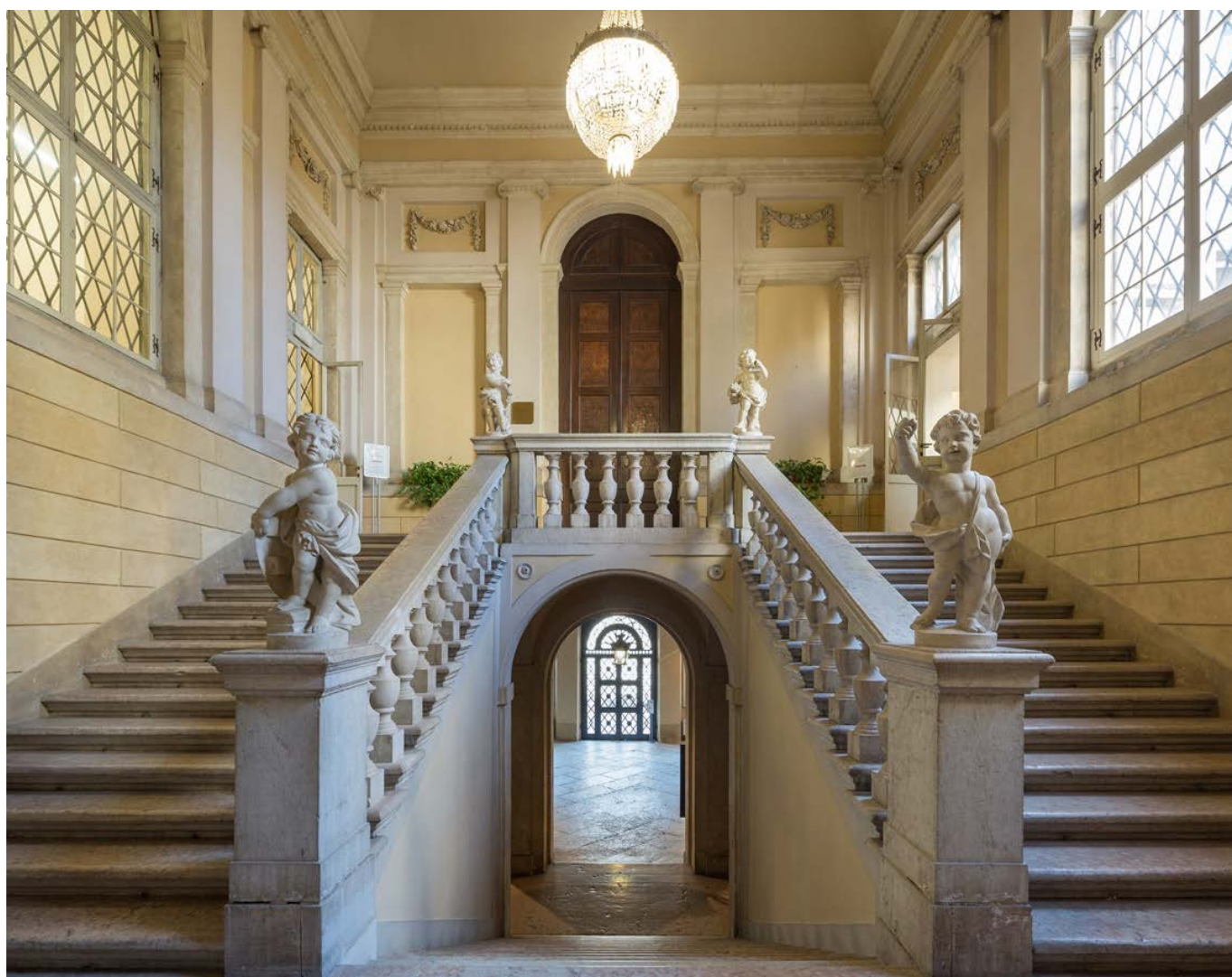




Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022

Sommario

PREMESSA	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1. DATI IDENTIFICATIVI AMMINISTRAZIONE	7
1.2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER	8
1.3. L'AMMINISTRAZIONE IN "CIFRE"	9
1.4. MANDATO ISTITUZIONALE, VISION E MISSION.....	11
1.5. ANALISI DI POSIZIONAMENTO SWOT	12
1.6. MAPPATURA DEI PROCESSI DELL'ENTE	13
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	15
2.1. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	15
2.1.1. PIANO STRATEGICO E LINEE DI INDIRIZZO	15
2.1.2. MODALITÀ E AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ	20
2.1.3. ELENCO PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE.....	21
2.2. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	26
2.3. SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	32
2.4. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE.....	35
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	36
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO	36
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	43
3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	52
3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	58
4. SEZIONE MONITORAGGIO	61
4.1. STRUMENTI E MODALITÀ DI MONITORAGGIO	61
4.2. MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	62
CONCLUSIONI	64
ALLEGATI	65
ALLEGATO 1 - Schema Piano Operativo di Dipartimento (POD) 2023-2025	67
ALLEGATO 2 - Cruscotto della Didattica A.A. 2021/22	81
ALLEGATO 3 - Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024	103

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. **PIAO**).

Il Piano si pone l'obiettivo di assorbire, razionalizzare e semplificare la disciplina di riferimento e i relativi atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni, ivi compreso le Istituzioni Universitarie.

Per il 2022, prima il decreto-legge "Milleproroghe", varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri, ha rinviato al 30 aprile 2022 la scadenza per l'adozione del PIAO e successivamente con il D.L. 36/22, articolo 7 comma 1 lettera a) numero 1, un ulteriore rinvio per la sua adozione al 30 giugno 2022.

Il PIAO contiene la Scheda anagrafica dell'Amministrazione e si suddivide nelle Sezioni "**Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**", "**Organizzazione e Capitale umano**", "**Monitoraggio**" che si suddividono, a loro volta, in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali: ciascuna sezione ha contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.

In particolare, nella Scheda anagrafica dell'Amministrazione sono riportati i dati identificativi della stessa; nella Sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" sono riportati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare; nella Sezione "Organizzazione e Capitale umano" viene presentato il modello organizzativo adottato; nella Sezione "Monitoraggio" sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio oltre alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti. Il Piano indica, inoltre, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini con disabilità; indica, infine, le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

L'allineamento temporale di questo documento (a maggior ragione che viene adottato a giugno 2022) è coerente con la programmazione vigente e, per quanto possano apparire disallineati alcuni documenti richiamati perché fanno riferimento temporale al triennio 2020-2022, gli stessi raccolgono comunque linee di indirizzo programmatico relative agli anni 2021 e 2022 che sono da intendersi parte di questo Piano.

Per l'elaborazione del Piano, quindi, sono state prese in esame (oltre i documenti relativi alla normativa di riferimento) le seguenti fonti documentali:

- Piano Strategico 2020-2022;
- Piano Performance 2020-2022 e i suoi aggiornamenti annuali 2021 e 2022;
- Relazioni sulla Performance 2020 e 2021 (non ancora approvata dagli OO.CC.);
- Relazioni annuali del Nucleo di Valutazione 2020, 2021;
- Parere del Nucleo di Valutazione sulla Relazione relativa al monitoraggio semestrale della performance organizzativa per l'anno 2021;
- Bilancio Unico d'Ateneo esercizio 2021 (CdA del 27 aprile 2022);
- Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale esercizio 2022, autorizzatorio e triennale esercizi 2022-2024 (CdA del 21 dicembre 2021);
- Linee Guida ANVUR (Gennaio 2019) per la gestione integrata dei cicli di performance e del bilancio delle Università italiane;
- Programma Elettorale del Magnifico Rettore, Prof. Pier Francesco Nocini;
- Documento intitolato "Pianificazione delle attività Strategiche per gli anni 2023-2025 (seduta Organi, SA e CdA del 22 febbraio 2022);
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile;

PIAO 2022-2024

- Piano delle Azioni di Formazione 2022-2024 – Piano Operativo 2022-2023;
- Documenti relativi al Progetto *Notorius* e alla Mappatura dei Processi delle Strutture dell'Ateneo anni 2020 e 2021;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024;
- Piano delle Azioni Positive 2019-2021 elaborato dal CUG;
- Misure e linee Guida elaborate dalla Direzione Generale ed Unità di Crisi sulla disciplina del lavoro agile del PTA dell'Università di Verona, nel corso della Pandemia per Covid 19, anni 2020-2022;
- Documento di Programmazione Triennale 2021-2023 (obiettivi relativi alla PRO3)
- Gender Equality Plan (GEP) 2021;
- [Bilancio di Genere 2021](#);
- Politiche di Ateneo e programmazione dell'Offerta formativa (POF) A.A. 2022/23;
- Piano di sviluppo edilizio 2021;
- Modello di Assicurazione della Qualità (MAQ).

Il PIAO 2022-2024 tiene inoltre in considerazione le nuove iniziative legate al **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, dei relativi programmi correlati in corso di sviluppo da parte dell'Ateneo, nonché dei programmi di sviluppo dei dipartimenti di eccellenza che verranno finanziati dal Ministero per il quinquennio 2023-2027.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1. DATI IDENTIFICATIVI AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Università degli Studi di Verona
Codice Fiscale	93009870234
Forma Giuridica	Università Pubblica
Partita IVA	01541040232
Attività economica principale	Istruzione Universitaria e post-universitaria
Indirizzo sede centrale	Via dell'Artigliere, 8
CAP	37129
Regione	Veneto
Provincia	Verona
Comune	Verona
Sito web	www.univr.it
Indirizzo di posta elettronica certificata	ufficio.protocollo@pec.univr.it
URP	Direzione Generale Responsabile ufficio: dott.ssa Cristina Dalla Longa Via dell'Artigliere 8, Verona Telefono: 045 802 8910 Orari: lunedì-venerdì 9.00-13.00

1.2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER

I compiti principali dell'Ateneo sono la formazione degli studenti, la promozione della conoscenza tramite la ricerca scientifica ed il trasferimento della conoscenza alla società.

I principali portatori d'interesse (cosiddetti *stakeholder*) dell'Università sono quindi gli studenti e le loro famiglie, nonché la società nel suo complesso. Nello specifico, all'interno di quest'ultimo ambito si deve fare riferimento ai principali Enti che compongono la struttura dello Stato, sia a livello locale che nazionale, senza tralasciare tutte le principali istituzioni dell'Unione Europea (UE) ed organizzazioni internazionali.

Gli studenti (e le loro famiglie) rappresentano la categoria primaria di *stakeholder* dell'istituzione universitaria, essendo al tempo stesso utilizzatori diretti e compartecipi del processo di formazione: tutte le azioni volte a garantire i servizi relativi alla didattica sono dirette a loro.

L'Ateneo rappresenta, oggi, una grande comunità composta da studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, a cui vanno aggiunte le rispettive famiglie e tutti coloro che hanno una relazione diretta o indiretta con la realtà dell'Ateneo: una comunità numerosa e articolata, con forte intensità di relazioni istituzionali, che ha l'obiettivo fondamentale di alimentare la cooperazione tra i diversi settori culturali che caratterizzano la formazione e la ricerca, nonché il trasferimento della conoscenza.

Inoltre, sono attive numerose iniziative e manifestazioni che hanno risvegliato, all'interno della comunità e in tutto il territorio, il senso di appartenenza a questa istituzione, dimostrando che Verona e la sua provincia sono luoghi di cultura e di giovani di grande talento.

In questo modo, l'Università sviluppa il suo valore pubblico verso il territorio, attraendo risorse di conoscenza e diventando una formidabile leva per rafforzare il tessuto produttivo, sociale e culturale.

1.3. L'AMMINISTRAZIONE IN "CIFRE"

Si riportano di seguito alcuni dati relativi all'Università degli Studi di Verona.

COMUNITÀ UNIVERSITARIA	Anno 2021
Totale studenti (A.A. 2020/2021)	24.378
Iscritti post lauream: Master e Corsi di perfezionamento (A.A. 2020/21)	1.278
Specializzandi (dati DWH A.A. 2021/22)	2.092
Dottorandi (dati CSA al 31/12/2021) (A.A. 2020/21)	409
Assegnisti di ricerca (dati DWH al 31/12/2021)	297
Docenti e ricercatori (dati DWH al 31/12/2021)	793
Dirigenti, tecnici amministrativi ed esperti linguistici TD+TI (dati al 31/12/2021)	791

LAUREATI	Anno 2021
Laureati	5.132
di cui triennali	3.285
di cui magistrali	1.528
di cui magistrali a ciclo unico	315
di cui vecchio ordinamento	4

DIDATTICA	Anno Accademico 2021/2022
Dipartimenti	12
Poli didattici (Hub Vicenza)	1
Corsi di laurea	33
Corsi di laurea magistrale	32
Corsi di laurea a ciclo unico	4
Corsi di Dottorato di ricerca (attivati)	18
Master di I e II livello (attivati)	31
Corsi di perfezionamento (attivati)	31
Scuole di specializzazione (attive al 31/12/2021)	43

RICERCA E INNOVAZIONE	Anno 2021
Start up e spin off costituiti	3
Progetti di ricerca attivi	225
Tesi di Dottorato	98

SERVIZI PER GLI STUDENTI	Anno 2021
Aule didattiche	221
Posti aule didattiche	17.062
Aule informatiche e laboratori	340
Postazioni pc	655
Biblioteche	15
Posti lettura nelle biblioteche	1.394
E-book	234.772

SERVIZI PER GLI STUDENTI	Anno 2021
Banche dati	111
Abbonamenti a periodici cartacei correnti nelle biblioteche	1.288
Periodici elettronici – E-journals	36.331
Materiali bibliografici in biblioteca	Monografie cartacee: 575.258 Periodici cartacei univoci: 9.271

INTERNAZIONALIZZAZIONE	Anno Accademico 2021/2022
Studenti con cittadinanza straniera (tutti i corsi di ogni livello)	1.227
Corsi con rilascio di doppio titolo	7
Corsi di laurea in lingua inglese	9
Insegnamenti erogati in lingua inglese (tutti i corsi di ogni livello)	336
Studenti Erasmus+ in uscita (A.A. 2020/2021)	590
Studenti Erasmus+ in entrata (A.A. 2020/2021)	172

1.4. MANDATO ISTITUZIONALE, VISION E MISSION

L'Università degli Studi di Verona è un'istituzione pubblica "giovane" e dinamica (infatti compie il suo quarantennale proprio quest'anno!) ed ha come finalità inscindibili l'alta formazione, la ricerca scientifica e per l'Area Medica anche l'attività assistenziale; si adopera nella formazione delle giovani generazioni e la diffusione della conoscenza per il progresso della società unitamente alla promozione della ricerca scientifica nei più diversi ambiti del sapere.

Si propone, inoltre, anche quale fattore progressivo della crescita economica e sociale del territorio su cui insiste, promuovendo nuovi modelli di formazione, valorizzando compiutamente il patrimonio culturale e artistico che vi è presente, nonché la complessità dei saperi. Ambendo ad occupare una posizione di *leadership* nella formazione, nella ricerca, nella terza missione (tanto a vocazione sociale, quanto maggiormente orientata al trasferimento della conoscenza) ritiene, infatti, di poter risultare determinante nella crescita culturale, sociale ed economica del tessuto di riferimento.

L'Ateneo ritiene indispensabile investire sulle risorse umane, tanto in termini di personale docente che di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, ritenendo che il fattore umano costituisca la "risorsa centrale" da cui dipende in più larga e diretta misura la compiuta realizzazione della propria missione istituzionale.

Un Ateneo è, però, innanzitutto comunità, prima ancora che energie intellettuali e materiali da orientare al conseguimento di una finalità istituzionale; in questa più ampia prospettiva la componente studentesca assume allora a elemento centrale di strategie e azioni, di cui impone il continuo ripensamento, affinamento e adattamento.

La Governance dell'Ateneo è impegnata nel creare le condizioni per rafforzare la capacità progettuale dei propri gruppi di ricerca, consentendo loro di competere a livello locale, nazionale e, soprattutto, europeo (in particolare cogliendo l'opportunità offerta dal MUR per i Dipartimenti di Eccellenza).

L'Ateneo intende, inoltre, valorizzare maggiormente la ricerca di base (finanziandola con propri fondi di Bilancio) e applicata, nonché quella in ambito umanistico, laddove un approccio esclusivamente "progettuale" risulta sovente riduttivo.

Le attività di trasferimento della conoscenza nella società assumono importanza crescente nella qualificazione del sistema universitario, con la progressiva affermazione della società della conoscenza e della sua trasformazione in economia della conoscenza. Specie in un contesto quale quello di riferimento, si impone la massima valorizzazione di attività di terza missione in chiave squisitamente sociale, rafforzando i percorsi che l'Ateneo ha già intrapreso, specie negli anni più recenti.

L'Università degli Studi di Verona si è anche molto impegnata a mantenere un serrato dialogo istituzionale con tutti gli attori competenti che insistono sul proprio territorio (Fondazione Cariverona, AOUI di Verona, Comune etc.), al fine di promuovere iniziative comuni di sviluppo di percorsi formativi e di ricerca.

1.5. ANALISI DI POSIZIONAMENTO SWOT

PUNTI DI FORZA

- 5 dipartimenti di eccellenza su 12 per il quinquennio 2018-2022 e 10 dipartimenti candidati eccellenti per il 2023-2027;
- ottimo posizionamento complessivo nella VQR nell'ultimo quinquennio;
- buona capacità di attrarre risorse mediante bandi competitivi;
- centrati gli obiettivi di premialità della scorsa programmazione triennale MUR;
- acquisita consapevolezza dell'importanza del monitoraggio e della valutazione;
- investimento di risorse dell'ateneo verso il finanziamento della ricerca applicata e di base attraverso meccanismi competitivi interni;
- sistema di assicurazione della qualità rodato ed efficiente;
- livello elevato di dematerializzazione e digitalizzazione;
- buona accessibilità nell'arco della giornata e della settimana delle biblioteche di Ateneo, dotate anche di una buona infrastruttura informatica;
- presenza di comitati e referenti dipartimentali per l'inclusione e l'accessibilità, per l'ecosostenibilità e per la cooperazione allo sviluppo;
- Ateneo profondamente radicato sul territorio sul quale opera con ricerche e tecnologie all'avanguardia.

OPPORTUNITÀ

- consolidamento territoriale dell'Ateneo, grazie a numerosi accordi (Vicenza, Rovereto, Bolzano, ...) e, da ultimo, con l'Università di Trento per l'apertura di una scuola di Medicina;
- coinvolgimento dell'Ateneo nella progettualità delle Olimpiadi (2026);
- territorio altamente recettivo sotto il profilo produttivo e delle opportunità occupazionali;
- territorio sede di istituzioni private e pubbliche, enti non profit e aziende di rilevanza anche internazionale, che danno origine a un tessuto relazionale fecondo, anche per il trasferimento tecnologico e della valorizzazione culturale e della conoscenza;
- territorio con un patrimonio artistico e culturale eccellente e dinamico;
- potenzialità di usufruire di spazi e finanziamenti di enti pubblici e privati, dedicati al potenziamento delle attività dell'ateneo.

PUNTI DI DEBOLEZZA

- carenza di alloggi per gli/le studenti;
- sbilanciata distribuzione logistica delle strutture sportive universitarie o in convenzione;
- scarsa attenzione alle attività formative specialistiche per il personale tecnico e amministrativo; esiti insoddisfacenti della recente riorganizzazione; necessità di una mappatura delle competenze che consenta una allocazione ottimale delle persone;
- procedure e assetto regolamentare interni eccessivamente rigidi e da semplificare;
- mancanza di una strategia inerente la terza missione e scarsa consapevolezza della centralità del *public engagement*, nonostante la continua attività svolta a titolo individuale dai docenti e dall'ateneo e i rapporti consolidati con il territorio;
- scarsa attenzione verso la necessità di politiche dedicate ad aumentare la visibilità e la reputazione accademica dell'ateneo a livello nazionale ed internazionale;
- insoddisfacente relazione tra Ateneo e Dipartimenti/Scuole, vissuti come 'antagonisti';

MINACCE

- scarsità di risorse derivanti dall'FFO e vincoli normativi che limitano la programmazione del personale docente e tecnico-amministrativo, la riorganizzazione degli uffici e dei servizi universitari;
- una percezione da parte del territorio in termini di autosufficienza dell'ateneo, che rischia di compromettere il reperimento delle risorse esterne.

1.6. MAPPATURA DEI PROCESSI DELL'ENTE

Dal 2005 l'Ateneo di Verona aderisce al progetto nazionale "Good Practice", il cui obiettivo è favorire le buone prassi tra gli atenei partecipanti, mediante la comparazione delle prestazioni dei servizi amministrativi e di supporto delle università, rispetto a due dimensioni di prestazione: la rilevazione della *Customer Satisfaction* (efficacia percepita dall'utenza) e la rilevazione dei costi e dell'efficienza. Con l'ausilio di tali indagini e successive analisi, si giunge ad individuare dei *benchmark* che rappresentano le "buone pratiche" di riferimento per tutti gli atenei partecipanti. Il presupposto di questa rilevazione, che rappresenta un controllo di gestione di tipo ABC – *activity based costing*, è la definizione di una dettagliata mappatura condivisa dei processi dell'ateneo, pianificata all'interno del Piano Strategico di Ateneo e del Piano integrato della Performance 2020-2022.

Con la mappatura dei processi, si è inteso costruire un dizionario standard dei macro-processi *core* cui sono collegati i corrispondenti processi di dettaglio ove sono declinate tutte le diverse attività poste in essere dalle strutture gestionali (amministrative, tecniche, biblioteche, laboratori, etc.) in cui è articolato l'Ateneo, con l'obiettivo finale di conoscerne lo stato attuale e, successivamente, individuare eventuali spazi di miglioramento, in termini di efficienza e di efficacia, per adottare eventuali cambiamenti organizzativi tesi a meglio rispondere alle aspettative degli *stakeholder*.

