto –

realizzato a cura del Centro Linguistico d'Ateneo SLAM - prevede di affiancare ai corsi già esistenti nuove proposte formative più specialistiche, create ad hoc per rispondere a esigenze specifiche di determinate figure professionali o strutture operative. Il contesto lavorativo dell'Ateneo, sempre più orientato all'internazionalizzazione e impegnato su molteplici progetti di ricerca internazionale che impattano trasversalmente su svariati Settori e Direzioni, richiede un'ulteriore personalizzazione dell'offerta formativa linguistica per soddisfare necessità linguistiche specifiche legate a determinate figure professionali o strutture. In questo ambito emerge l'esigenza di organizzare corsi di English for Specific Purposes (ESP) che offrono una formazione linguistica mirata a contesti professionali o settoriali specifici. A differenza dei corsi di General English, i corsi ESP si concentrano su lessico, strutture linguistiche e abilità comunicative rilevanti per il settore o l'ambito lavorativo in cui gli utenti operano, migliorando l'efficacia della comunicazione e l'efficienza nello svolgere mansioni in contesti internazionali. Alcuni esempi di corsi ESP sono: English for Accounting, English for Human Resources, Effective meetings & presentations, Negotiating in English. Offerta di opportunità di mobilità internazionale per il personale TAB. Tra le azioni previste per l'accrescimento delle competenze e per la valorizzazione del personale, l'Ateneo intende incrementare il numero di mobilità Erasmus+ Staff Mobility for Training nella misura del 50% attraverso un'attività di promozione, valorizzazione e potenziamento dello strumento, visto come occasione di formazione e di crescita professionale e personale. L'adesione all'Alleanza Europea 4EU+ offre l'opportunità di ampliare in modo significativo le possibilità di mobilità per il personale, grazie alle collaborazioni consolidate tra i partner e all'organizzazione di workshop e BIPs (Erasmus Blended Intensive Programmes). Le iniziative previste per il triennio si concentreranno su tematiche specifiche e saranno destinate sia all'amministrazione centrale che ai dipartimenti, favorendo così una continua crescita professionale in un contesto internazionale e interculturale. Ulteriori azioni specifiche in questo ambito sono: - campagne di comunicazione/promozione mirata presso le Direzioni e i Dipartimenti; - riconoscimento dell'esperienza nella dote formativa e possibilità di introduzione dell'open badge; - previsione di forme di co-finanziamento aggiuntive al finanziamento ERASMUS.

Risultati attesi e collegamento con il piano strategico:

In coerenza con quanto previsto all'interno del documento programmatico della Rettrice in carica, Prof.ssa Marina Brambilla, il progetto si propone di contribuire alla sollecitazione auspicata dalla Rettrice per una forte presa di posizione del sistema universitario nel suo complesso per la valorizzazione del personale TAB e per tamponare l'emorragia verso altri comparti, attualmente più remunerativi. Per far fronte a queste note criticità, la nuova governance, anche attraverso l'implementazione di progetti strategici come quello in oggetto, intende cogliere tutte le opportunità per la crescita e la valorizzazione delle professionalità presenti in Ateneo, nonché l'acquisizione di nuove competenze. Il progetto si prefigge di aumentare le risorse a disposizione per la formazione – da intendersi sia come formazione diretta sia come supporto alla progettazione e all'infrastrutturazione del sistema di valorizzazione delle competenze interne all'Ateneo – al fine di ampliare le opportunità di crescita professionale e acquisizione di nuove competenze, particolarmente seguendo direttive di sviluppo strategiche quali le competenze trasversali e di leadership e quelle linguistiche, nonché di facilitare la creazione di figure tecniche di elevata professionalità a supporto della ricerca, particolarmente nei Dipartimenti.

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_I - Proporzione personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus.

Livello Iniziale	Target Indicatore finale 2026
0,011	0,015

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
200,100	300,100

Indicatore Ateneo

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)

Nome indicatore	Valore iniziale	Valore finale
Incremento del numero di strutture organizzative dell'Ateneo (Direzioni, centri e Dipartimenti) che utilizzano almeno 3 dei 4 applicativi oggetto dell'azione di progressiva dematerializzazione di processi e procedure dell'Amministrazione	0,05	0,74

Indicatore Ateneo – Motivazione Scelta:

Tenendo conto anche della intenzione espressa dalla Rettrice nel documento programmatico di un aumento in prospettiva delle giornate di lavoro agile, si intende portare avanti una serie di azioni volte a facilitare la implementazione di questo importante obiettivo. Adottare applicativi per la remotizzazione del lavoro e la dematerializzazione dei processi amministrativi significa investire in strumenti che aumentano l'efficienza, riducono i costi, migliorano la sicurezza, facilitano l'innovazione e contribuiscono alla sostenibilità. Questo approccio non solo supporta l'operatività corrente, ma prepara l'Ateneo a un futuro più dinamico, digitale e responsabile. Dotare il personale di strumenti avanzati per il lavoro da remoto, agevola la comunicazione e la collaborazione all'interno dei team, permettendo un risparmio di risorse finanziarie. Dematerializzare i processi amministrativi significa eliminare il ricorso a supporti cartacei e ottimizzare le risorse IT riducendo i costi legati a spazi fisici di archiviazione, stampanti carta, inchiostro ecc. Inoltre, la gestione elettronica dei documenti riduce drasticamente gli errori amministrativi, migliorando la qualità e la tracciabilità. L'utilizzo di software specificamente licenziato garantisce alti standard di sicurezza informatica, un elemento fondamentale per proteggere dati sensibili e riservati. La dematerializzazione dei processi contribuisce direttamente alla riduzione dell'impatto ambientale. Digitalizzando le attività amministrative e riducendo gli spostamenti per lavoro, si diminuiscono infatti le emissioni di CO₂ e si risparmia energia, risorse naturali e materiali come la carta. Questo permetterà all'Ateneo di proseguire il proprio percorso verso gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Indicatore Ateneo – Modalità di rilevazione e aggiornamento dei dati:

Rilevazione del numero di strutture organizzative che adottano gli applicativi UWEB Missioni (*), Desk Space (**), UWEB Dati Fiscali e Previdenziali (***) + UWEB Reporting (****). (*) UWEB Missioni, sviluppata da CINECA, è l'applicazione utilizzata per la gestione delle missioni del personale dell'Ateneo. Il sistema consente l'inserimento delle richieste di autorizzazione, facilita l'iter di approvazione attraverso un workflow dedicato e semplifica la rendicontazione e la richiesta di rimborso delle spese sostenute durante la missione. (**) Desk Space, sviluppata da Lynx S.p.A. per UNIMI, è un'applicazione dedicata al personale dell'Ateneo per la gestione delle prenotazioni delle postazioni di lavoro. Il sistema permette di effettuare prenotazioni orarie, consultare le prenotazioni effettuate e confermare la prenotazione direttamente tramite l'interfaccia o inquadrando un QR code, offrendo una soluzione pratica e intuitiva per l'ottimizzazione degli spazi. (***) UWEB Dati Fiscali e Previdenziali è un applicativo Cineca che consente a PTAB e docenti di visualizzare i propri dati fiscali presenti a sistema e/o di comunicarne di nuovi in caso di nuove assunzioni o variazioni. Gli uffici di competenza, in tempo reale ed eliminando l'utilizzo della modulistica cartacea, riceveranno le istanze dell'utente di inserimento o variazione, che avranno valore di autocertificazione e, dopo essere stati verificati dagli uffici

competenti, entreranno direttamente a sistema, producendo gli effetti fiscali dovuti (****) UWEB Reporting è un applicativo Cineca che consente ai titolari di fondi di progetto di visualizzare la situazione contabile dei progetti a partire da un determinato esercizio finanziario. L'applicativo è pensato per svincolare l'utente finale dall'uso di U- GOV e poter accedere ai report di interesse tramite un'interfaccia fruibile anche tramite dispositivi mobili.

Indicatore Ateneo – Fonte di Rilevazione:

Rilevazione del numero di strutture organizzative che adottano gli applicativi U WEB Missioni, Desk Space UWEB Dati Fiscali e Previdenziali, U WEB Reporting. Struttura di riferimento per l'attività di rilevazione dei dati di monitoraggio Direzione ICT - Ufficio Sistemi Applicativi Amministrazione Centrale

Budget Progetto

Budget per il Progetto	Totale (€)
A) Importo richiesto a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	6.501.805,00
B) Eventuale quota di cofinanziamento a carico di Ateneo o di soggetti terzi	148.195,00
Totale (A + B)	6.650.000,00

Budget Progetto – Eventuali note da parte dell'Ateneo:

L'Ateneo si trova nella fase di un cambio di governance in cui la nuova Rettrice entra in carica dal 1 ottobre. Non è possibile né avrebbe senso in questa fase collegare la programmazione triennale a un piano strategico (2022-2024) che è in scadenza. Nelle more della definizione del nuovo piano strategico si utilizzerà come riferimento il documento programmatico della Rettrice, frutto di una intensa consultazione con tutte le componenti dell'Ateneo.