Questa fase, realizzata nel 2021, rappresenta la seconda fase di un progetto di più ampio respiro di analisi della struttura organizzativa della nostra Università, iniziata nel 2020 con il progetto «Notorius» finalizzato alla rilevazione delle competenze di tutto il personale tecnico e amministrativo.

A valle della mappatura dei processi, tutto il personale dell'Ateneo è stato ricondotto all'interno del dizionario in base ai processi presidiati (*full time equivalent*), consentendo così di disegnare una mappa organizzativa dinamica dell'intero Ateneo, da aggiornare periodicamente in funzione di nuove assunzioni e/o cessazioni di personale o di mutamenti organizzativi interni. Attualmente, l'aggiornamento della mappa organizzativa è stato infatti realizzato nel mese di maggio 2022.

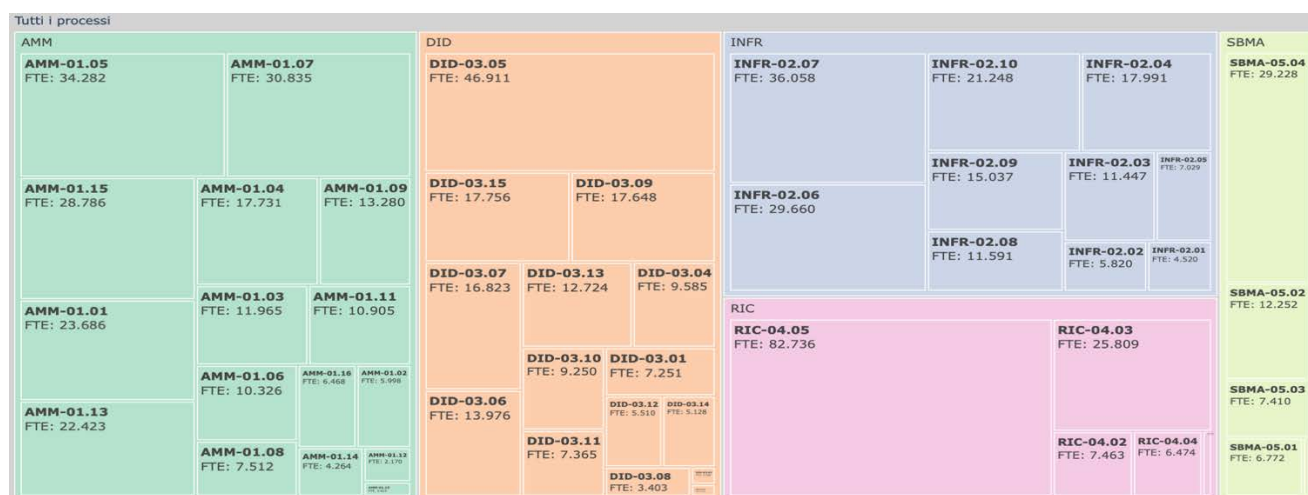
La "Mappatura di Processo" rappresenta lo strumento principale per poter migliorare in termini di efficienza e di efficacia le performance, a partire dalla rilevazione e dall'analisi delle attività elementari, che compongono il processo, dei vincoli (normativi e procedurali) e delle risorse utilizzate (umane e strumentali). Di seguito si riporta la scheda contenente i macro-processi esaminati raggruppati per ambito, con l'indicazione della numerosità dei processi sottostanti.

AMBITO	Codice Macroprocesso	Descrizione Macroprocesso	N. processi
AMMINISTRAZIONE	AMM-01.01	Gestione, predisposizione budget e controllo della gestione	16
	AMM-01.02	Pianificazione delle risorse umane	4
	AMM-01.03	Assicurazione qualità, Accreditamento, Valutazione e Gestione ANAC & ANVUR	13
	AMM-01.04	Contabilità generale e analitica e gestione fiscalità	17
	AMM-01.05	Gestione contabile ciclo acquisti (da ordine/contratto a pagamento fattura)	3
	AMM-01.06	Gestione contabile personale strutturato e non (da registrazione contratto a pagamento compensi)	4
	AMM-01.07	Affari istituzionali e supporto organi collegiali	6
	AMM-01.08	Affari legali	12
	AMM-01.09	Comunicazione esterna e relazioni coi media	6
	AMM-01.10	Merchandising, sponsorship e fundraising	1
	AMM-01.11	Comunicazione interna, gestione eventi e cerimoniale	3
	AMM-01.12	Servizi sociali e welfare	3
	AMM-01.13	Gestione amministrativa personale non strutturato	5
	AMM-01.14	Gestione delle attività di formazione del personale TA e docente	1
	AMM-01.15	Gestione amministrativa personale strutturato	15
	AMM-01.16	Gestione concorsi, trasferimenti e mobilità interni e esterni	5
AMMINISTRAZIONE Totale			114
DIDATTICA	DID-03.01	Orientamento in entrata	6
	DID-03.02	Gestione alloggi (vita collegiale)	3
	DID-03.03	Gestione mense	1
	DID-03.04	Gestione borse di studio	5
	DID-03.05	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Gestione esami, carriere e supporto agli studenti	19

PIAO 2022-2024

AMBITO	Codice Macroprocesso	Descrizione Macroprocesso	N. processi
	DID-03.06	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa	7
	DID-03.07	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica	5
	DID-03.08	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto attività di e-learning	1
	DID-03.09	Gestione esami, carriere e supporto agli studenti di corsi accademici post-laurea	10
	DID-03.10	Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa accademica post-laurea	8
	DID-03.11	Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica accademica post-laurea	4
	DID-03.12	Orientamento in uscita	6
	DID-03.13	Internazionalizzazione studenti	10
	DID-03.14	Internazionalizzazione docenti, ricercatori e TA	7
	DID-03.15	Supporto alla gestione ospedaliera	5
DIDATTICA Totale			97
INFRASTRUTTURE	INFR-02.01	Edilizia_Nuovi interventi edilizi	5
	INFR-02.02	Edilizia_Interventi sul costruito	7
	INFR-02.03	Approvvigionamenti_Pianificazione e supporto amministrativo all'esecuzione del contratto	10
	INFR-02.04	Gestione spese in economia, affidamenti diretti ed e-procurement fino alla firma del contratto	7
	INFR-02.05	Gestione procedure ad evidenza pubblica aperte fino alla firma del contratto	4
	INFR-02.06	Gestione flussi documentali (es protocollo) e servizio posta	7
	INFR-02.07	Gestione e programmazione spazi (interni ed esterni), locali e arredi	17
	INFR-02.08	ICT_Gestione della domanda e assistenza applicativa	6
	INFR-02.09	ICT_Sviluppo nuovi servizi applicativi	16
	INFR-02.10	Sviluppo e gestione servizi generali ICT e sicurezza	24
INFRASTRUTTURE Totale			103
RICERCA	RIC-04.01	Gestione trasferimento tecnologico	3
	RIC-04.02	Supporto alla gestione dei progetti di ricerca pre-award per progetti presentati	5
	RIC-04.03	Supporto alla gestione dei progetti di ricerca post-award per progetti finanziati	7
	RIC-04.04	Supporto alla gestione dei contratti conto terzi	2
	RIC-04.05	Supporto tecnico all'attività di ricerca	16
RICERCA Totale			33
SISTEMA BIBLIOTECARIO	SBMA-05.01	SBA_Gestione risorse online e digitali	3
	SBMA-05.02	SBA_Gestione patrimonio cartaceo	3
	SBMA-05.03	SBA_Gestione attività di supporto alla biblioteca e back office	4
	SBMA-05.04	SBA_Gestione front-office biblioteche	4
	SBMA-05.05	Gestione museale e/o archivistica	2
SISTEMA BIBLIOTECARIO Totale			16
Totale complessivo			363

A titolo esemplificativo, si riporta di seguito la rappresentazione del personale FTE di Ateneo per processo.



2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto. Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene generato ma anche come esso si sviluppa nella prospettiva di medio-lungo periodo.

Le azioni che seguono vogliono tracciare la rotta immaginata dall'Ateneo di Verona per assicurare i principi di Valore Pubblico appena espressi.

2.1.1. PIANO STRATEGICO E LINEE DI INDIRIZZO

Il documento di programmazione dell'Ateneo Piano Strategico 2020-2022 e i suoi aggiornamenti annuali (è in fase di elaborazione il nuovo Piano Strategico 2023-2025 in collaborazione ed integrazione dei POD dei Dipartimenti) definiscono le linee politiche dell'Ateneo, i singoli obiettivi strategici, proponendone le modalità di attuazione.

Il sistema di attribuzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, sempre più orientato su valutazioni basate su parametri meritocratici della didattica e della ricerca, impone l'adozione di politiche di crescita qualitativa che rendano l'Ateneo stabilmente attrattivo.

Tali politiche riguardano l'offerta formativa, i servizi agli studenti, la ricerca, l'internazionalizzazione e la terza missione.

L'Ateneo pone gli studenti al centro della sua azione ed anche nel prossimo triennio sarà importante implementare l'organizzazione interna per innalzare la qualità dei servizi erogati e rispondere in maniera sempre più efficace alle loro richieste.

L'Ateneo, sulla base degli obiettivi individuati nel Piano Strategico 2020-2022, nel documento di Programmazione Triennale degli Atenei (PRO3 2021-2023) e nel Gender Equality Plan (GEP anno 2022) ha definito la propria azione gestionale e amministrativa. A queste, per una migliore integrazione della pianificazione della performance con gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza, si aggiunge il Piano Trasparenza e prevenzione della corruzione.

La pianificazione dell'Ateneo mira, quindi, a mantenere coerenti la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e alla utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione).

Le linee di indirizzo strategico dell'Ateneo per gli anni 2023-2025 sono, pertanto, le seguenti:

1. Didattica
2. Ricerca scientifica
3. Terza Missione
4. Internazionalizzazione
5. Servizi agli studenti
6. Personale e Politiche di reclutamento
7. Rapporti con il Servizio Sanitario Regionale
8. Trasversale

Nell'allegato 1 si riporta lo schema del Piano Operativo di Dipartimento (POD).

In coerenza con quanto già determinato nei documenti sopra riportati, l'Ateneo, per il triennio 2022-2024 (e in prospettiva 2023-25), ha individuato i propri obiettivi riportati nella successiva tabella 1, suddivisi per linea di indirizzo strategico (mappale), evidenziando dove possibile il collegamento con le misure di benessere equo e sostenibile previste dall'Agenda ONU 2030, riuscendo a gestire le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli *stakeholder* e dei cittadini creando "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa.

L'Ateneo, attraverso le unità organizzative, si prefigge di migliorare la propria azione amministrativa erogando servizi di qualità (**output**), grazie ai contributi individuali (**input**) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, per conseguire le performance istituzionali previste.

L'ente vuole creare "**Valore Pubblico**", ossia aumentare il benessere reale della collettività amministrata (**outcome**), attraverso il perseguimento degli obiettivi delle linee d'indirizzo strategico, ottenendo livelli di performance sempre più elevati, che puntano alla valorizzazione di risorse e risultati.

Il rapporto tra performance e Valore Pubblico deve divenire la nuova frontiera delle performance. Bisogna conferire alle performance una direzione e un senso, e le stesse dovranno venire valutate per il loro contributo individuale, organizzativo e istituzionale al Valore Pubblico.

Si avverte, tuttavia, l'esigenza di rappresentare in questa sede che il ciclo di gestione della performance 2022 potrebbe risentire di alcune difficoltà operative congiunturali e temporanee di seguito rappresentate.

CRITICITA'	DIRIGENTI COINVOLTI
Incertezza del contesto operativo causata dalla permanenza dell'emergenza sanitaria da diffusione del virus Sars-Cov-2 e degli incrementi dei costi bolletta energetica e materie prime (Guerra in Ucraina)	Direttore Generale, tutti i Dirigenti.
Carenza dell'organico relativo alla componente Dirigenziale, in quanto nr. 2 dirigenti sono in aspettativa. Tale criticità comporta l'acquisizione da parte del Direttore Generale e dei responsabili di Area in servizio del relativo ulteriore carico di lavoro per la gestione del personale afferente alle Aree dirigenziali in cui il ruolo di Dirigente risulta vacante.	Direttore Generale, tutti i Dirigenti.

Tabella 1 – Struttura del Piano Strategico 2023-2025 (bozza ancora in fase di completamento)

Area	Ambito di intervento	OBIETTIVI
DIDATTICA	Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere	Riduzione della dispersione studentesca e equilibrio nella rappresentanza di genere PNRR: rafforzare gli strumenti di orientamento nella scelta del percorso universitario (missione 4 C1)
	Offerta formativa	Sviluppo lauree professionalizzanti
		Qualificazione dell'offerta formativa anche in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo
		Aumentare l'attrattività dei corsi di studio per ampliare l'accesso alla formazione universitaria PNRR: favorire l'accesso all'università (missione 4 C1)
Competenze e innovazione didattica	Rafforzamento delle competenze trasversali e formative acquisite dagli studenti Migliorare la qualità della didattica attraverso la formazione dei docenti e l'utilizzo di metodologie didattiche innovative PNRR: ampliare le competenze scientifiche, tecnologiche e linguistiche degli studenti e dei docenti con particolare attenzione alla capacità di comunicare e risolvere problemi (missione 4 C1)	
SERVIZI AGLI STUDENTI	Ambienti di studio	Miglioramento delle aule e degli spazi di studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza e infrastrutture digitali)
	Sbocchi occupazionali	Massimizzare gli esiti occupazionali e sviluppare la capacità di intrapresa PNRR: rendere più rapido il passaggio al mondo del lavoro (missione 4 C1)
	Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità	Miglioramento dell'accessibilità alle borse per il diritto allo studio PNRR: favorire l'accesso all'università (missione 4 C1)
		Aumentare la scelta consapevole del percorso di studi per studenti con disabilità
	Iniziative per la riduzione dei rischi di discriminazione o esclusione sociale	Aumentare l'attrattività di studentesse nelle classi STEM
Aumentare il numero di laureati che provengono da famiglie con condizioni socio-economiche non elevate		
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Esperienze di studio e di ricerca all'estero	Promuovere la mobilità studentesca
		Promuovere le esperienze all'estero dei docenti e dei dottorandi
	Internazionalizzazione dell'offerta formativa	Promuovere nuovi CDS internazionali, consolidare il livello di internazionalizzazione dei CdS internazionali esistenti
		Incentivare l'esperienza di didattica in lingua estera anche nei CdS non internazionalizzati ("attività di internazionalizzazione domestica")
	Attrazione di studenti internazionali	Aumentare il numero di studenti internazionali meritevoli e diversificare la provenienza geografica
Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee	Incrementare il numero di professori e ricercatori in visita	

Area	Ambito di intervento	OBIETTIVI	
RICERCA PNRR: rafforzare la ricerca e favorire la diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese (missione 4 C2)	Network internazionali della ricerca	Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee PNRR: potenziare le infrastrutture di ricerca, il capitale e le competenze di supporto all'innovazione (missione 4 C2)	
	Prodotti ricerca	Aumentare il numero dei prodotti della ricerca che soddisfano i criteri di qualità stabiliti dall'ANVUR e si collocano nella fascia alta sulla base delle metriche di valutazione VQR	
	Progetti ricerca	Aumentare la quantità dei progetti competitivi finanziati	
	Dottorato di ricerca e Dottorato Industriale	Sostenere la produzione scientifica dei docenti dei collegi di dottorato	
	PNRR: riformare e aumentare i dottorati di ricerca, garantendo una valutazione continua della loro qualità (missione 4 C1)		Accrescere l'attrattività dei corsi di dottorato
			Valorizzare il dottorato di ricerca
TERZA MISSIONE	Valorizzazione della terza missione	Promozione e riconoscimento delle attività di terza missione svolte nei Dipartimenti. Attivazione del Fondo Unico Terza Missione (FTM)	
	Trasferimento tecnologico e di conoscenze PNRR: sostenere i processi per l'innovazione e il trasferimento tecnologico (missione 4 C2)		Valorizzare e diffondere i risultati della ricerca universitaria presso imprese ed enti
			Individuare e promuovere nuove idee di impresa che provengono da docenti, ricercatori e studenti
			Rafforzare e valorizzare i rapporti dell'Ateneo con il sistema produttivo e istituzionale
	Public engagement	Rafforzare e valorizzare il ruolo pubblico e civico dell'Università attraverso attività di natura divulgativa e di co-progettazione con attori e stakeholders del territorio, della società civile, del Terzo settore, per favorire sia la promozione di una cultura scientifica qualificata, sia la coesione civile, nell'ottica di un impatto sociale e culturale dell'università.	
	Gestione del patrimonio e attività culturali	Valorizzare il patrimonio storico. Gestione del patrimonio e attività culturali (scavi archeologici, poli museali, attività musicali, immobili e archivi storici, biblioteche ed emeroteche storiche, teatri e impianti sportivi)	
	Iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale	Produzione di beni pubblici di natura sociale, educative e politiche per l'inclusione. Attività collegate all'Agenda ONU 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	
Formazione continua	Formazione continua, apprendimento permanente e didattica aperta (formazione continua, Educazione Continua in Medicina, certificazione delle competenze, Alternanza Scuola-Lavoro, MOOC)		
PERSONALE E POLITICHE DI RECLUTAMENTO	Reclutamento di giovani ricercatori	Promuovere il reclutamento di giovani ricercatori, anche a valere su fondi esterni e/o dipartimentali	
	Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori		
	Sviluppo organizzativo del personale		Formazione del personale
			Stabilizzazione dell'organico
			Integrazione Fondo per Premialità (art. 9, l. 240/2010)
			Potenziamento del lavoro agile
	Dematerializzazione dei processi		
Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio	Garantire la sostenibilità dell'offerta formativa e un adeguato rapporto studenti/docenti nei CdS		

Area	Ambito di intervento	OBIETTIVI	
TRASVERSALE	Assicurazione della qualità	Attivare le misure necessarie per soddisfare requisiti e indicatori previsti dal modello di qualità ANVUR, in modo da arrivare preparati alla prossima visita di accreditamento periodico	
	Spazi e infrastrutture	Rafforzare la dotazione infrastrutturale e migliorare la fruibilità degli spazi e delle infrastrutture aumentando il benessere dell'utente interno ed esterno	
	Sostenibilità ambientale	Politiche di sostenibilità e Bilancio di sostenibilità	
		Promuovere la formazione e l'educazione alla sostenibilità ambientale	
	Politiche di genere		
	Comunicazione	Potenziare la visibilità esterna dell'Ateneo e migliorare la comunicazione interna	
	Anticorruzione e trasparenza	Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza	
	Aspetti gestionali		
Politiche di salute e sicurezza	Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza		
RAPPORTI CON IL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE	Rapporti con AOUI		
	Valorizzazione delle scuole di specializzazione		

2.1.2. MODALITÀ E AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ

Al fine di favorire e promuovere l'accessibilità rivolta al personale tecnico amministrativo, al personale docente e a tutti gli utenti a vario titolo ma soprattutto l'inclusione e le pari opportunità degli studenti diversamente abili nell'Ateneo, si intendono attuare le seguenti strategie:

- Semplificazione delle procedure;
- Abbattimento barriere architettoniche;
- Supporto allo studio degli utenti diversamente abili con i servizi di tutorato alla pari e tutorato specializzato;
- Servizio di *counseling* psicologico;
- Semplificazione della modalità di intercettazione degli studenti diversamente abili e/o con neuro diversità.

Si intendono, inoltre, favorire il miglioramento dell'autonomia della persona disabile grazie alla creazione di una rete di sostegni all'interno dell'Ateneo nonché il miglioramento dei livelli di inclusione in ambito universitario, attraverso l'uso delle tecnologie digitali.

Per l'attuazione delle politiche sopra descritte, infine, l'Ateneo si impegnerà a migliorare l'interazione docenti-studenti e a diffondere una cultura di accoglienza in ambito universitario attraverso una maggiore visibilità dei servizi offerti: garantire pari opportunità di studio e di accessibilità ai servizi didattici, oltre che amministrativi, costituisce il principale fondamento di tutte le azioni previste.

2.1.3. ELENCO PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

In riferimento all'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti (soprattutto dopo l'esperienza maturata con la pandemia per il Covid '19), nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuabile anche attraverso strumenti automatizzati, si rappresenta quanto segue.

Sono già stati avviati dall'Ateneo progetti di digitalizzazione dei servizi nell'ambito dei servizi amministrativi, dei servizi di supporto alla didattica, dei servizi di supporto alla ricerca, dei servizi di logistica e infrastrutture, dei servizi bibliotecari, attraverso implementazione di applicazioni e software.

A seguito di un monitoraggio interno, si è potuto constatare, dopo la mappatura dei processi, che è possibile attuare un ulteriore miglioramento finalizzato a rendere determinate procedure più efficaci ed efficienti sia in termini temporali, sia in termini di fruibilità e accessibilità.

Tra le procedure potenzialmente da semplificare e reingegnerizzare, sono state selezionate le seguenti procedure:

1. Nuova versione intranet di ateneo, *MyUnivr 2.0*

Il 16 giugno 2022 è stata rilasciata la nuova versione della intranet, *MyUnivr 2.0*, che risponde in maniera più efficiente e innovativa ai bisogni di semplificazione, comunicazione, condivisione, focalizzandosi anche sulle dinamiche informative relative ai servizi per gli utenti.

Il progetto è frutto di un processo di ricerca, analisi e prototipazione ("*Google design sprint*") che ha visto coinvolti gli utenti e i loro bisogni (*user experience*), disegnando le funzionalità e le interfacce in una collaborazione comune a quattro mani. *MyUnivr 2.0* avrà la grafica completamente rivista, le funzioni esistenti semplificate e migliorate, la possibilità di personalizzare le informazioni e di ricevere notifiche, un nuovo potente motore di ricerca, la creazione di nuove e innovative applicazioni - come il nuovo sistema di comunicazione basato anche su notifiche "*push*" o la riclassificazione e scrittura di tutti i servizi (ora denominati "come fare per"), grazie al lavoro di un apposito gruppo di lavoro trasversale, vera e propria redazione del sistema web di ateneo (*univr.it* e *myunivr.it*). Si tratta infine di una re-ingegnerizzazione tecnologica verso un sistema aperto e integrato, che nel tempo potrà facilmente essere arricchito di nuove funzioni e soddisfare sempre più le esigenze del personale docente, tecnico amministrativo e degli studenti.

2. Messa a norma della sezione online "Bandi di gara e contratti" per la trasparenza

La normativa sulla trasparenza rende sempre più stringente e vincolante la pubblicazione sui sistemi web di informazioni complete e dettagliate delle gare e dei contratti, compresi gli oneri liquidati in itinere. Ciò comporta una forte e complessa integrazione tra sistemi diversi al fine di evitare inserimenti manuali, creando dei sofisticati meccanismi di sincronizzazione con il sistema web.

A tal fine, un nuovo processo avviato dalla DSIT permetterà la messa a norma della vista sulla trasparenza di bandi di gara e contratti sul sistema web aggiungendo e aggiornando i meccanismi di sincronizzazione esistenti. Se da un lato si tratta di modificare le procedure automatizzate di integrazione dati e pubblicazione sul web, dall'altro è necessaria anche una revisione generale del processo gestionale al fine di armonizzare la pubblicazione delle gare (bandi) prima dello svolgimento della procedura - al fine di consentire la più ampia partecipazione possibile di operatori economici alle procedure di gara ad evidenza pubblica - con la pubblicazione della reportistica - finalizzata alla trasparenza - sulle spese sostenute in ciascuna singola procedura con l'indicazione della struttura organizzativa di riferimento. Il progetto, che sarà concluso nel corso del 2022, porterà la sezione trasparenza del sito web di ateneo allo stato dell'arte sia dal punto di vista dell'aderenza normativa che con la totale efficienza gestionale, essendo di fatto tutto automatizzato.

3. Sistema di rilevazione della Terza Missione (IRIS Terza Missione)

Il Progetto di avvio dell'applicativo sviluppato da CINECA ha l'obiettivo di far emergere e valorizzare le attività di terza missione svolte dai docenti, attraverso un processo di rilevazione sia delle attività in programmazione (per un possibile riscontro sui canali informativi pubblici) sia a consuntivo delle attività svolte, con informazioni relative all'impatto delle stesse (come esempio, partecipanti,

gradimento, ecc.). Il progetto consiste nel realizzare un processo informativo, tramite il consenso e la condivisione con i Dipartimenti, che, partendo dalla definizione e classificazione delle attività di terza missione, consenta di raccogliere in maniera distribuita tutte le attività di Terza Missione in un'unica base di dati. Tale sistema informativo deve altresì gestire l'intero ciclo di vita delle informazioni, compresa la pubblicazione sul sito web univr.it e social, la valutazione dell'impatto sul territorio e il collegamento con le banche dati e le rilevazioni Ministeriali e, non ultimo, i processi interni di miglioramento della qualità.

4. Mappatura del patrimonio edilizio

Nell'anno 2021 l'Ateneo ha adottato un sistema informativo per la gestione tecnica del patrimonio immobiliare per censire, analizzare e riorganizzare le sedi dell'Ateneo tale da conservarne l'efficienza e la sicurezza monitorando l'intera vita logistica dell'immobile volta a semplificare la gestione delle manutenzioni ed estrarre una reportistica che aiuti ad evidenziare problematiche e/o a pianificare interventi ricorrenti (Building Maintenance). Inoltre, dal 2022, il sistema informativo garantirà la creazione di scadenziari delle certificazioni degli edifici sottoposte ad obbligo di aggiornamento, gestirà i flussi informativi delle manutenzioni a guasto o su richiesta mediante l'apertura di ticket e successive prese in carico, con piena operatività nel 2023. Il sistema adottato permette un'implementazione delle funzioni, che potranno in futuro consentire all'Ateneo di reingegnerizzare e semplificare altre procedure (contabilizzazione ticket, beni mobili, cespiti, persone e strutture, piani di risparmio energetico, ecc).

5. Progetto MYC

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche giovanili e il servizio civile universale per il tramite di Invitalia (Agenzia nazionale per lo sviluppo, di proprietà del Ministero dell'Economia) sta realizzando un'azione di *capacity building* per la creazione di impresa, attraverso la costituzione di partenariati pubblico-privato sul territorio. Tale progetto prevede la creazione in via sperimentale di sette HUB territoriali pilota, denominati MYC (Matching Youth Competence), mediante i quali ridurre il *mismatch* di competenze nel passaggio dei giovani dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro e dell'impresa. Per partecipare alla costituzione del HUB veronese, (gli altri HUB sono previsti a: Novara, Vallo della Lucania, Enna, Nuoro, Guidonia e Brindisi), sono stati individuati gli spazi di via Campofiore 17-19, funzionali al polo di Veronetta, che saranno concessi in comodato d'uso gratuito, salvo le spese per utenze e pulizie a carico di Invitalia.

Sarà istituito uno *steering committee* composto da personale accademico, supportato dal Liaison Office e dell'Ufficio Placement di Ateneo. La progettazione e il set up del MYC avrà durata di circa 6 mesi e prevede: l'allestimento della sede, l'analisi dei bisogni, la progettazione dei servizi e dell'offerta del MYC, la progettazione dei contenuti e degli strumenti operativi. Successivamente, la gestione del MYC coprirà un arco temporale di 18 mesi e sarà assicurata da Invitalia attraverso l'acquisizione diretta di personale impiegato e delle attrezzature necessarie, oltre a un'attività di coordinamento, monitoraggio e supervisione.

6. Cruscotto Analisi dei processi

Il progetto mira allo sviluppo di un'applicazione web dinamica per l'analisi dei processi svolti in Ateneo dal personale dirigente e tecnico-amministrativo. L'applicazione fornisce una serie di *dashboard* interattive e schermate di ricerca che permettono di visualizzare e analizzare tramite grafici e tabelle a diversi livelli di aggregazione la quantità di lavoro FTE svolto dal personale e come questo si suddivide in base all'organigramma dell'Ateneo, ai macroprocessi e processi, alle caratteristiche del contratto di lavoro, oppure delle competenze. Al fine di contestualizzare i dati relativi ai processi, l'applicazione mantiene anche ulteriori informazioni, quali ad esempio le informazioni anagrafiche personali (per esempio età, genere etc.) e lavorative (per esempio posizione, tipologia contratto, *part-time*, *turn-over*, ...) del personale, l'organigramma delle strutture dell'Ateneo, il costo stipendiale delle diverse posizioni lavorative, e il curriculum vitae e le competenze del personale (raccolte tramite il progetto *Notorius*).

7. Cruscotto Saturazione didattica docenti

Al fine di garantire la piena saturazione dei professori e la riduzione degli oneri finanziari della didattica aggiuntiva, dal 2020 è stato implementato in Ateneo un cruscotto informativo che monitora in modo

sistematico l'impegno didattico dei docenti, dei ricercatori e del fabbisogno di ore di didattica erogata da personale docente a contratto. I risultati del monitoraggio vengono resi disponibili alla *governance* di Ateneo, in particolare ai Direttori di Dipartimenti, ai Presidenti delle Scuole e agli Organi di Governo anche ai fini della quantificazione dei costi da prevedere a bilancio per l'anno successivo. Inoltre, le informazioni prodotte dal cruscotto, aggiornato all'occorrenza, vengono utilizzate ai fini della programmazione del fabbisogno dipartimentale di personale docente (vedi allegato n. 2 Cruscotto didattica A.A. 2021/22).

8. Semplificazione procedura professori a contratto nei corsi di laurea (PICA)

Il progetto di dematerializzazione del processo di attribuzione degli incarichi ai docenti esterni nei corsi di laurea, fino all'anno scorso basato su modulistica cartacea, compresa la stipula del contratto e caricamento manuale dei dati sulla banca dati ministeriale Perla PA, è stato portato a regime nell'A.A. 2021/2022 con la completa dematerializzazione dei docenti a contratto dei corsi di laurea e il caricamento automatico dei dati in Perla PA (oltre 1300 assegnazioni di incarico). La dematerializzazione ha comportato la gestione di bandi on-line per la selezione di affidamenti, la firma elettronica del contratto, la gestione self-service delle credenziali, l'invio massivo dei dati in Perla PA, la compilazione dei moduli dei dati fiscali on-line e la successiva liquidazione dei compensi in tempi più brevi.

Rimangono da definire aspetti di completamento del processo con incarichi particolari, come i corsi Tandem e i corsi estivi di preparazione ai test di ingresso degli studenti.

9. Dematerializzazione procedura di selezione docenti a contratto nei corsi post lauream

Nel corso del 2022 è iniziato il progetto di dematerializzazione del processo di attribuzione degli incarichi ai docenti esterni nei corsi post laurea, fino ad oggi basato su modulistica cartacea, compresa la stipula del contratto - e caricamento manuale dei dati sulla banca dati ministeriale Perla PA. Si tratta di svolgere l'analisi funzionale e adattare anche per il post laurea il processo e l'esperienza per la completa dematerializzazione dei docenti a contratto dei corsi di laurea e il caricamento automatico dei dati in Perla PA - che hanno visto per l'AA 2021/22 la gestione con successo di oltre 1300 assegnazioni di incarico. Il risultato atteso è la gestione di bandi on-line per la selezione di affidamenti anche diretti, la firma elettronica del contratto, la gestione self-service delle credenziali, l'invio massivo dei dati in Perla PA, la compilazione dei moduli dei dati fiscali on-line e la successiva liquidazione dei compensi in tempi più brevi.

10. Dematerializzazione della modulistica di Ateneo

In Ateneo sono stati censiti oltre 100 moduli cartacei che sottintendono l'avvio di una richiesta di servizio o attività - un enorme spreco di carta e un sistema poco efficiente, che costringe l'utente ad una stampa, alla compilazione spesso con dati già in possesso dell'amministrazione e all'invio tramite posta elettronica (sistema non strutturato). Nel corso del 2021, l'Ateneo si è dotato di un sistema informativo, denominato Elixforms, per la realizzazione, distribuzione e amministrazione del ciclo di vita della modulistica in forma dematerializzata. Gli obiettivi che si prefigge il progetto sono quelli di:

- 1) Razionalizzare e semplificare la modulistica presente in Ateneo impiegando un processo dematerializzato;
- 2) Fornire al personale Tecnico Amministrativo uno strumento flessibile che permetta di gestire la modulistica, interna e/o esterna, in tutto il ciclo di vita previsto - con una forte integrazione con il sistema informativo (lettura e scrittura di dati);
- 3) Facilitare l'espletamento dell'istanza amministrativa, come ad esempio la protocollazione automatica, i pagamenti attraverso PagoPA e l'accesso attraverso SPID;
- 4) Agevolare l'utente nella compilazione della modulistica, fornendo solo i dati necessari in suo possesso, attraverso un procedimento semplice e immediato, supportato anche da strumenti di help desk integrati.

Entro l'anno 2022, saranno dematerializzati oltre 25 moduli tra cui alcuni riconducibili a processi complessi (dati fiscali docenti a contratto, progressione orizzontali PTA, permessi attività esterne con *workflow* approvativo).

11. Dematerializzazione procedimento di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali

E' in corso il progetto di dematerializzazione del procedimento di rilascio delle autorizzazioni per incarichi esterni tramite piattaforma Elixforms, che consente ai docenti di presentare la richiesta in formato elettronico, ai Direttori di Dipartimento di esprimere il proprio parere e infine di ottenere l'autorizzazione firmata dal rettore, protocollata in Titulus.

I vantaggi di riduzione dei tempi di rilascio, di compilazione guidata dei moduli e il riutilizzo dei dati inseriti dall'utente sarebbero notevoli.

Dopo la complessa analisi iniziale, il progetto è in fase di test per un modello di autorizzazione.

12. Integrazione in CSA Cineca dei dati del personale universitario in assistenza

Questo progetto prevede l'integrazione all'interno di CSA con l'esistente tabella UGOV da mappare di tutti i dati relativi a:

- docenti inseriti in assistenza con AOUI e altre Aziende
- personale tecnico inserito in assistenza con AOUI o altre Aziende
- strutture dell'AOUI e altre aziende convenzionate a cui afferisce il personale universitario
- afferenza del personale alle strutture
- incarichi di struttura semplice, complessa, Dipartimenti assistenziali integrati del personale universitario
- assegnisti e dottorandi di ricerca che svolgono funzioni assistenziali

Questo progetto consentirebbe:

- la disponibilità per le strutture dell'Ateneo di avere dati integrati in tempo reale
- l'estrazione di report con dati relativi sia alla carriera giuridica ed economica del personale universitario, sia all'attività assistenziale a vantaggio delle strutture direzionali dell'Ateneo
- l'ottenimento di tracciati da inviare all'AOUI per adeguamenti stipendiali che ora vengono gestiti manualmente
- l'ottenimento degli elenchi degli assegnisti/dottorandi di ricerca inseriti in assistenza da inviare all'AOUI

13. Assistente virtuale segreterie studenti

L'assistente virtuale è un software che ha risposte simili ad un assistente reale, producendo una sensazione di ascolto e accoglimento, pur in presenza di un'entità informatica. Perché tale applicativo possa essere efficace deve avere al suo interno paradigmi di intelligenza artificiale che sappiano comprendere il linguaggio naturale, e fornire risposte nel medesimo linguaggio, aprendo una vera e propria conversazione. La tipologia di software è anche denominata "chat-bot" proprio per questo motivo. I vantaggi che emergono sono: continuità di presenza (24*7*365), capacità elevata di risposta (tanta quanta la conoscenza che possiede), comprensione degli errori (tramite *feedback* dell'utente). L'Ateneo ha introdotto il chat-bot presso la direzione didattica basato su tecnologia IBM e nel solo mese di aprile ha effettuato 2000 conversazioni significative iniziate da studenti (tali sono gli scambi che potrebbero vedere un operatore reale in scrittura di mail, ascolto reale, risposte telefoniche per almeno 10 minuti), pertanto risparmiando circa 20000 minuti (=46 giorni/uomo lavorativi). Il tasso di soddisfazione della risposta è stato circa del 90%. Il chat-bot deve essere aggiornato continuamente per tener passo agli aggiornamenti informativi presente nel mondo reale. Inoltre, la sua conoscenza si deve espandere per affrontare ancor più argomenti. Si stima che a regime (previsto per le immatricolazioni, luglio-settembre) si toccheranno le 2000 conversazioni significative settimanali.

14. Progetto Notorius: mappatura delle competenze professionali e trasversali del personale TA

Il progetto, come declinato nel Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2020-2022 e denominato Progetto Notorius, ha risposto all'esigenza di ricognizione delle competenze di tutto il personale Tecnico-Amministrativo, funzionale alla definizione dei fabbisogni e all'elaborazione dei piani formativi del personale. Attraverso detta rilevazione, l'Ateneo si è posto inoltre l'obiettivo di gestire più organicamente processi e risorse umane, valorizzandone la centralità e favorendo contestualmente la capitalizzazione delle esperienze possedute.

Esperita con esiti positivi la fase di analisi di fattibilità tale progetto è consistito nell'ideazione dello strumento più idoneo alla raccolta e mappatura delle competenze, attraverso l'individuazione di un panel di competenze professionali e trasversali. Dette competenze sono state inserite nel format di rilevazione delle competenze, somministrato al personale Tecnico-Amministrativo sotto forma di questionario di auto-attribuzione delle competenze ed attitudini; attraverso detto strumento è stato possibile recepire, in forma interamente ed esclusivamente telematica, le informazioni essenziali relativamente alle competenze acquisite dal personale Tecnico-Amministrativo attraverso il proprio percorso scolastico, formativo e lavorativo, nonché le attitudini relazionali e comportamentali (soft skills) possedute. Lo strumento di supporto tecnico-informatico al quale si è fatto ricorso per la rilevazione è stato individuato nell'applicazione (dbERW) già utilizzata nell'Ateneo per la gestione delle proprie informazioni personali, opportunamente integrata ai fini della suddetta mappatura. La rilevazione delle competenze ha preso avvio in data 24 giugno 2020 e si è conclusa nel mese di ottobre 2020 con la compilazione del questionario da parte della quasi totalità del personale TA.

15. Universe: nuovo servizio integrato di prenotazione dei libri disponibili al prestito per migliorare le attività di didattica e ricerca

Il Sistema bibliotecario mette a disposizione degli utenti il portale Universe per la ricerca bibliografica integrata, il recupero delle fonti cartacee e online e i servizi collegati.

Il nuovo "servizio di prenotazione dei libri disponibili al prestito" viene proposto agli utenti per: semplificare le procedure automatizzate per la prenotazione; recuperare il materiale in una qualsiasi delle biblioteche del territorio cittadino e/o delle sedi universitarie decentrate; contare sulla certezza di prestiti riservati.

La realizzazione comporta nuove configurazioni del software gestionale ALMA e di Universe, nonché la reingegnerizzazione e ottimizzazione dei flussi di lavoro del personale dedicato. Tutte le procedure sono infatti monitorabili tramite report e statistiche effettuabili dal personale dedicato, anche in modalità di lavoro agile.

16. Affluences: l'app per prenotare il tuo posto in biblioteca

Il Sistema bibliotecario mette a disposizione il software Affluences, tramite il quale gli utenti possono prenotare il posto nelle biblioteche Frinzi, Meneghetti, Santa Marta, Zanotto e Scienze Motorie, grazie ad un'applicazione di facile utilizzo su dispositivi mobili e non. Grazie all'app Affluences, infatti, l'utente prenota in autonomia il posto a sedere, ottimizzando così la gestione degli spazi e dei tempi di permanenza in biblioteca.

Al fine di migliorare ulteriormente la qualità del servizio, si procederà all'installazione di tablet con QR code generati automaticamente, per facilitare l'utente durante l'azione di validazione del posto. Affluences rende disponibile il monitoraggio dei flussi all'interno delle biblioteche tramite report e statistiche effettuabili dal personale dedicato, anche in modalità di lavoro agile.

17. Altre implementazioni software

Implementazione di un nuovo *software* (HR VP) per la valutazione delle prestazioni del personale TA, finalizzata a gestire la valutazione degli obiettivi individuali del personale.

Implementazione di un *software* specifico (SPRINT) per la pianificazione strategica e operativa dei progetti del piano delle performance di Ateneo.

Implementazione di un *software* per la gestione della formazione del personale TA e per la gestione del catalogo delle competenze, finalizzato a conciliare il collegamento tra formazione e competenze.

Implementazione, all'interno del *repository* IRIS Ricerca, del modulo IRIS Progetti finalizzato a mappare la consistenza dei progetti di ricerca. Si tratta di uno strumento fondamentale per tenere aggiornata sotto un unico *data base* tutta la produzione scientifica, in termini di attività progettuali dei dipartimenti. Esso diventerà anche la fonte dati per l'implementazione automatica di pagine *web- vetrina* delle attività dei dipartimenti.

2.2. SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) pubblicato nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo, aggiornato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022, recepisce le novità apportate al D. Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, ed è lo strumento che consente all'Ateneo di regolare il proprio ciclo di gestione della performance, pianificando, misurando e valutando annualmente la performance organizzativa e individuale, nella prospettiva della trasparenza verso gli *stakeholder* interni ed esterni, nonché del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

Il ciclo di gestione della performance, tenuto conto del quadro normativo di riferimento, nonché degli indirizzi di carattere generale forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, avviene secondo modalità conformi alle direttive impartite dall'ANVUR per gli ambiti specifici di valutazione degli Atenei.

Il SMVP svolge principalmente le seguenti funzioni:

- identifica lo schema logico e gli ambiti per la misurazione e la valutazione della performance;
- definisce le metodologie e le modalità di misurazione e di valutazione dei risultati di performance;
- esplicita le fasi e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- sostiene la diffusione dei risultati della valutazione.

Il SMVP riguarda la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale tecnico amministrativo titolare di incarico responsabilità o di funzione specialistica, relativamente al contributo che la componente tecnico-amministrativa apporta agli indirizzi strategici di Ateneo, attraverso il supporto alle funzioni primarie di didattica, ricerca e terza missione.

La performance organizzativa, in particolare, è misurata in relazione all'amministrazione nel suo complesso (l'intero Ateneo) ed alle singole unità organizzative dell'amministrazione stessa (Direzione Generale, Aree Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole e Centri Servizi).

Il processo di definizione degli obiettivi di performance si è fondato su alcuni presupposti basilari quali la coerenza con il ciclo di gestione della performance, con la pianificazione strategica triennale dell'Ateneo, con gli indirizzi ministeriali, con gli ambiti monitorati dal sistema AVA-VQR (didattica, ricerca e terza missione), con il GEP, con la riduzione di possibili comportamenti inappropriati (anticorruzione), con la necessità e l'opportunità di rendere accessibili ed utilizzabili le informazioni (trasparenza), e soprattutto nondimenticando la centralità dell'utente quale destinatario dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

Considerato quanto sopra premesso, per la misurazione della performance del personale PTA, sono stati individuati e assegnati specifici indicatori di performance organizzativa di Ateneo, obiettivi organizzativi di Area, riportati di seguito.

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
DIDATTICA	D.1.1 Rendere i percorsi di formazione e i servizi di supporto agli studenti più efficaci e flessibili	2022.27_Assistente virtuale (chatbot) integrato al portale WEB di Ateneo
		DIP_SUM1. Prima accoglienza e orientamento
	D.2.1 Riquilificare e ampliare l'offerta formativa dei corsi di studio, dei master, dei corsi di perfezionamento e delle attività di formazione continua	006. Revisione degli accessi ai corsi di studio

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto	
	D.2.2 Migliorare e razionalizzare l'impiego delle risorse interne disponibili	012a. Censimento degli spazi dell'Ateneo	
		2022.29_Integrazione contabile contributi studenteschi - ciclo lungo	
		2022.35_Programmazione temporale e gestione previsionale e di rendicontazione delle risorse per la copertura dei carichi didattici	
	D.4.1 Migliorare la qualità della didattica attraverso la formazione dei docenti e l'utilizzo di metodologie didattiche innovative		2022.13_Leganto: nuove funzioni per duplicare e importare le bibliografie
			2022.14_Universe: nuovo servizio integrato di prenotazione dei libri disponibili al prestito per migliorare le attività di didattica e ricerca
			2022.19_Evoluzione dell'ecosistema tecnologico della didattica online: implementazione di ambienti ibridi con capacità adattive alle metodologie didattiche innovative
			DIP_INF: Didattica innovativa e internazionalizzazione dell'offerta formativa dei Corsi di Laurea e Laurea Magistrale
	D.4.2 Promuovere l'acquisizione di competenze trasversali		017. UNIVR DID COOP&INN Iniziative di cooperazione e sviluppo nella formazione per l'eccellenza (COOP) e l'Innovazione didattica (INN). Linea DID-INN 2
			2021.CLA.02 Qualità della certificazione linguistica
			2022.15_Corsi specialistici su strumenti e strategie per la ricerca bibliografica
			2022.16_Le risorse bibliografiche Evidence Based Medicine (EBM) disponibili per l'Università di Verona e l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona: corsi di formazione specialistici rivolti a medici specializzandi e professionisti sanitari per un uso efficace delle fonti a supporto della pratica clinica

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	R.1.1 Aumentare gli accordi di cooperazione scientifica con istituzioni ed enti di ricerca internazionali, favorendo la costituzione di reti per la ricerca con università e istituti di ricerca (IRCCS) in Italia e all'estero	020. Registro Visiting Professors/Scholars /Fellows
		CIRSAL. Benessere e cura animali da laboratorio: offerta formativa interna ed esterna
		CPT.01 Scambio culturale tra infrastrutture di ricerca (IR) interateneo
		DIP_LIN: Creazione banca dati per monitorare numero di accordi attivi
	R.2.1 Aumentare il numero dei prodotti della ricerca che soddisfano i criteri di qualità stabiliti dall'ANVUR e si collocano nella fascia alta sulla base delle metriche di valutazione VQR	CPT.02 Incrementare il contributo del CPT nei prodotti scientifici

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
	R.3.1 Aumentare la quantità dei progetti competitivi finanziati	026bis. Realizzazione di gruppo di lavoro tra il personale CPT, L'Area Ricerca e i gruppi dipartimentali per supportare la partecipazione ai bandi competitivi
		2022.04+05_Reingegnerizzazione del processo di assistenza alla presentazione e di rendicontazione dei progetti di ricerca
	R.4.1 Sostenere la produzione scientifica dei docenti dei collegi di dottorato	030. Valorizzazione della produttività dei Collegi docenti
		2021. Implementazione reportistiche autorizzate costo del personale ai fini dei principali rendiconti
	R.4.2 Valorizzare il dottorato di ricerca	2022.02_Specializzazione attività Segreteria Scuola di Dottorato
	R.5.1 Valorizzare e diffondere i risultati della ricerca universitaria presso imprese ed enti	040. Strategie brevettuali delle imprese
	R.6.1 Individuare e promuovere nuove idee di impresa che provengono da docenti, ricercatori e studenti	2022.01_Nuove convenzioni con Spin off universitari
	R.7.1 Rafforzare e valorizzare i rapporti dell'ateneo con il sistema produttivo e istituzionale	047. Comunità alumni
		049. Creazione banca dati unica delle aziende
		DIP_BIO. Reporting per comunicazione delle attività del Dipartimento di Biotecnologie.
		SCUOLA_MED.2 Sportello per documentazione post laurea per Enti Internazionali
	R.7.2 Aumentare i proventi da ricerca commissionata e da attività di trasferimento tecnologico	DIP_SCH.1 Organizzazione di eventi informativi relativi al PE e miglioramento del sito web
	R.7.3 PUBLIC ENGAGEMENT: Rafforzare e valorizzare il ruolo pubblico e civico dell'università attraverso attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società rivolte a un pubblico non accademico	059. Sistema informativo per la Terza Missione
		060. Univr per la città
2022.08_SERVIZI DI SEGRETERIA A SUPPORTO DELLE ATTIVITA' di PUBLIC ENGAGEMENT E DELLA LORO PROMOZIONE		
DIP_SCH.2 Supporto amministrativo all'organizzazione di iniziative rivolte alla popolazione		

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
SERVIZI AGLI STUDENTI	S.2.1 Promuovere la partecipazione ad attività di tirocini curriculari e formativi, anche all'estero	070. Stage in mobilità combinata Italia-estero
	S.3.1 Massimizzare gli esiti occupazionali e sviluppare la capacità di intrapresa	075. Rilevazione futuri fabbisogni professionali

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
INTERNAZIONALIZZAZIONE	I.1.1 Promuovere l'internazionalizzazione dei dottorati di Ricerca	2022.03_Aumentare la partecipazione dei Dottorandi di Ricerca ai bandi di mobilità internazionale Erasmus+
	I.1.2 Garantire l'efficacia delle collaborazioni con le sedi universitarie estere presso cui sono attive o saranno attivate convenzioni per mobilità studentesca	082. CLA. Organizzazione esercitazioni di lingua specifiche per ERASMUS outgoing
	I.3.1 Aumentare il numero di studenti internazionali meritevoli e diversificare la provenienza geografica	SCUOLA_MED. BUDDY Service
	I.4.1 Favorire il profilo internazionale dell'ateneo tramite chiamate dirette di studiosi provenienti dall'estero	088-90. Supporto strategico-decisionale e amministrativo per il conseguimento di chiamate di studiosi dall'estero

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
POLITICHE DI RECLUTAMENTO	P.4.1 Promuovere la mappatura delle competenze professionali e trasversali, per valorizzare la qualità del lavoro	093.2021 Mappatura dei processi: prosecuzione e aggiornamento 2022.36_Pesatura delle posizioni organizzative del personale TA
	P.4.2 Promuovere il benessere organizzativo e accrescere la performance organizzativa mediante l'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale, attraverso l'ampliamento dell'offerta del telelavoro e l'introduzione di strumenti innovativi di "smart working"	2022.09_DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI SEGRETERIA
	P.4.3 Garantire percorsi di formazione per il personale	095. Sviluppo e attuazione di un nuovo processo per l'erogazione della formazione per il personale TA

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
TRASVERSALE	T.1.1 Accrescere la consapevolezza della comunità universitaria che il sistema di AQ è utile al miglioramento continuo dell'Ateneo in ambito di Didattica, Ricerca, Terza Missione, e che ciascuno ha un ruolo in esso	096bis. Cruscotti direzionali 2022.20_Introduzione delle misure tecnico organizzative per le certificazioni di qualità dei servizi informativi ISO-27001, ISO-27017 e ISO-27018 per i servizi on line
	T.1.2 Rendere più efficiente ed efficace la messa in atto del sistema di AQ (strumenti, processi e attori) finalizzato a garantire una gestione in termini di qualità (progettazione, monitoraggio, riesame e valutazione) degli ambiti di	2022.25_Cruscotto per rendicontazione mensile attività svolte dai CEL/Lettori
		2022.30_Analisi possibile adozione scritte di impegno nella contabilizzazione massiva di ruoli stipendiali da CSA

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto	
	Didattica, Ricerca, Terza Missione	CPT.03 Carta Servizi CPT	
	T.1.2 Rendere più efficiente ed efficace la messa in atto del sistema di AQ (strumenti, processi e attori) finalizzato a garantire una gestione in termini di qualità (progettazione, monitoraggio, riesame e valutazione) degli ambiti di Didattica, Ricerca, Terza Missione	2021. Implementazione documento contabile contratto e gestione impegno per assegnisti di tutorato	
	T.2.1 Rafforzare e razionalizzare la dotazione infrastrutturale		098b. BIOLOGICO 3
			098f. Miglioramento sismico Biblioteca Meneghetti
			2021.04 Ottimizzazione GESTIONE servizio personale di prima accoglienza
			2021.05 Sistema Informativo del Patrimonio Edilizio dell'Ateneo (Quality Assurance e Maintenance System)
			2022.17 _Evoluzione degli strumenti di supporto on line relativo alle attività di didattica, ricerca e amministrative
			2022.21 _Ammodernamento strutturale del contesto di gestione virtuale delle identità
			2022.22 _Sistemi di Ateneo per la continuità operativa delle attività di didattica, ricerca e amministrative
			2022.23 _Ammodernamento strutturale e tecnologico della piattaforma di High Performance Computing (HPC) dedicata alla didattica e ricerca
			2022.24 _Sicura fruizione della didattica e della ricerca tramite ammodernamento infrastrutturale degli apparati di distribuzione dati
			2022.26 _Applicazione delle Linee guida per lo sviluppo del software sicuro AGID alle infrastrutture applicative di Ateneo e al ciclo di produzione dei sistemi software
	T.3.2 Promuovere azioni mirate a sviluppare e consolidare pratiche dell'Ateneo volte alla sostenibilità ambientale (raccolta differenziata; riduzione dell'uso della plastica; risparmio energetico..)		2021. Dematerializzazione della modulistica di Ateneo
			2022.10 _Implementazione di una procedura informatizzata di gestione della progressione economica orizzontale (P.E.O)
			2022.28 _Dematerializzazione procedura di selezione docenti a contratto nel post lauream: attuazione dematerializzata dell'intero flusso di processo - dall'emanazione del bando, all'assegnazione incarico ai vincitori (contratto) e alla liquidazione della docenza
			2022.02 (12)_SOSTENIBILITÀ
T.5.1 Comunicazione interna: ridefinizione delle attività di comunicazione volta al miglioramento dell'efficacia del processo comunicativo. Strumenti informatici: riorganizzazione dei supporti informatici necessari a migliorare la programmazione e la gestione dei singoli piani di comunicazione attuati. Linguaggio di genere: pianificazione di azioni positive di comunicazione volta alla maggiore diffusione della cultura del linguaggio di genere in ogni forma comunicativa.		106a. Flussi comunicativi per sistema Intranet MyUnivr 2.0	
		106b. Verso Univr Corporate Design	
		2022.18 _Accessibilità siti web di Ateneo	
T.5.2 Comunicazione esterna: programmare attività di comunicazione volte all'incremento dell'attrattività di studentesse e studenti		107a. Verso Univr Corporate Design	
		2022.07 _PROMOZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE DEL DSE SUI SOCIAL NETWORK E SVILUPPO WEB COMMUNITY	

Area di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo/progetto
	T.6.1 Prevenzione della corruzione, trasparenza e trattamento e protezione dei dati personali	2022.34_INTERAZIONI SPAZIALI. VERSO UNIVR MUSEO
		109. Implementazione azioni previste dal Piano Anticorruzione e trasparenza
		2022.11 - Attivazione nuove categorie merceologiche Elenco Operatori Economici - Area Gare e Area Acquisti
		2022.31_Aggiornamento delle aree a rischio corruttivo
		2022.32_Aggiornamento delle aree a rischio corruttivo_STRUTTURE
		2022.33_Amministrazione Trasparente: verifica e aggiornamento degli obblighi di pubblicazione on line

Con riferimento alla performance individuale del SMVP, questa è misurata in relazione a:

- all'amministrazione nel suo complesso o della unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o appartenenza;
- agli obiettivi organizzativi ed individuali specificatamente assegnati;
- ai comportamenti agiti;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per il Direttore Generale ed i Dirigenti.

Tali elementi incideranno percentualmente in maniera diversificata a seconda della tipologia di dipendente. In particolare, per il Direttore Generale, si riporta di seguito uno schema riassuntivo dei vari elementi di valutazione relativi all'anno 2022.

Ambito di intervento del Piano Strategico	Obiettivo	Indicatore	Target e ponderazioni					
			2020		2021		2022	
			target	peso	target	peso	target	peso
P.4 Sviluppo organizzativo del personale Tecnico e Amministrativo	1) Mappatura delle conoscenze e competenze professionali e trasversali (<i>knowledge base</i>) per valorizzare la qualità del lavoro e garantire la realizzazione delle performance attese e degli obiettivi pianificati.	Percentuale personale TA con mappatura delle competenze sul totale	>30%	25%	>60%	20%	100%	14%
	2) Mappatura dei processi	Percentuale delle strutture mappate	50%	25%	100%	20%	100%	14%
	3) Migliorare il benessere organizzativo del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo	Livello di benessere complessivo del personale (questionario sul benessere organizzativo docenti e PTA)					>4,5 (scala 1-6)	14%
	4) Avvio sperimentale della nuova riorganizzazione gestionale	N. strutture riorganizzate	1	25%	5	20%	tutte	14%
P.3 Reclutamento	5) Creazione di uno strumento sperimentale per orientare le scelte nelle politiche di reclutamento del personale docente	Predisposizione del cruscotto per il reclutamento docenti					ON	14%
Tutti gli ambiti	6) Sostenere la migliore realizzazione dei progetti del Piano delle Performance	% di raggiungimento degli obiettivi operativi del Piano delle Performance	75%	25%	75%	20%	75%	14%
	7) Introduzione della valutazione bottom up nel SMVP	Implementazione della pertinente scheda di valutazione			ON	20%	ON	14%
TOTALE				100%		100%		100%

2.3. SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In riferimento alla valutazione di impatto del contesto esterno, per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, si rappresenta quanto segue.

Il contesto esterno riguarda le caratteristiche dell'ambiente, le dinamiche socio-territoriali e settoriali, i portatori di interessi esterni e gli interlocutori dell'ente.

L'analisi del contesto esterno a ciascuna amministrazione ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale essa opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

L'Ateneo esplica le sue attività, oltre che a Verona, anche nelle sedi decentrate di Vicenza, Trento, Bolzano, Legnago, Rovereto, Ala di Trento.

In relazione alle attività svolte, sono tre le tipologie di portatori e rappresentanti di interessi:

- studenti e famiglie di appartenenza;
- altre amministrazioni;
- imprese con cui l'Ateneo si rapporta o in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

Nell'ambito del quadro sopra descritto, l'alta formazione universitaria si pone quale strumento importante per il territorio di riferimento e l'incremento dell'occupazione, oltre che per lo sviluppo culturale e sociale della regione.

In tale contesto, di rilevante interesse appare la relazione con il mondo delle imprese, con riferimento alla realizzazione della cosiddetta "Terza Missione", ossia il servizio a favore del territorio sul piano tecnologico, assistenziale, economico, sociale e culturale, e l'attività relativa al "conto terzi", nella quale le imprese rivestono il ruolo di committenti per attività di ricerca e sperimentazione, formazione e consulenza e assistenza di vario tipo.

A titolo di esempio, l'Università degli Studi di Verona, al fine di incentivare la realizzazione di progetti congiunti di ricerca, innovazione e sviluppo con Enti privati, Enti pubblici di ricerca ed Enti pubblici no profit, ha avviato dal 2005 il programma Joint Projects – Bando di Ateneo per la realizzazione di progetti congiunti con Imprese ed Enti. Tale iniziativa, destinata a coinvolgere il sistema economico nei progetti strategici della ricerca e ad intensificare i rapporti con il territorio, ha riscosso nelle precedenti edizioni un notevole successo. Per questo motivo, allo scopo di incrementare le collaborazioni con il territorio, è stato approvato il nuovo Bando *Joint Research*, che co-finanzia la realizzazione di progetti, presentati e valutati positivamente, nelle due linee di finanziamento previste dall'art. 4 del Bando:

LINEA 1: in favore di progetti di ricerca congiunti con partner finanziari, quali imprese, costituite nelle varie forme giuridiche, (con esclusione degli spin off convenzionati con l'Università di Verona e delle Università pubbliche o private italiane o straniere), e/o con gli Enti Pubblici di ricerca.

LINEA 2: in favore di progetti di ricerca congiunti con partner finanziari, quali gli Enti pubblici non economici e gli Enti del Terzo settore (con esclusione degli spin off convenzionati con l'Università di Verona e delle Università pubbliche o private italiane o straniere).

Per il 2022 sarà emanato un nuovo bando con un finanziamento per la linea 1) e per la linea 2) indicativamente nel mese di ottobre.

I settori individuati come maggiormente critici e che interessano più direttamente l'Ateneo possono essere considerati quello degli appalti di lavori pubblici, delle procedure di reclutamento del personale, dei procedimenti amministrativi con particolare riguardo a quelli finalizzati ad ampliare la sfera giuridica dei destinatari con benefici economici.

I suddetti ambiti sono stati oggetto di analisi e valutazione del rischio, con la conseguente individuazione di misure di prevenzione ad hoc. Per i relativi approfondimenti si rimanda al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024.

In riferimento alla valutazione di impatto del contesto interno, per evidenziare se la *mission* dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa,

si rappresenta quanto segue.

È fondamentale ricordare sinteticamente la struttura organizzativa dell'Amministrazione, sia a livello centrale sia con riferimento alle sedi periferiche dislocate sul territorio, evidenziandone la dimensione strutturale anche in termini di dotazione di personale oltre alle principali funzioni svolte.

La struttura organizzativa dell'Ateneo è articolata in strutture didattiche quali i Dipartimenti, le Scuole di Medicina e Chirurgia, Economia e Management, Scienze e Ingegneria¹, i Corsi di Laurea, i Corsi di Laurea Magistrale, le Scuole di Specializzazione, i Corsi e le Scuole di Dottorato di ricerca e i Corsi di Master universitario e in strutture di ricerca quali i Dipartimenti, i Centri di Ateneo, Centri Interdipartimentali ed i Centri Interuniversitari.

Per la rappresentazione di dettaglio, si rimanda alla successiva Sezione 3 del presente documento "Organizzazione e Capitale Umano", in particolare al paragrafo 3.1 "Struttura Organizzativa dell'Ateneo".

La dimensione organizzativa è anche evidenziata sul portale di Ateneo alla pagina:

<https://www.univr.it/it/organizzazione>

Con riferimento alla mappatura dei "processi sensibili" al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, anche in questo caso, per i relativi approfondimenti si rimanda al **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024**.

In particolare, in questo contesto si evidenzia quanto segue.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il documento programmatico pluriennale, adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, che individua le misure d'Ateneo per la prevenzione del rischio di illegalità e corruzione, nonché per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza ed accesso diffuso ai dati e alle informazioni sui servizi amministrativi, che debbono essere assicurate a tutti gli stakeholder.

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano sono coordinati con gli obiettivi previsti dal Piano delle Performance e trovano spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale.

Per la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, individuati i rischi corruttivi, l'Ateneo programma le misure sia generali, previste dalla Legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo.

Saranno privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità; con particolare favore per le misure di digitalizzazione.

Deve trattarsi di misure di prevenzione della corruzione compatibili con le specifiche caratteristiche strutturali ed organizzative dell'Ateneo.

Per il triennio 2022-2024, oltre alle attività messe a regime nel corso degli ultimi anni, sulla scorta della nuova mappatura dei processi avviata nel 2020 dalla Direzione Generale e giunta all'ultima fase, ovvero la messa a punto del Modello Organizzativo complessivo, è stato delineato un articolato programma per la gestione del rischio corruttivo che coinvolgerà tutte le strutture dell'Ateneo, allo scopo di identificare le Aree che possano risultare potenzialmente esposte a rischi corruttivi e programmare le idonee misure di prevenzione della corruzione.

Il programma dei lavori è suddiviso in quattro fasi:

- a) Definizione aree di rischio: i processi individuati con la mappatura vengono suddivisi nelle Aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi;

¹ A far data dal 1° ottobre 2022 le Scuole di Economia e Management e di Scienze e Ingegneria saranno soppresse.

- b) Valutazione del rischio corruttivo: i rischi vengono identificati, analizzati e confrontati con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive da adottare;
- c) Trattamento del rischio corruttivo: viene programmata l'attuazione delle misure correttive e delle modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse;
- d) Piano di Monitoraggio e Riesame delle misure: adozione del piano di monitoraggio e riesame annuale delle misure di prevenzione.

Al processo di gestione del rischio corruttivo e aggiornamento delle aree a rischio, di respiro triennale, si affiancano le misure di prevenzione già pianificate negli anni precedenti o in via di completamento:

- Codice di comportamento;
- Rotazione ordinaria e straordinaria del personale;
- Astensione in caso di conflitto di interessi;
- Attività ed incarichi extraistituzionali;
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e autorizzazione di incarichi esterni;
- Misura preventiva nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (art. 35-bis D.lgs. 165/2001);
- Tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito;
- Formazione e Comunicazione;
- Patti di integrità;
- *Pantouflage*;
- Trasparenza
- Regolamento sulla disciplina di accettazione degli atti liberali: donazioni e sponsorizzazioni
- Predisposizione Linee guida sul conferimento di incarichi a soggetti esterni all'Ateneo
- Revisione e aggiornamento del Regolamento assegni di ricerca
- Predisposizione di Linee guida contenenti indicazioni per la corretta pubblicazione delle delibere degli Organi accademici centrali e delle strutture decentrate
- Analisi di fattibilità sull'implementazione di un software per la gestione dell'accesso dei partecipanti alle prove concorsuali ai propri elaborati scritti
- Controllo e monitoraggio sulle procedure di reclutamento, sulle procedure di gara e sulle società partecipate

Come già indicato, per gli approfondimenti sulle singole misure si rinvia al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.

2.4. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 dell'Università di Verona è stato redatto ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2008 n. 1980 e della Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero della Pubblica Amministrazione e del sottosegretariato alle pari opportunità.

Il Piano in ottemperanza al principio di uguaglianza e dei principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione Italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, mira a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere organizzativo, a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, consolidando progetti già attivi e promuovendone di nuovi.

Nello specifico, il Piano triennale di Azioni Positive per gli anni 2021-2024 intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
3. Benessere organizzativo;
4. Equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale;
5. Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione;
6. Azioni di rete volte agli obiettivi di cui sopra.

Il testo completo del Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024, con la declinazione degli obiettivi del Piano in azioni, è riportato nell'allegato n. 3.

In particolare il CUG propone:

- l'organizzazione di percorsi di genere nell'area delle competenze trasversali (laboratorio BELivein-YOURself, che verrà riproposto per la giornata internazionale per i diritti delle donne, in streaming e in presenza, un laboratorio rivolto alla comunità studentesca, per riflettere sull'uso dei termini e delle parole, come possibile arma di violenza, e sui temi del body shaming e body positivity);
- l'esposizione itinerante “STOP/ Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista”, esposizione itinerante che da novembre 2020 è esposta nelle numerose sedi universitarie, con 15 pannelli realizzati per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso;
- l'offerta di uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperto/a in materia;
- l'avvio di una relazione più stretta fra il Cug e il Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti;
- la conferma del sostegno alla gestione del nido di infanzia universitario, “Baby Ateneo”;
- la promozione del benessere psicofisico mediante una convenzione attualmente attiva che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un sostegno economico;
- La diffusione del documento del Bilancio di genere, recentemente redatto e pubblicato dall'Ateneo;
- il piano per l'equilibrio di genere - *Gender Equality Plan (Gep)*, recentemente redatto dall'Università di Verona in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti i bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione. Il Gep dell'Ateneo di Verona ha l'obiettivo di un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare politiche di gender balance fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca e amministrativo, a evitare la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio. Il progetto promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di terza missione e di public engagement.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Ateneo, con riguardo all'organizzazione del lavoro agile, alle politiche di programmazione e reclutamento del personale, al Piano delle iniziative di formazione rivolte allo stesso.

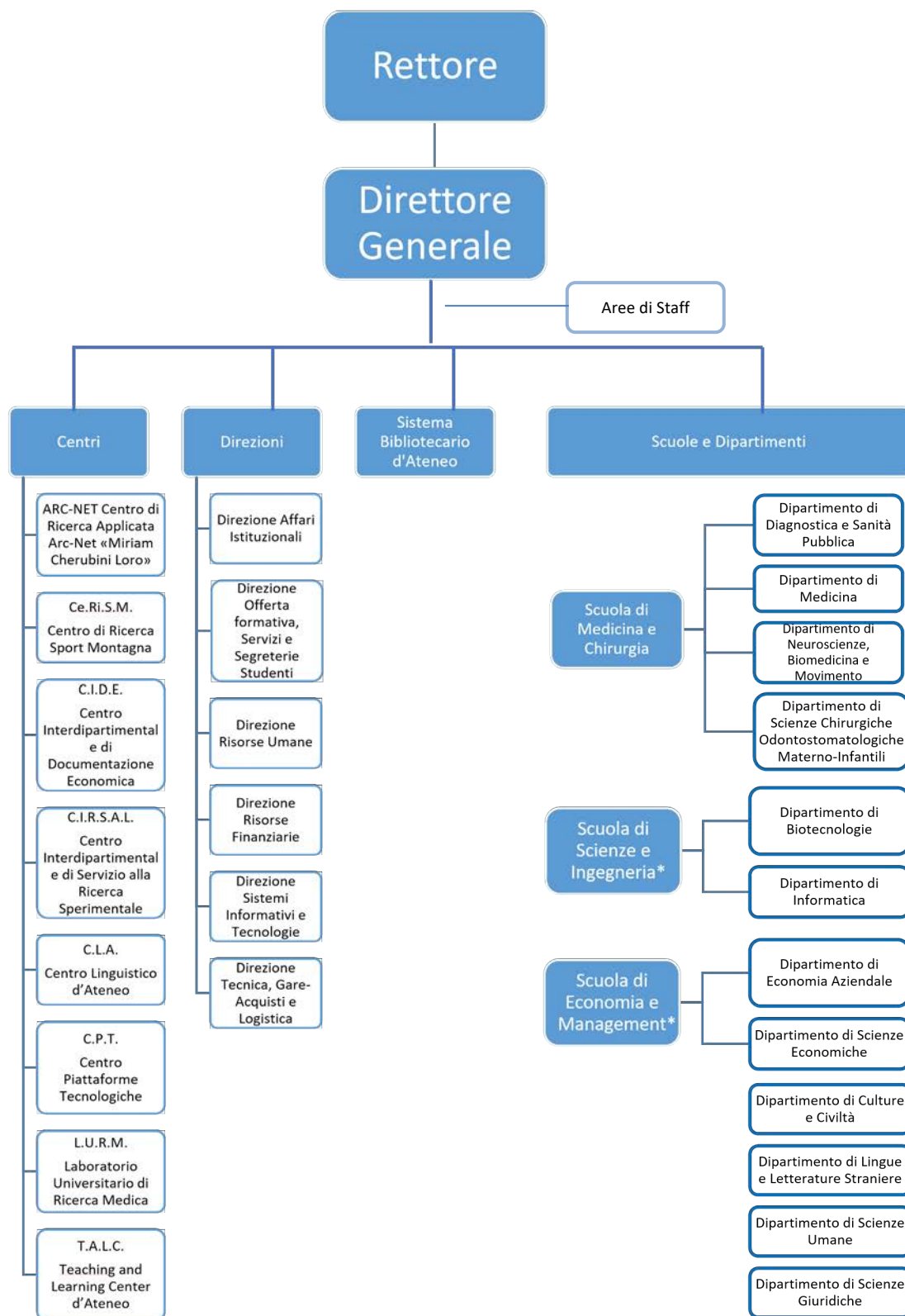
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO

L'Università degli Studi di Verona ha un'organizzazione articolata in strutture didattiche, scientifiche e amministrative, secondo quanto previsto dal vigente Statuto. Gli organi di governo sono il Rettore, il Direttore Generale, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione. Gli organi di controllo sono il Nucleo di Valutazione e il Collegio dei Revisori dei Conti. Sono inoltre previsti i seguenti organismi: Presidio della Qualità, Comitato Unico di Garanzia e Collegio di Disciplina.

Le attività di ricerca e didattica sono affidate ai 12 Dipartimenti, di cui 5 di eccellenza (periodo 2018-2022).

Completano il quadro la Scuola di Dottorato e, a far data dal 1° ottobre 2022, la sola Scuola di Medicina e Chirurgia cui è affidato il coordinamento, la razionalizzazione e la gestione dei corsi di studio che prevedono il coinvolgimento di più strutture dipartimentali.

La struttura complessiva dell'Ateneo è rappresentata in sintesi dall'organigramma di seguito riportato:



* Le Scuole di Scienze e Ingegneria e di Economia e Management saranno disattivate con decorrenza 1° ottobre 2022

Organigramma della Struttura amministrativo-gestionale e livelli di responsabilità organizzativa

L'attuale assetto organizzativo della struttura amministrativo-gestionale dell'Ateneo, risultato di un processo di riorganizzazione, è stato adottato con Decreto del Direttore Generale all'inizio del 2022, in conformità a quanto previsto dalla legge n. 240 del 30/12/2010; un provvedimento integrativo, intervenuto nel mese di maggio, ne ha ulteriormente modificato l'assetto. La riorganizzazione è nata da un elaborato processo di analisi organizzativa complessiva e di contesto, in parallelo alla definizione e svolgimento delle attività, svolte in successione, di ricognizione delle competenze possedute dal Personale tecnico-amministrativo (anno 2020, progetto Notorius) e di mappatura integrale dei processi gestionali d'Ateneo, intrapresa nel 2021 e in via di perfezionamento.

Gli obiettivi connessi rispondono alle seguenti finalità:

- ottimizzazione e snellimento dei processi amministrativi;
- continuo miglioramento dei servizi offerti, in un'ottica di orientamento all'utenza, interna ed esterna;
- sviluppo di strumenti organizzativi di coordinamento e integrazione che permettano, nel rispetto dell'autonomia e responsabilità, la condivisione di strategie e azioni comuni;
- promozione del benessere organizzativo, anche attraverso la definizione di nuove metodologie di organizzazione del lavoro;
- valorizzazione delle risorse umane, da attuarsi tramite iniziative di sviluppo professionale.

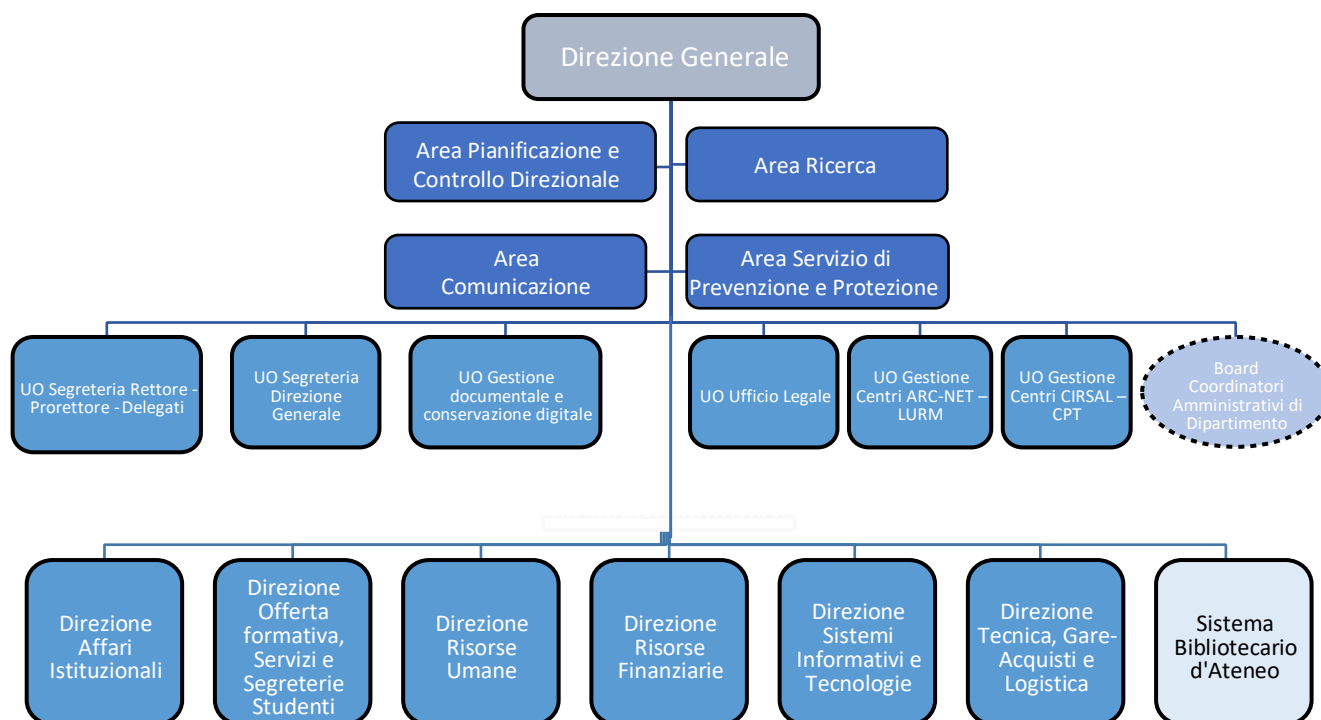
La responsabilità dell'organizzazione complessiva dei servizi, delle risorse strumentali e della gestione del personale tecnico e amministrativo è affidata alla Direzione Generale.

La struttura gestionale che afferisce alla Direzione Generale è articolata come segue:

- Direzione Affari Istituzionali
- Direzione Offerta Formativa, Servizi e Segreterie Studenti
- Direzione Risorse Finanziarie
- Direzione Risorse Umane
- Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie
- Direzione Tecnica, Gare-Acquisti e Logistica
- Sistema Bibliotecario di Ateneo

Alla Direzione Generale, inoltre, afferiscono direttamente le seguenti Aree, Unità Operative in staff e Board come di seguito riportato:

- Area Pianificazione e Controllo Direzionale
- Area Ricerca
- Area Comunicazione
- Area Servizio di Prevenzione e Protezione
- o Segreteria Rettore - Prorettore - Delegati
- o Segreteria Direzione Generale
- o Gestione documentale e conservazione digitale
- o Ufficio Legale
- o Gestione Centri ARC-NET – LURM
- o Gestione Centri CIRSAL – CPT
- Board Coordinatori Amministrativi di Dipartimento



Ciascuna Direzione - struttura complessa avente la piena responsabilità di un ambito multifunzionale di particolare ampiezza e/o valenza strategica - è al suo interno articolata in Aree, con responsabilità di uno più settori funzionali; le Aree possono essere a loro volta organizzate in Unità organizzative, cui è affidato il presidio di un settore gestionale omogeneo.

I livelli di responsabilità attualmente previsti dal modello organizzativo-gestionale adottato nell'Ateneo sono i seguenti:

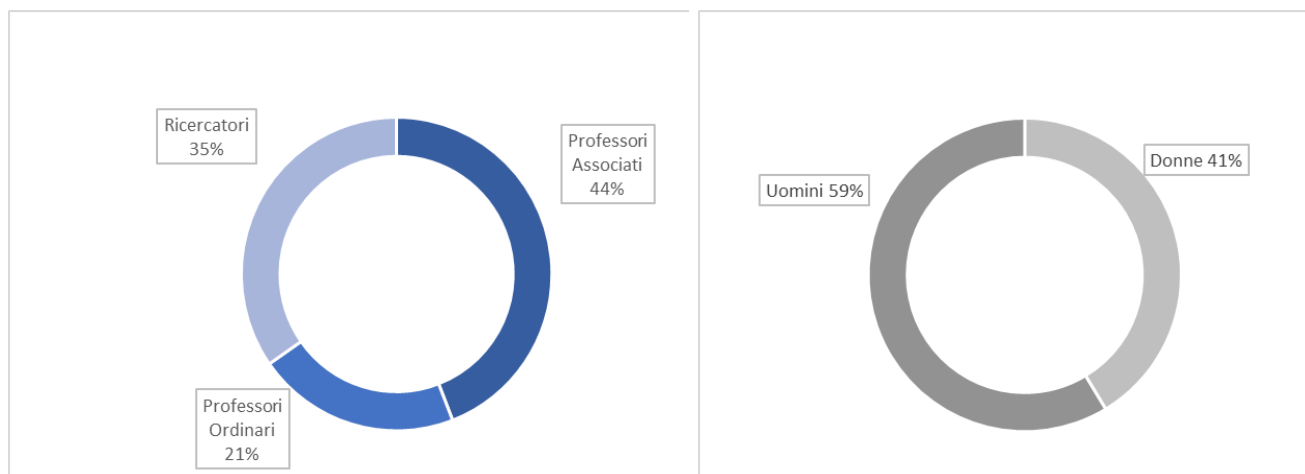
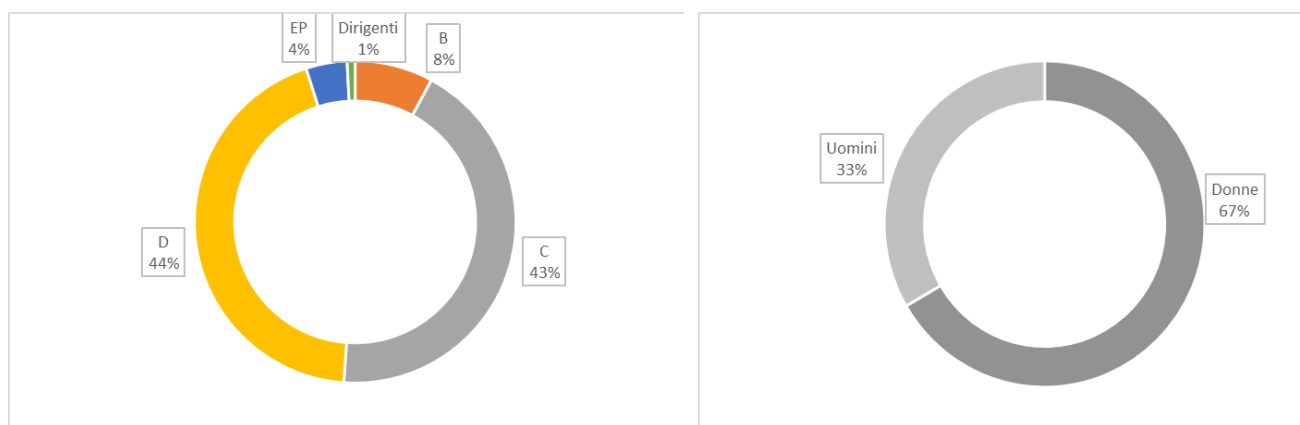
- Direttore Generale
- Responsabile di I livello: Personale Dirigente
- Responsabile di II livello: Responsabile di Area o Struttura complessa
- Responsabile di III livello: Responsabile di Unità Organizzativa
- Personale titolare di Funzione Specialistica

Nelle tabelle seguenti è riportata la composizione (dato al 1/1/2022), in termini di numerosità (Fig.1), e articolazione proporzionale (Fig.2-3) del personale universitario (personale docente, ricercatori, CEL, personale dirigente e tecnico-amministrativo):

Figura 1 - Consistenza numerica Personale Docente e PTA

PERSONALE DOCENTE	N. unità	PERSONALE TA E ASSIMILATO	N. unità
Professore Ordinario	175	Direttore Generale e Dirigenti	7*
Professore Associato	364	Personale Tecnico Amministrativo	705
Professore Associato conf. tempo pieno da altro Ateneo (L. 240/10 Art.6 c11)	1	PTA Tecnologo (t.det.)	3
Ricercatore t.ind.	92	Personale Tecnico Amministrativo t.det.	38
Ricercatore t.det. (di cui RTDa: 89)	195	CEL	37
Docente a contratto	380		
Totale personale docente	1207	Totale personale TA e assimilato	790
		TOTALE COMPLESSIVO	1997

*n.2 Dirigenti in aspettativa (dato aggiornato al 28/6/2022)

Figura 2 - Personale docente per Ruolo e genere**Figura 3 - Personale TA e bibliotecario per Categoria e genere**

Il grafico e la tabella che seguono riportano la distribuzione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per struttura di afferenza (dato al 1/1/2022), suddiviso per genere (Fig.4) e inquadramento (Fig.5):

Figura 4- Personale TA e bibliotecario: distribuzione per struttura di afferenza e genere

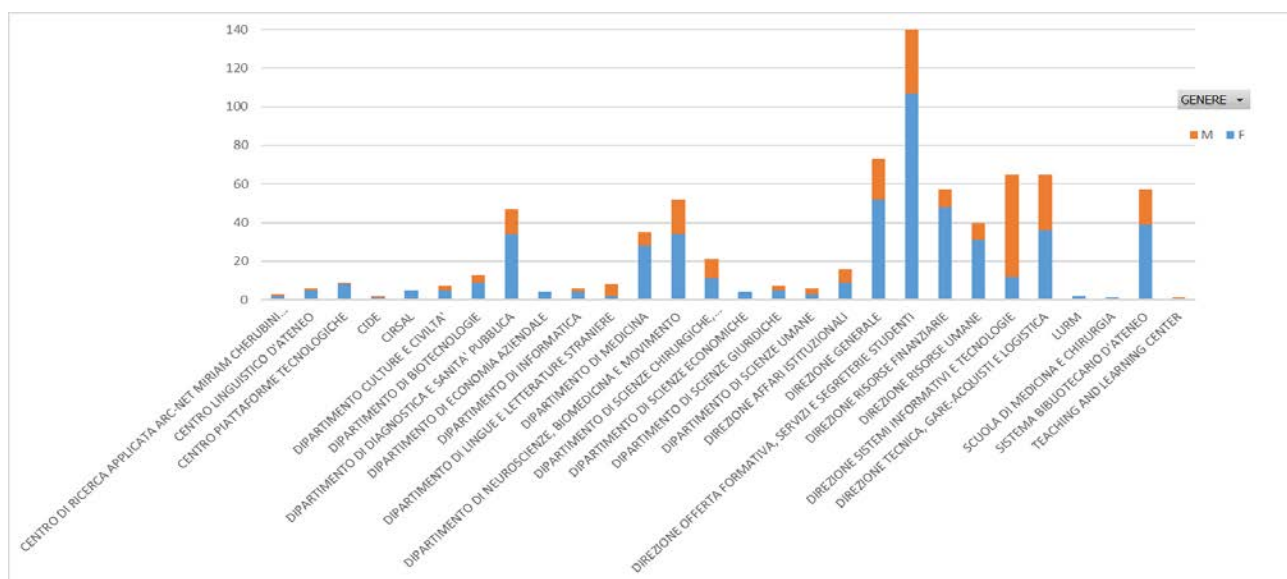


Figura 5 - Personale TA e bibliotecario: distribuzione per struttura di afferenza e Ruolo

STRUTTURA	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP	Dirigente	Tecnologo	Totale
Direzioni e SBA							
DIREZIONE GENERALE	3	26	41	3			73
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI		5	9	1	1		16
DIREZIONE OFFERTA FORMATIVA, SERVIZI E SEGRETERIE STUDENTI	6	96	33	4	1		140
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	6	34	13	3	1		57
DIREZIONE RISORSE UMANE	5	19	12	3	1		40
DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE		27	33	4	1		65
DIREZIONE TECNICA, GARE-ACQUISTI E LOGISTICA	27	18	16	3	1		65
SISTEMA BIBLIOTECARIO D'ATENEO	3	26	27	1			57
Totale Direzioni e SBA	50	251	184	22	6	0	513
Scuole e Dipartimenti							
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'		4	1	1		1	7
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE		3	9			1	13
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	1	16	29	1			47
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	1	2	1				4
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA		5	1				6
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE		5	3				8
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	1	11	23				35
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	4	11	32	4		1	52
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI		4	16	1			21
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE		2	2				4
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE		3	3	1			7
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE		2	3	1			6
SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA			1				1
Totale Scuole e Dipartimenti	7	68	124	9	0	3	211
Centri							
CENTRO DI RICERCA APPLICATA ARC-NET MIRIAM CHERUBINI LORO - ALLEATI PER LA RICERCA SUL CANCRO			3				3
CENTRO LINGUISTICO D'ATENEO	2	1	3				6
CENTRO PIATTAFORME TECNOLOGICHE			9				9
CIDE			2				2
CIRSAL		3	2				5
LURM			2				2
TEACHING AND LEARNING CENTER		1					1
Totale Centri	2	5	21	0	0	0	28

A seguire infine, le consistenze del personale TA e bibliotecario, suddiviso per Area professionale di appartenenza, inquadrato per genere (Fig.6) e rappresentazione dell'età media (Fig.7), per genere e profilo professionale.

Figura 6 - Personale PTA e bibliotecario per Area professionale e genere

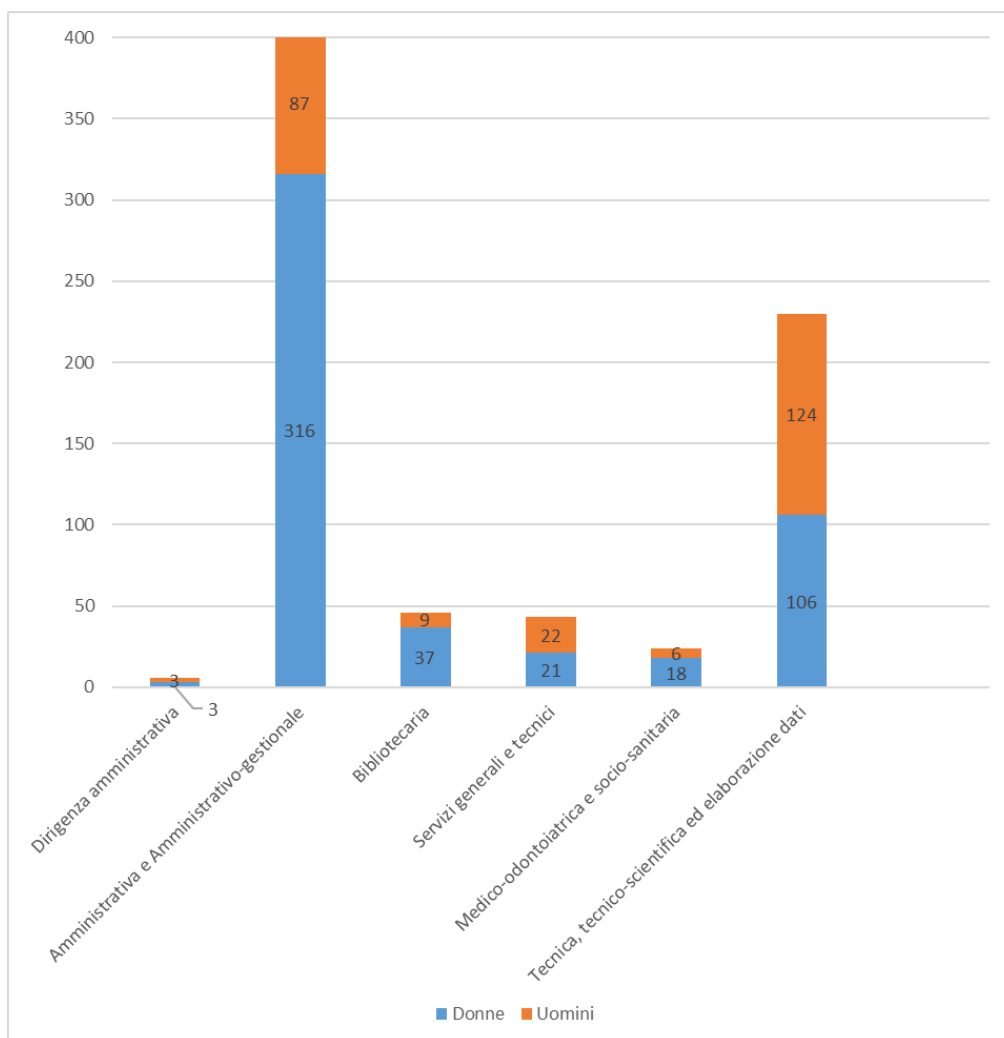
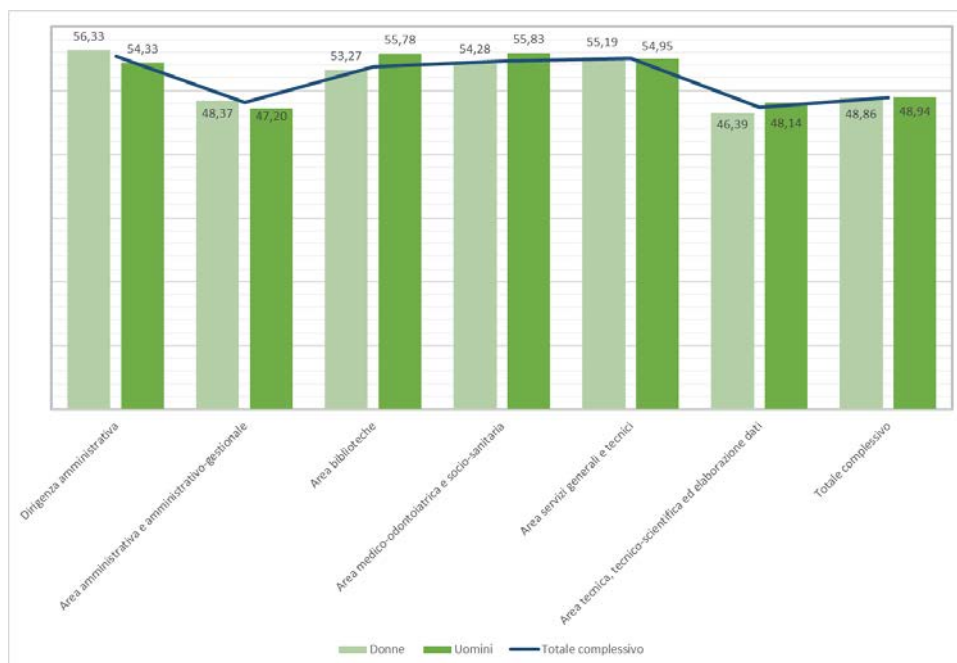


Figura 7- Età media personale TA e bibliotecario per Area professionale e genere



3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A causa dell'emergenza sanitaria, negli ultimi due anni, si è reso necessario un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza.

Le amministrazioni, pur di garantire comunque i servizi offerti agli utenti interni ed esterni, hanno dovuto adattarsi e considerare il "lavoro agile" come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla normativa vigente prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Anche l'Università degli Studi di Verona ha affrontato l'emergenza pandemica applicando la nuova modalità di svolgimento delle attività lavorative, ponendo in atto una forte accelerazione ai processi di dematerializzazione, delocalizzando i processi e le procedure amministrative.

Considerate le proprie competenze e le infrastrutture tecnologiche, ha dato impulso alle piattaforme informatiche di comunicazione a distanza e ha reso immediatamente fruibili le piattaforme informatiche ZOOM di comunicazione, i collegamenti VPN per rendere sicuri gli accessi alle piattaforme informatiche in uso in Ateneo, agevolando la modalità lavorativa "lavoro agile emergenziale".

Questo Ateneo, prima dell'emergenza sanitaria, vantava un'esperienza pluriennale in tema di telelavoro, nello specifico si trattava di 2 progetti, avviati fin dal 2001, il "Progetto Iride", finalizzato a integrare le esigenze di flessibilità della prestazione dei lavoratori con le finalità di conciliazione tra vita professionale e vita familiare e il "Progetto Mobilità sostenibile", realizzato per favorire i/le dipendenti nei casi di domicilio lontano dalla sede di lavoro. Nel 2019 i dipendenti complessivamente coinvolti nei due progetti sono stati 56 (46 donne e 11 uomini).

Tale esperienza consolidata ha permesso all'Ateneo di estendere fin dall'inizio della pandemia l'accesso al lavoro agile alla quasi totalità (80%) del personale tecnico amministrativo.

L'Ateneo si è dotato già dal 26 febbraio 2020 di un disciplinare che ha permesso l'estensione del lavoro agile al personale TA secondo le previsioni contenute nel DPCM 25 febbraio 2020 per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

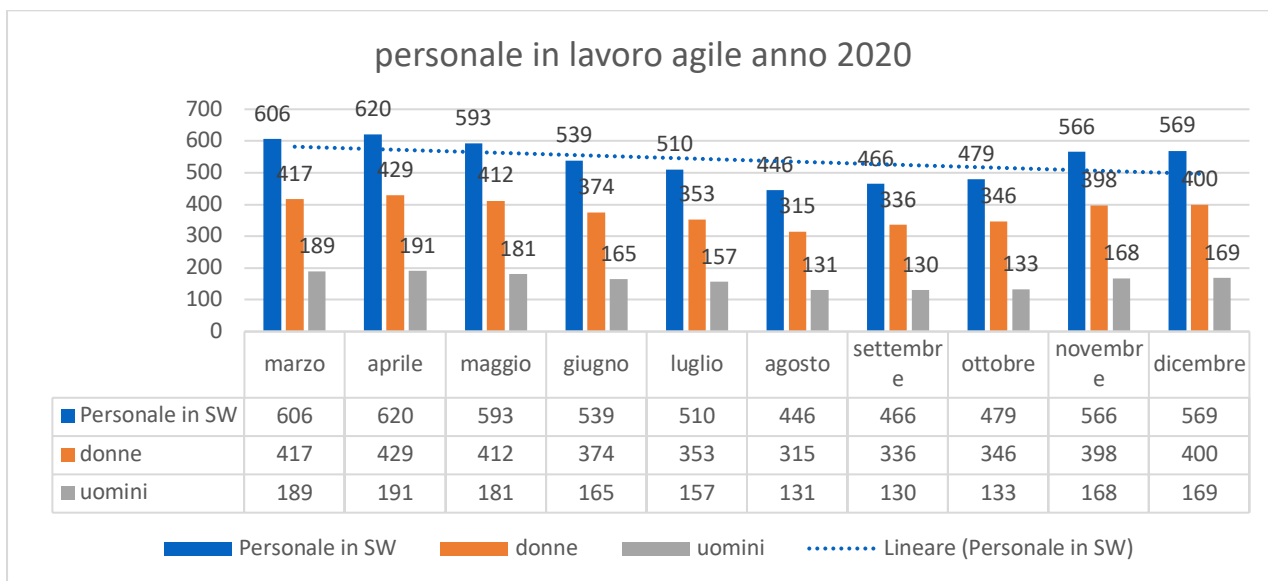
A seguire, nel mese di luglio 2020, ha adottato un "Protocollo di intesa" con la parte sindacale concernente l'applicazione delle disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile ex art. 263 L.77/20 con cui, sostanzialmente, nel rispetto dei contingenti previsti dalle disposizioni vigenti in presenza o da remoto, ha individuato le modalità attuative del lavoro agile fino al termine dell'emergenza sanitaria.

L'adozione di entrambi i documenti è stata condivisa con le parti sociali e con l'Unità di Crisi dell'Ateneo e sono stati forniti ai dipendenti che ne facevano richiesta circa 300 PC portatili fin dai primi mesi di pandemia.

In particolare è stato previsto:

- l'affidamento ai Direttori di Dipartimento/Scuole/Centri, Dirigenti e Responsabili di Struttura della pianificazione delle attività e della turnazione del personale in presenza e in modalità agile;
- l'invito a prestare particolare attenzione ai lavoratori "fragili" e ai lavoratori con familiari conviventi in tale situazione, alle madri e ai padri con figli minori di anni 14, nonché ai dipendenti con domicilio distante almeno 30 km, al fine di limitare il ricorso al trasporto pubblico.

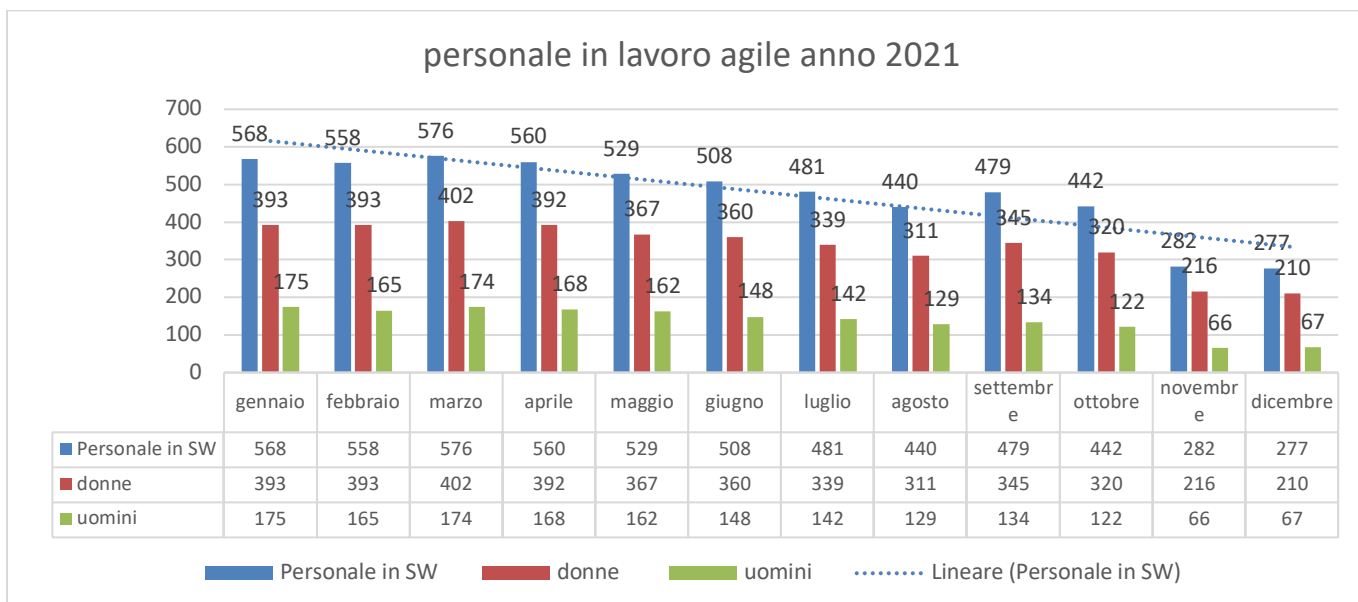
Nel grafico si può vedere il numero di dipendenti che hanno utilizzato il lavoro agile nel corso dell'anno 2020, numero correlato all'evoluzione della pandemia, con un picco coincidente con il mese di aprile (620 persone), una diminuzione nel periodo estivo e una stabilizzazione nei periodi successivi fino a dicembre (569 persone), su un organico di 758 unità di personale T.A. e Dirigente al 31/12/2020.

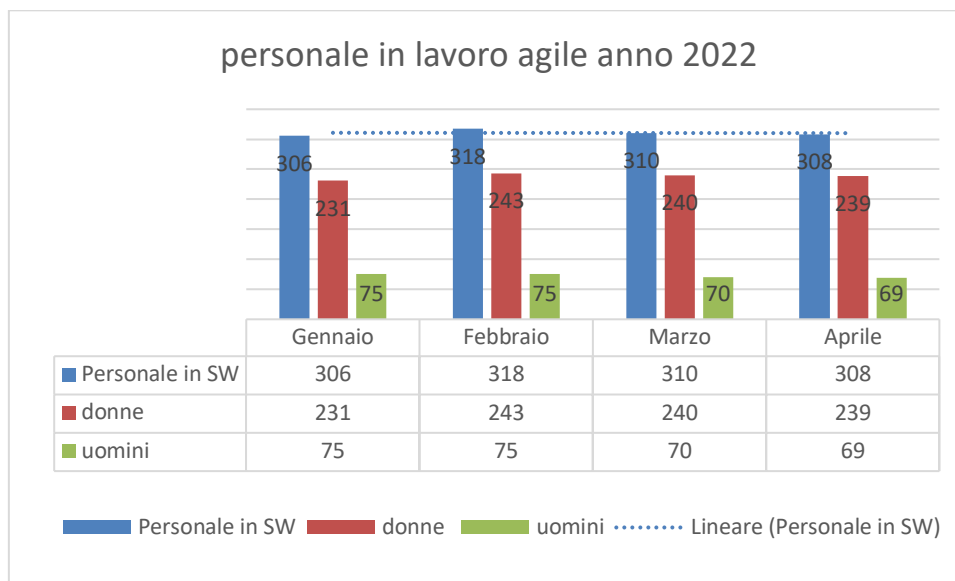


Nel 2021 il ricorso al lavoro agile all'interno dell'Ateneo si è svolto in coerenza con il quadro normativo nazionale e con l'ultimo Protocollo di Intesa sottoscritto con le parti sindacali, in vigore dal 4 gennaio 2021. L'ateneo ha fornito ulteriori 70 pc portatili in aggiunta a quelli già dati.

I dati sotto riportati mostrano l'accesso al lavoro agile nel corso del 2021. Il picco si registra nel mese di marzo 2021 (576 dipendenti) su un organico di 754 unità di personale T.A. e Dirigente al 31/12/2021.

Risulta evidente, già dal mese di novembre 2021, la diminuzione del numero di persone in lavoro agile, come conseguenza dell'applicazione del Decreto dell'8 ottobre 2021 "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", numero che è aumentato e si è consolidato nei primi mesi del 2022 anche a causa del perdurare dei contagi da COVID.





Il citato decreto dell'8 ottobre ha previsto che la modalità del lavoro agile nella pubblica amministrazione dovesse rientrare nella disciplina ordinaria, con la sottoscrizione di un Accordo individuale di lavoro agile contenente:

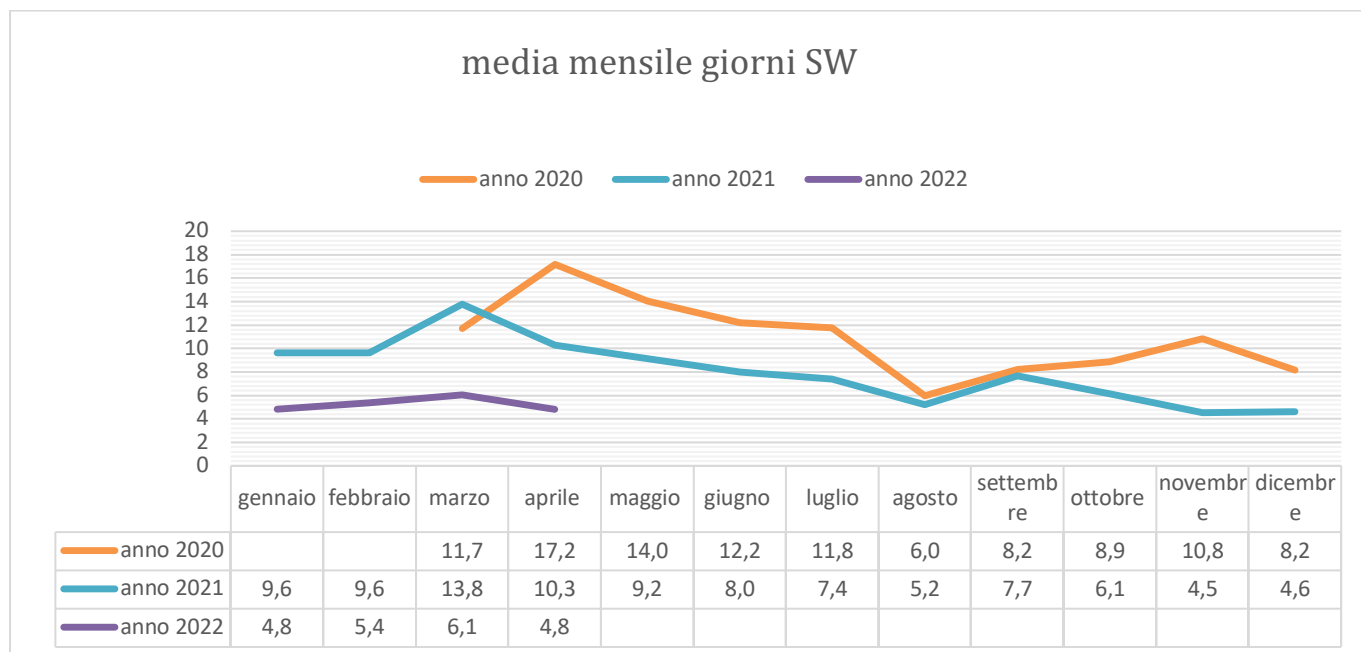
- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- 4) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- 5) la rotazione del personale impiegato in presenza.

Lo schema ordinario di Accordo di questa Amministrazione, in attesa dell'approvazione di una disciplina contrattuale, viene sottoscritto tra dipendente e Direttore di Dipartimento/Scuola/Centro o Dirigente con una durata mediamente trimestrale, prevedendo in particolare:

- 1) l'indicazione degli obiettivi quantificabili condivisi con il proprio Dirigente/Direttore/Responsabile di Struttura; che verranno verificati attraverso la stesura di un report mensile dell'attività svolta e di un report finale sui risultati conseguiti;
- 2) la possibilità di svolgere lavoro agile per un massimo di 2 giornate alla settimana e per un numero di ore inferiore al 50% del profilo orario settimanale, con una reperibilità corrispondente alla durata della propria giornata lavorativa in fasce orarie anche discontinue e con una fascia di disconnessione dalle 18,30 alle ore 8,00, oltre a sabato, domenica e festivi;
- 3) la misurazione della prestazione lavorativa da parte del Responsabile di Struttura/Referente attraverso un monitoraggio e una verifica costante dei servizi/attività/procedimenti effettuati sia qualitativa sia quantitativa, secondo una periodicità che tenga conto della natura delle attività che il dipendente deve svolgere in modalità agile e attraverso la predisposizione di un report mensile sull'andamento dell'attività e un report finale sul raggiungimento degli obiettivi
- 4) oltre alla specificazione di misure inerenti alla custodia e riservatezza dei dati trattati e un'informativa della sicurezza sul lavoro.

Nonostante il mantenimento di un elevato numero di fruitori del lavoro agile anche nel 2022 dal grafico sottostante si può vedere la **flessione delle giornate mensili usufruite** in modalità agile dal personale Tecnico Amministrativo, che si aggira mediamente su poco più di una giornata settimanale,

in osservanza alle disposizioni del Decreto citato, anche al fine di consentire la rotazione del personale impiegato in presenza.



In particolare, questo Ateneo ha promosso ed implementato un modello di lavoro agile misto, alternato sulla presenza e sul lavoro da remoto che si differenzia in funzione della tipologia di servizio svolto dal personale. Per giungere a tale obiettivo è stato molto utile il progetto della mappatura dei processi, che ha contemplato anche la previsione della loro compatibilità o meno con l'erogazione da remoto e quanto questi potessero essere svolti in remoto o in presenza. Tale valutazione è stata condotta focalizzando l'attenzione sulle fruizioni di tutti i servizi da parte dell'utenza e, quindi, garantendone accesso e rispondenza assoluta anche attraverso l'implementazione di processi di dematerializzazione documentale ed *help desk on demand*. Ai responsabili di struttura è stata demandata la scelta del personale da porre in lavoro agile.

Tutto il processo è informatizzato ed è stato prodotto *in house*.

Di seguito si riporta la tabella con le percentuali di eseguibilità potenziale in lavoro agile dei macroprocessi mappati, da cui si rileva che solo una minima percentuale di macroprocessi devono essere svolti completamente in presenza:

Codice Macroprocesso	Descrizione Macroprocesso	Eseguibilità in modalità Agile			
		No	Sì	Sì, parzialmente	
Amministrazione	AMM-01.01	Gestione, predisposizione budget e controllo della gestione	0,00%	81,25%	18,75%
	AMM-01.02	Pianificazione delle risorse umane	0,00%	25,00%	75,00%
	AMM-01.03	Assicurazione qualità, Accredimento, Valutazione e Gestione ANAC & ANVUR	7,69%	76,92%	15,38%
	AMM-01.04	Contabilità generale e analitica e gestione fiscalità	0,00%	64,71%	35,29%
	AMM-01.05	Gestione contabile ciclo acquisti (da ordine/contratto a pagamento fattura)	0,00%	66,67%	33,33%
	AMM-01.06	Gestione contabile personale strutturato e non (da registrazione contratto a pagamento compensi)	0,00%	75,00%	25,00%
	AMM-01.07	Affari istituzionali e supporto organi collegiali	0,00%	50,00%	50,00%
	AMM-01.08	Affari legali	0,00%	75,00%	25,00%
	AMM-01.09	Comunicazione esterna e relazioni coi media	0,00%	66,67%	33,33%

		Eseguibilità in modalità Agile			
Codice Macroprocesso	Descrizione Macroprocesso	No	Sì	Sì, parzialmente	
AMM-01.10	Merchandising, sponsorship e fundraising	0,00%	0,00%	100,00%	
AMM-01.11	Comunicazione interna, gestione eventi e cerimoniale	0,00%	0,00%	100,00%	
AMM-01.12	Servizi sociali e welfare	0,00%	33,33%	66,67%	
AMM-01.13	Gestione amministrativa personale non strutturato	20,00%	20,00%	60,00%	
AMM-01.14	Gestione delle attività di formazione del personale TA e docente	0,00%	0,00%	100,00%	
AMM-01.15	Gestione amministrativa personale strutturato	0,00%	73,33%	26,67%	
AMM-01.16	Gestione concorsi, trasferimenti e mobilità interni e esterni	0,00%	80,00%	20,00%	
Didattica	DID-03.01	Orientamento in entrata	0,00%	83,33%	16,67%
	DID-03.02	Gestione alloggi (vita collegiale)	0,00%	66,67%	33,33%
	DID-03.03	Gestione mense	0,00%	100,00%	0,00%
	DID-03.04	Gestione borse di studio	0,00%	40,00%	60,00%
	DID-03.05	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Gestione esami, carriere e supporto agli studenti	5,26%	52,63%	42,11%
	DID-03.06	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa	0,00%	57,14%	42,86%
	DID-03.07	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica	0,00%	60,00%	40,00%
	DID-03.08	Didattica in itinere per Lauree di I e II livello e a CU: Supporto attività di e-learning	0,00%	0,00%	100,00%
	DID-03.09	Gestione esami, carriere e supporto agli studenti di corsi accademici post-laurea	0,00%	30,00%	70,00%
	DID-03.10	Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa accademica post-laurea	12,50%	12,50%	75,00%
	DID-03.11	Supporto tecnico e organizzativo per l'attività didattica accademica post-laurea	25,00%	50,00%	25,00%
	DID-03.12	Orientamento in uscita	0,00%	50,00%	50,00%
	DID-03.13	Internazionalizzazione studenti	0,00%	10,00%	90,00%
	DID-03.14	Internazionalizzazione docenti, ricercatori e TA	0,00%	57,14%	42,86%
	DID-03.15	Supporto alle gestione ospedaliera	0,00%	40,00%	60,00%
Infrastrutture	INFR-02.01	Edilizia_Nuovi interventi edilizi	20,00%	60,00%	20,00%
	INFR-02.02	Edilizia_Interventi sul costruito	14,29%	57,14%	28,57%
	INFR-02.03	Approvvigionamenti_Pianificazione e supporto amministrativo all'esecuzione del contratto	0,00%	70,00%	30,00%
	INFR-02.04	Gestione spese in economia, affidamenti diretti ed e-procurement fino alla firma del contratto	0,00%	57,14%	42,86%
	INFR-02.05	Gestione procedure ad evidenza pubblica aperte fino alla firma del contratto	0,00%	50,00%	50,00%
	INFR-02.06	Gestione flussi documentali (es protocollo) e servizio posta	28,57%	57,14%	14,29%
	INFR-02.07	Gestione e programmazione spazi (interni ed esterni), locali e arredi	35,29%	11,76%	52,94%
	INFR-02.08	ICT_Gestione della domanda e assistenza applicativa	0,00%	83,33%	16,67%
	INFR-02.09	ICT_Sviluppo nuovi servizi applicativi	0,00%	100,00%	0,00%

Codice Macroprocesso	Descrizione Macroprocesso	Eseguibilità in modalità Agile			
		No	Sì	Sì, parzialmente	
INFR-02.10	Sviluppo e gestione servizi generali ICT e sicurezza	16,67%	70,83%	12,50%	
Ricerca	RIC-04.01	Gestione trasferimento tecnologico	0,00%	66,67%	33,33%
	RIC-04.02	Supporto alla gestione dei progetti di ricerca pre-award per progetti presentati	0,00%	100,00%	0,00%
	RIC-04.03	Supporto alla gestione dei progetti di ricerca post-award per progetti finanziati	0,00%	42,86%	57,14%
	RIC-04.04	Supporto alla gestione dei contratti conto terzi	0,00%	0,00%	100,00%
	RIC-04.05	Supporto tecnico all'attività di ricerca	18,75%	0,00%	81,25%
Sistema Bibliotecario	SBMA-05.01	SBA_Gestione risorse online e digitali	0,00%	0,00%	100,00%
	SBMA-05.02	SBA_Gestione patrimonio cartaceo	0,00%	33,33%	66,67%
	SBMA-05.03	SBA_Gestione attività di supporto alla biblioteca e back office	0,00%	50,00%	50,00%
	SBMA-05.04	SBA_Gestione front-office biblioteche	0,00%	0,00%	100,00%
	SBMA-05.05	Gestione museale e/o archivistica	0,00%	0,00%	100,00%

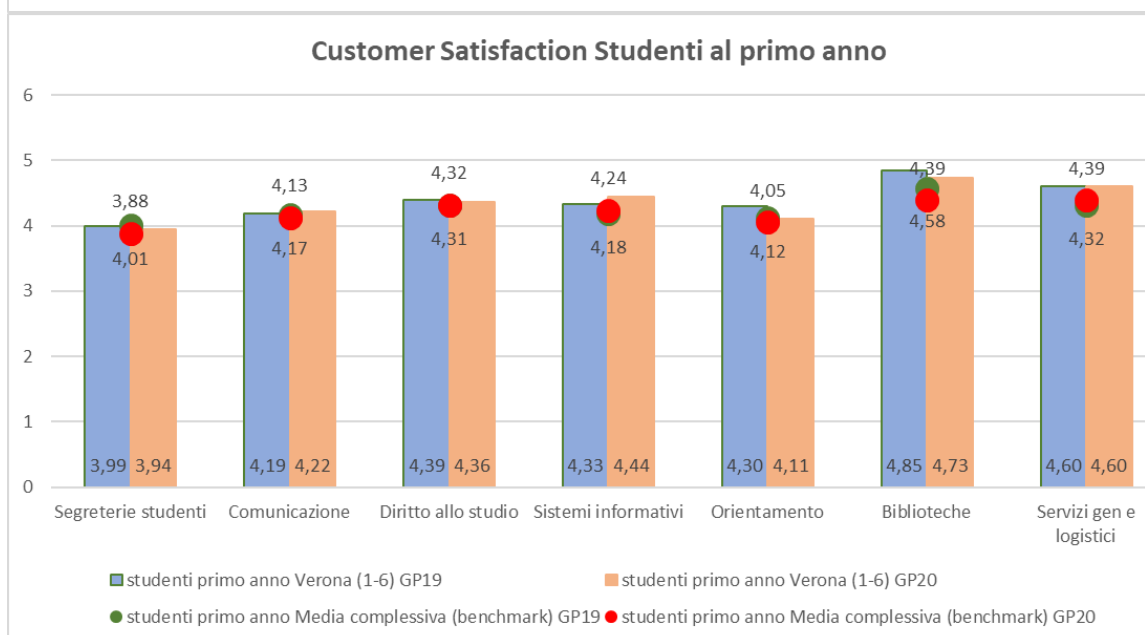
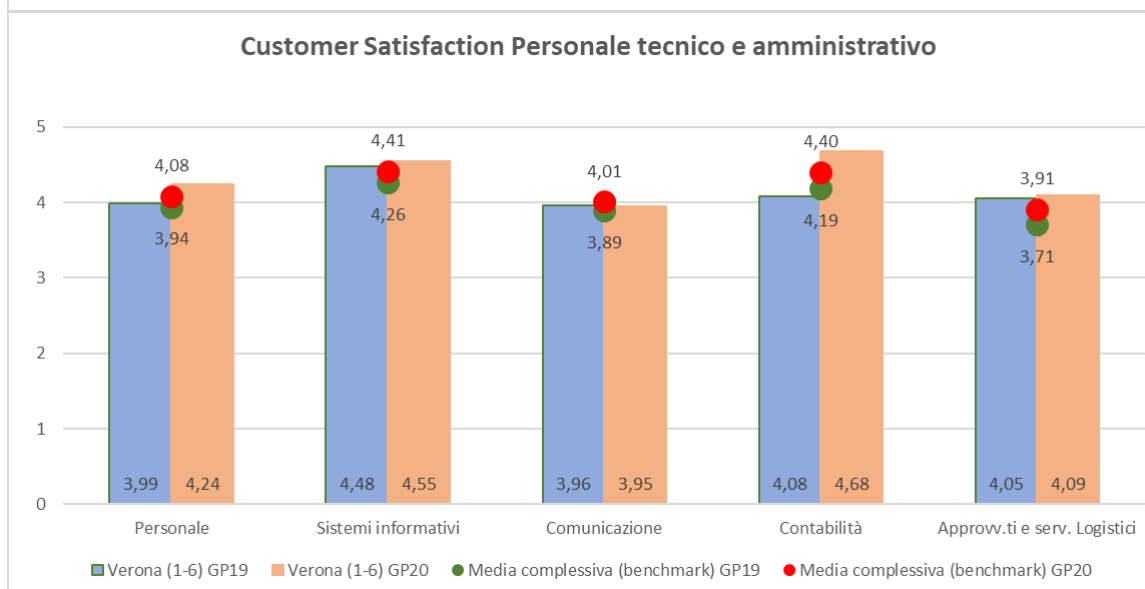
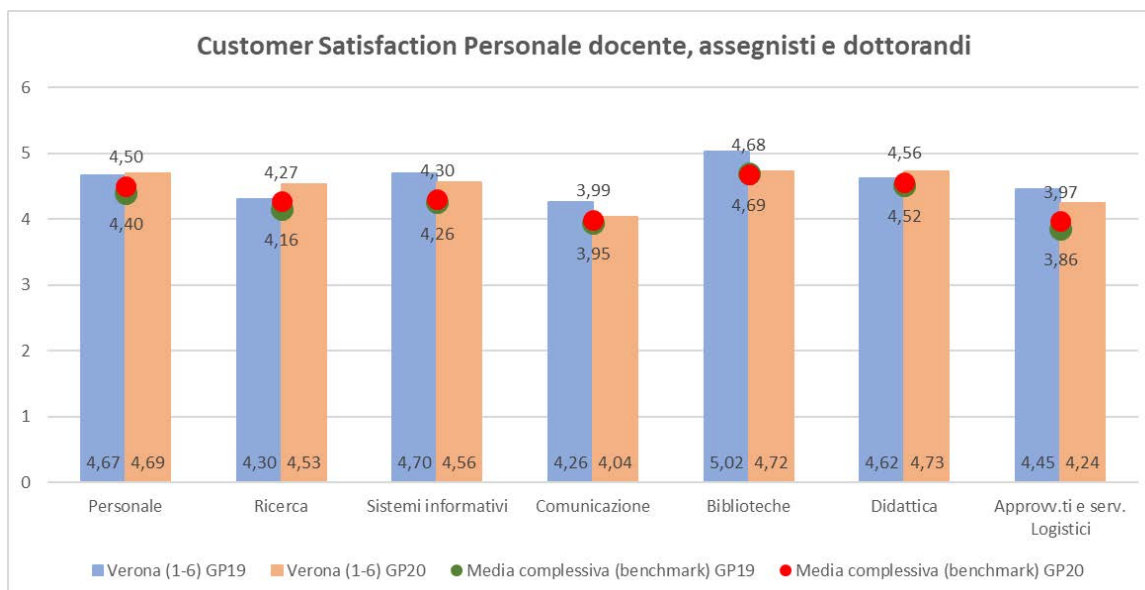
In prospettiva futura l'Ateneo, quando entrerà in vigore il CCNL 19-21, ha intenzione di provvedere ad approvare un vero e proprio Regolamento per il lavoro agile e quello da remoto.

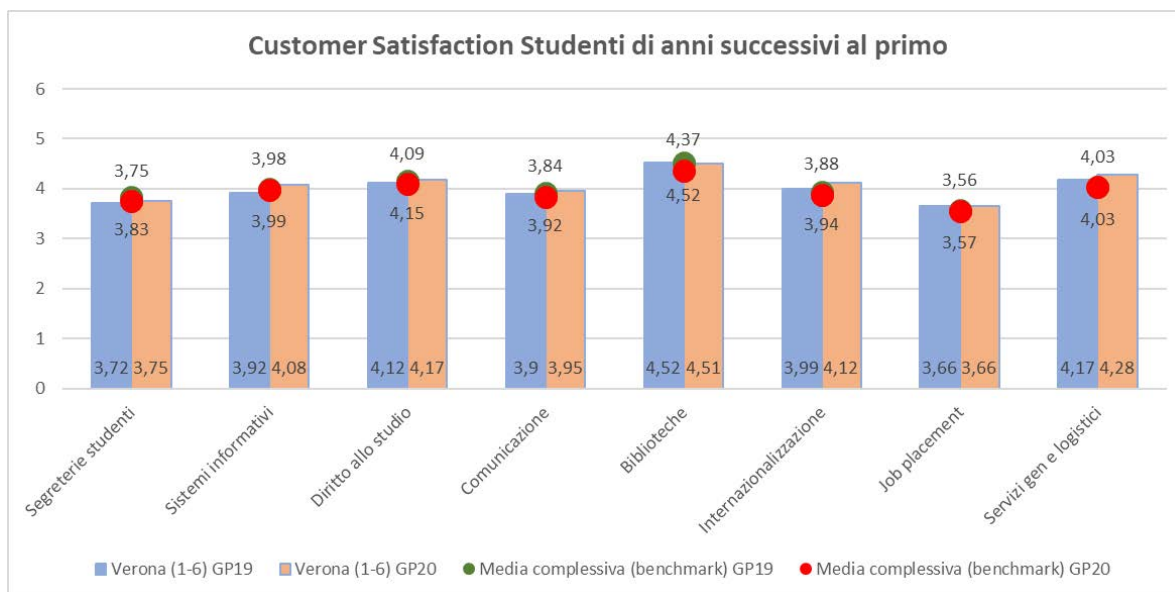
Con l'elaborazione di suddetto Regolamento, di intesa con le parti sociali, l'Ateneo si attende ancora un miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa misurabile in termini di tempi di evasione delle procedure, una riduzione del tasso di assenza e una riduzione dei costi.

L'efficacia di tali azioni potrà essere misurata indirettamente tramite questionari di *Customer Satisfaction* (CS) somministrati ai fruitori dei servizi svolti in modalità di lavoro agile.

Per raggiungere compiutamente tali scopi è stato anche previsto un apposito modulo nel Piano Formativo che coinvolgerà il personale PTA.

In attesa della definizione del predetto questionario, l'Ateneo ha potuto verificare attraverso i dati di *Good Practice* il livello di soddisfazione medio dei tre cluster di stakeholder per gli anni 2019 e 2020 sui servizi relativi a didattica, ricerca, personale, comunicazione, biblioteche, sistemi informativi, logistica, orientamento in ingresso (per studenti 1° anno), *job placement* (per studenti anni successivi). I punti verde e rosso del grafico rappresentano il *benchmark*, cioè il valore medio dei 40 atenei partecipanti. Dall'esame dei grafici si può notare che il grado di soddisfazione percepito dagli stakeholder nel 2020, nonostante il ricorso massivo al lavoro agile, è pressoché equivalente a quello dell'anno prima, per i servizi che potevano essere svolti da remoto, se non addirittura migliorato e quasi sempre in linea o sopra la media degli altri atenei partecipanti.





Misure per la sicurezza informatica dei dati

Per mantenere sempre adeguata la sicurezza informatica dei dati, si intende definire un modello funzionale che descriva la composizione dei documenti, la loro categorizzazione con maggiore attenzione ai contenuti di dati personali, alla modalità di creazione, conservazione, archiviazione e accesso ai documenti digitali.

Il lavoro agile impone, infatti, lo sviluppo di nuove modalità di svolgimento del lavoro con l'uso di adeguate piattaforme informatiche correlate dagli opportuni strumenti di monitoraggio e controllo sia del rischio *cybersecurity* che di *data breach* del dato personale.

È necessario definire gli aspetti operativi, ovvero lo spazio *storage* in cui si conservano e si condividono i documenti, dove si inseriscono gli utenti abilitati: tale spazio di condivisione sarà disponibile anche in modalità di lavoro agile con accesso tramite VPN alla rete di Ateneo.

In riferimento agli aspetti tecnologici e di sicurezza per lo svolgimento del lavoro agile si individuano i seguenti ambiti d'intervento:

1. **Social Collaboration**

Si tratta di strumenti che integrano e supportano i flussi di comunicazione creando nuove opportunità di relazione, collaborazione e condivisione della conoscenza come, ad esempio, strumenti di *instant messaging*, *web conference*, convergenza fisso-mobile.

2. **Security**

Rientrano in questa categoria quelle tecnologie che permettono di accedere in modo sicuro, flessibile, semplice e immediato, indipendentemente dal *device* adottato, a un ambiente profilato che contiene applicativi, dati e informazioni preservando l'integrità dei dati. In questo gruppo di servizi rientrano sia soluzioni più tradizionali come l'accesso tramite *VirtualPrivate Network* (VPN), sia le soluzioni di basate sul *Cloud*, oltre a linee guida e buone prassi per il proprio specifico *device*, come ad esempio la crittografia del disco, la presenza di anti malware, l'utilizzo nell'immediato di Multi Factor Authentication (MFA).

3. **Mobility**

Una soluzione che potrebbe facilitare la diffusione di tali *device* (es. *Notebook/PC* portatili, *Smartphone*, *Tablet*) è l'introduzione di policy di BYOD (*Bring-Your-Own-Device*) che prevede la possibilità da parte dei lavoratori, nell'ambito di specifici accordi, di utilizzare i propri *device* personali per accedere ad alcune applicazioni aziendali. Questo approccio ha il vantaggio di permettere alle persone di utilizzare strumenti mobili a tutto vantaggio dell'efficacia e della flessibilità di luogo. Anche per tali *device* sono da adottarsi linee guida più sopra descritte per i *device*.

4. **Workspace Technology**

Si tratta di tutte quelle tecnologie che permettono un utilizzo più efficace e flessibile degli ambienti fisici, supportando il lavoro in mobilità e migliorando la qualità della vita all'interno delle sedi dell'Ateneo, come ad esempio il *Wi-Fi*, i sistemi e gli strumenti che consentono di fare videoconferenze e i sistemi di *Telepresence*, nonché i sistemi di *Print Area* centralizzate.

5. **Firma digitale e SPID**

La firma digitale rappresenta un tipo di firma elettronica qualificata che consente di rendere manifesta e di verificare la provenienza e l'integrità di un documento informatico; lo SPID, invece, rappresenta il sistema pubblico di identità digitale che permette a cittadini e imprese di accedere con un unico login a tutti i servizi online delle pubbliche amministrazioni. L'Ateneo ottempera già a tutte le disposizioni di dematerializzazione e di accesso previste dalle norme.

Condizionalità e fattori abilitanti

Obiettivi interni dell'Amministrazione con riferimento al sistema di misurazione della performance

La diffusione degli strumenti del lavoro agile, in accordo con le politiche nazionali, è associata all'analisi e al monitoraggio del numero dei lavoratori agili potenziali e al monitoraggio delle giornate di lavoro agile sul monte ore totale.

Lo *standard* qualitativo è il risultato della misura dell'efficacia del modello organizzativo e, quindi, del monitoraggio della percentuale del personale soddisfatto dell'esperienza di lavoro agile nonché del personale dirigente che ha condiviso il progetto di lavoro remoto con il dipendente.

Tale modello organizzativo ha importanti impatti sociali, ambientali, economici ed anche interni. Con particolare riferimento a questi ultimi, è importante il monitoraggio delle procedure amministrative gestite in remoto ed il numero di utenze raggiunte in modalità agile.

Contributi al miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia

L'implementazione del modello di Lavoro Agile intende perseguire precisi *target* di *performance* organizzativa ed individuale per i quali si dovranno definire obiettivi da conseguire ed assegnare alle diverse aree dirigenziali.

La *performance* organizzativa si preoccuperà degli aspetti della economicità attraverso l'analisi dei costi energetici, delle immobilizzazioni e dei materiali di consumo.

Saranno oggetto di ulteriore attenzione, altresì, il tasso delle assenze nonché i tempi di evasione delle pratiche attraverso indicatori di efficienza; la diminuzione delle richieste di trasferimento ed il miglioramento della qualità percepita attraverso indicatori di efficacia e sistemi di *customer satisfaction* sia interna che esterna per la misurazione di particolari servizi a campione.

La *performance* individuale sarà monitorata attraverso indicatori di efficienza temporale, produttiva, quantitativa e qualitativa che andranno a valorizzare rispettivamente i tempi di evasione dei *task*, il loro numero evaso in lavoro agile, la rispondenza agli obiettivi inseriti nell'accordo individuale, il raffronto tra la relazione sull'esperienza di lavoro agile e l'analisi da *customer satisfaction* esterna.

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Quadro normativo di riferimento

L'Ateneo valuta l'azione strategica in materia di programmazione delle risorse umane in relazione alla capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e alla stima del trend delle cessazioni.

Con riferimento ai vincoli di spesa è bene ricordare che la normativa vigente definisce i criteri relativi alle possibilità di reclutamento delle Università e fissa il limite delle risorse derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente utilizzabili a tale scopo.

In particolare, il **D.L. 25 giugno 2008, n. 112**, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

Il successivo **D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 49** disciplina gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e all'indebitamento di ciascuna Istituzione Universitaria. In particolare l'art. 7 definisce i limiti per le spese di personale e per l'indebitamento che, per quanto espressamente previsto dal comma 6, vengono di volta in volta rimodulati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da emanare entro il mese di dicembre antecedente al triennio di programmazione e avente validità triennale.

L'ultimo provvedimento recante le disposizioni per il rispetto dei suddetti limiti è il **DPCM del 24 giugno 2021** che si riferisce alla programmazione per il triennio 2021-2023. Esso dispone che, nel periodo preso in considerazione, è possibile utilizzare i P.O. sulla base di un contingente minimo di reclutamento per una spesa media non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e prevede, esclusivamente per le università con migliori indicatori di bilancio, la possibilità di disporre di ulteriori margini.

Tali maggiori margini assunzionali sono espressamente indicati all'art.3, comma 2 lett. b) del citato DPCM con la previsione che, per ciascun Ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporti un valore dell'indicatore IP delle spese di personale (rapporto tra spese di personale ed entrate da FFO e da tassazione studentesca) inferiore all'80% o un valore dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria ISEF superiore a 1, si possa procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con un ulteriore contingente, il cui importo è pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate (FFO + tassazione studentesca al netto delle spese per fitti passivi) e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'indicatore per l'Ateneo di Verona calcolato per il 2021 è del 65,61 %, leggermente inferiore a quello registrato nel 2020 del 66,03% (Fonte: Bilancio Unico di Ateneo – CdA 27 aprile 2022).

Consistenza del personale

Segue la rappresentazione di dettaglio della consistenza del personale universitario al 1.1.2022.

PERSONALE DIRIGENTE	
Dirigenti	6*
Direttore Generale	1
Totale Dirigenti	7

*n.2 Dirigenti in aspettativa (dato aggiornato al 28/6/2022)

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO A TEMPO INDETERMINATO					
Area	Categoria				Totale Area
	B	C	D	EP	
Area amministrativa e amministrativo-gestionale	15	216	127	21	379
Area biblioteche		20	25	1	46
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	1	8	14	1	24
Area servizi generali e tecnici	43				43
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		58	147	8	213
Totale Categoria	59	302	313	31	705

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO A TEMPO DETERMINATO				
Area	Categoria			Totale Area
	C	D	Tecnologo	
Area amministrativa e amministrativo-gestionale	19	5		24
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	11	3	17
Totale Categoria	22	16	3	41

COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	tempo ind.	tempo det.	Totale
	36	1	37

PERSONALE DOCENTE	
Professore Ordinario	175
Professore Associato	364
Professore Associato conf. tempo pieno da altro Ateneo (L. 240/10 Art.6 c11)	1
Ricercatore t.ind.	92
Ricercatore t.det. (di cui RTDa: 89)	195
Totale	827

Per quanto riguarda la composizione di genere, si rimanda alle analisi di dettaglio di cui ai grafici e alle tabelle della sezione 3.1.

Obiettivi

Il piano del fabbisogno di personale del triennio 2022-2024 persegue i seguenti obiettivi generali:

- aumentare, in modo equilibrato, il numero di docenti, ricercatori e personale tecnico ed amministrativo di ruolo (e personale tecnico ed amministrativo a tempo determinato per il supporto di progettualità specifiche);
- garantire il recupero del turn-over (100%), attraverso una distribuzione equilibrata delle risorse fra le varie strutture con l'uso dei modelli di riparto già adottati dall'Ateneo. Tali risorse potranno essere utilizzate, nel rispetto delle norme e dei limiti di legge, per il personale docente e ricercatore (tenure track) e per il personale tecnico ed amministrativo (progressioni economiche verticali);
- orientare l'utilizzo delle risorse straordinarie (in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali) al raggiungimento di migliori indici nel rapporto fra personale e studenti e nel rapporto fra personale accademico e personale tecnico-amministrativo.

L'obiettivo prioritario della programmazione 2022-24 – **aggiornamento 2022 e sviluppo 2023-24** – del Personale Tecnico-Amministrativo è rappresentato dalla necessità di garantire da un lato una adeguata qualità dei servizi offerti agli studenti, ai docenti e ai vari *stakeholders* che a diverso titolo interagiscono con il nostro Ateneo e dall'altro di irrinunciabile sviluppo organizzativo con il potenziamento della struttura tecnico-amministrativa, al fine di supportare adeguatamente l'Ateneo sia nelle attività istituzionali ordinarie, ma anche e soprattutto lungo il percorso di crescita delineato nel Piano Strategico di sviluppo per il periodo 2023-25 (presentato e approvato in SA e CdA riunioni del 23 febbraio 2022).

Metodologia per la stesura del Piano dei fabbisogni

L'analisi dei fabbisogni rappresenta un momento cruciale sia per la definizione della Programmazione Triennale 2022-24, da realizzarsi ai sensi del D. Lgs n. 49/2012 e del DPCM 24 giugno 2021 relativo agli indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto del limite delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università, sia per la predisposizione dei Piani annuali di reclutamento 2022-23-24 dei profili professionali necessari per lo sviluppo organizzativo dell'Ateneo, nel rispetto della compatibilità finanziaria del Bilancio di Ateneo 2022-24 e nel rispetto del principio guida dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e al personale universitario.

L'approccio metodologico utilizzato per l'elaborazione del presente Piano tiene conto anche dei principi delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8 maggio 2018) e in particolare:

- coerenza con la Programmazione di Ateneo (Piano Strategico di Ateneo e Piano Integrato della Performance);
- utilizzo di metodologie standardizzate, parametri, indicatori e benchmarking;
- concetto di "profilo professionale", insieme delle competenze necessarie per la gestione di processi, funzioni e attività.

In questa ottica, già dal 2020, parallelamente all'utilizzo dello smart working applicato in maniera diffusa a causa dell'emergenza pandemica, l'Ateneo ha avviato l'analisi della propria **struttura organizzativa** con il fine precipuo di verificarne l'adeguatezza dell'architettura esistente.

L'analisi è stata realizzata in due fasi: la prima, denominata Notorius, relativa al rilevamento delle competenze del personale, la seconda relativa alla mappatura dei processi presidiati dalle strutture e relativo personale. L'obiettivo finale è stato la realizzazione di una mappa organizzativa in grado di gestire e mantenere i processi svolti dalle strutture e persone dell'Ateneo.

La programmazione per il triennio 2022-24 è orientata quindi a rappresentare e definire in modo innovativo i profili professionali necessari all'organizzazione, individuando nuove figure e di pervenire anche alla definizione di figure polivalenti (es. famiglie professionali dei contabili, in grado di essere impiegate efficacemente sia nella rendicontazione dei progetti di ricerca che nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie), nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi orientati al risultato ed alla migliore performance organizzativa. Inoltre, al fine di garantire il contingente di lavoratori diversamente abili in servizio presso l'Università di Verona previsto dall'art. 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, si stima che l'Università di Verona dovrà procedere all'assunzione di 2 unità, a seguito dell'incremento del personale derivante dalla citata programmazione.

Piano dei fabbisogni

L'insieme dei fabbisogni di PTA per il triennio 2022-24 è illustrato nella tabella che segue.

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TA e CEL 2022-24 (ORDINARIA E STRAORDINARIA)					
AMBITO	ATTIVITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	UNITA'	di cui Stabilizzazioni
SUPPORTO ALLA RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE	Sviluppo e rendicontazione progetti di ricerca nazionali e internazionali; reperimento finanziamenti per il potenziamento delle attività dell'Ateneo	Specialist contabile in ambito ricerca	D	6	
	Attività di ricerca di laboratorio	Tecnico di laboratorio	D	17	2
			EP	2	
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	Offerta formativa, servizi agli studenti, inclusione	Gestionale	C	12	5
			D	5	
		Coordinatore gestionale	EP	1	
	Supporto gestionale alle scuole di specializzazione di area medica	Gestionale	D	5	
SUPPORTO ALLA TERZA MISSIONE E AL PUBLIC ENGAGEMENT	Trasferimento tecnologico e rapporti con il territorio	Gestionale	D	1	
SERVIZI DI SUPPORTO ALL'UTENZA (Studenti, docenti e PTA)	Welfare per il personale	Gestionale	C	1	
	Gestione risorse Umane	Gestionale	C	3	
			D	4	
	Supporto al Sistema Bibliotecario	Bibliotecario	D	1	
			C	4	
			D	6	
	Trattamenti Economici	Coordinatore contabile	EP	1	
	Risorse finanziarie	Contabile	C	8	1
			D	3	
	Servizi dipartimentali e centri contabili	Gestionale	C	5	1
			D	4	
			EP	2	
		Contabile	C	13	
		Informativo	C	1	
Servizi per il Centro Linguistico di Ateneo		Informativo	C	1	
Segreteria Magnifico Rettore		Gestionale	C	2	
Servizi di supporto per la Direzione Generale	D		1		
Gestione Centri ARC-NET e LURM	D		1		
SPAZI E INFRASTRUTTURE	Edilizia, sviluppo e rendicontazione bandi per il finanziamento dell'edilizia	Architetto	EP	1	
		Specialist contabile finanziamenti	D	1	
	Logistica	Perito Ind.le	D	1	
	Gare e acquisti	Tecnico acquisti	C	6	
D			4		
AMBITI TRASVERSALI	Prevenzione, Anticorruzione e Trattamento dati	Coordinatore gestionale	EP	1	
	Gestione degli affari Istituzionali di Ateneo	Gestionale	D	2	
	Prevenzione e Protezione (sicurezza luoghi lavoro, smaltimento rifiuti, organismi geneticamente modificati, etc)	Tecnico Sicurezza luoghi di lavoro	D	1	
		Tecnico smaltimento rifiuti	D	1	1
		Tecnico MOGM	D	1	
		Coordinatore gestionale	EP	1	
	Assicurazione Qualità	Gestionale	C	1	
			D	1	
	Sicurezza informatica e sistemi di calcolo	Informativo	D	1	
		Coordinatore Informativo	EP	1	
	Sistemi Informativi	Tecnico grafico	C	1	
Network	Tecnico telefonia	D	1		
Servizi ICT	Informativo	C	4		
		D	6		
				146	10
SUPPORTO ALLA DIDATTICA	Centro Linguistico di Ateneo	Collaboratori ed Esperti Linguistici	CEL	3	

L'investimento finanziario complessivo è pari a circa 3,1 Milioni di euro.

L'**attuazione della programmazione del fabbisogno sopra riportata avverrà tramite piani di reclutamenti annuali 2022-23-24**. Tali piani saranno realizzati con due modalità:

- la prima di programmazione ordinaria, **nei limiti delle risorse a carico del Bilancio di Ateneo assegnate dal Consiglio di Amministrazione;**
- la seconda, di natura **straordinaria con risorse finanziate dal MUR**, mediante le risorse assegnate per il Piano Straordinario di reclutamento 2022/2023-26 del PTA, previsto dal comma 297, dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022).

Procedure di reclutamento

Le strategie di copertura del fabbisogno che l'Ateneo mette in campo riguardano non solamente l'incremento della consistenza delle risorse umane esistenti mediante l'**attivazione di procedure selettive (Attivazione concorsi pubblici per specifici profili professionali)** volte a reclutare personale proveniente dall'esterno, ma anche l'avviamento di meccanismi interni di progressione di carriera.

In tal senso, l'attivazione delle c.d. **progressioni verticali (PEV)** riservate al personale interno, in quanto strumento derogatorio di passaggio tra categorie rispetto al pubblico concorso, è motivata dalla necessità e dall'opportunità di dare valore, sviluppare e perfezionare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione.

La possibilità di attivare procedure selettive riservate al personale interno è prevista per espressa indicazione della norma.

Il comma 15 dell'art. 22 del d.lgs. 75/2017 ha reintrodotto le c.d. progressioni verticali, inizialmente per il periodo 2018-2020 e successivamente anche per il 2020-2022, nel rispetto del limite percentuale riferibile alle nuove assunzioni, proprio al fine di valorizzare le professionalità interne, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Proprio con riferimento all'aspetto organizzativo, si evidenzia che tali procedure vengono indette sia per coprire posizioni di responsabilità vacanti in seguito alle numerose cessazioni di personale, sia per rispondere a nuove esigenze organizzative che si sono via via delineate anche in relazione a specifiche richieste provenienti dal CdA.

A partire dal 2022 si dovrà tenere conto delle ulteriori disposizioni normative previste dal DL n. 80/2021 convertito con legge n. 113/2021 che prevede all'articolo 3 *"Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito"* che ***"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"***.

Inoltre il Piano dei fabbisogni sarà attuato anche attraverso le procedure di **stabilizzazione del personale a tempo determinato avente i requisiti di cui al D. Lgs n. 75/2017 e s.m.i.**

Infine, anche in relazione alle decisioni assunte in sede negoziale con la parte sindacale, l'Ateneo destina annualmente risorse per le progressioni economiche orizzontali: tali risorse vengono impiegate in relazione agli esiti di una procedura di tipo concorsuale, che tiene conto anche della valutazione della performance, e che si conclude con la redazione di una graduatoria di merito atta a garantire un adeguato livello di selettività.

Per quanto attiene al **personale docente**, i criteri adottati per l'utilizzo del budget disponibile (suddiviso in Misure di sistema, Borsino del Magnifico, Fondo dei Dipartimenti e Fondo di Garanzia di Ateneo) sono in parte basati sulle oggettive necessità dei singoli Dipartimenti (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, difficoltà di individuazione della docenza di riferimento, etc.), in parte basati su strategie di Ateneo, assicurando una significativa incidenza di

criteri incentivanti e di natura premiale.

Questi ultimi sono fortemente correlati con gli indicatori del FFO (studenti regolari, risultati VQR 2015-2019 di struttura e del personale in mobilità verticale, internazionalizzazione, indicatori scelti dall'Ateneo nell'ambito della "Autonomia Responsabile") allo scopo di favorire il conseguimento di migliori risultati per l'Ateneo nelle assegnazioni dei contributi ministeriali.

Inoltre, agli indicatori direttamente discendenti dalle previsioni dei decreti di assegnazione del FFO, si aggiungono altri criteri, dipendenti dagli obiettivi previsti nel Piano Strategico 20-22 (e in prospettiva 23-25) e POD del Dipartimento, che prendano in considerazione i miglioramenti delle performance dei Dipartimenti.

La Programmazione triennale 2020-22 e 2022-24

L'Ateneo, al fine di garantire la sostenibilità economica degli oneri derivanti della programmazione, ha definito con apposita **delibera quadro per il triennio 2020-2022** le regole per la quantificazione delle risorse finanziarie per il contingente assunzionale in misura circa di 1,7 mln € e 1,2 mln €, rispettivamente, per il personale docente e PTA; inoltre circa 400.000 € per il personale CEL.

Per la programmazione ordinaria 2022-24, oltre a quanto residua dallo stanziamento della programmazione 2020-22, l'Ateneo potrà contare su un importo di circa **2,5 mln di euro** che il Consiglio di Amministrazione ripartirà, con apposita delibera, tra il personale docente, PTA e CEL.

A quanto fin qui detto sia aggiunga che per la programmazione 2022-24 sono previste ulteriori risorse, una volta assegnate all'Ateneo con decreto del MUR, per il personale docente e PTA per la realizzazione dei piani straordinari previsti dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio per l'anno 2022).

La legge di Stabilità 2022 prevede infatti, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei, in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti, un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario degli Atenei per gli anni dal 2023 al 2026 e destina al reclutamento di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo delle università, complessivamente **740.000.000 euro**, **in deroga alle vigenti facoltà assunzionali**. Il MUR, con propri decreti individua i criteri di riparto delle risorse tenendo conto, prioritariamente, dei risultati conseguiti dagli atenei nella valutazione della qualità della ricerca (VQR) e nella valutazione delle politiche di reclutamento.

Il decreto ministeriale n. 445/2022, relativo al primo piano straordinario 2022/23, ha assegnato all'Ateneo circa 4,5 milioni € sui 300 milioni € disponibili, con una incidenza del 1,53%. Il Consiglio di Amministrazione ripartirà, con apposita delibera, tale importo tra il personale docente, PTA e CEL.

Prevedendo una incidenza costante di assegnazione a favore dell'Ateneo pari al 1,53%, in base allo stanziamento complessivo disposto dalla Legge di Stabilità 2022 per il periodo 2022-2026 di 740 mil € per il sistema universitario, le risorse straordinarie **stimate** da assegnare sarebbero pari a circa 11,3 mln €.

Complessivamente, tra programmazione 2022-24 ordinaria e straordinaria, verranno, quindi, messi in campo circa **70 punti organico** per consentire nuove assunzioni ed upgrade di carriera.

Ciò consentirà di rafforzare l'Ateneo sia sul fronte della didattica e della ricerca che nei servizi tecnici, amministrativi e bibliotecari erogati.

3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Ateneo di Verona riconosce da sempre un importante ruolo alla Formazione del Personale nel processo di innovazione organizzativa dell'Amministrazione, sia come strumento di aggiornamento delle competenze dei lavoratori sia per la promozione di una nuova cultura del lavoro, oltre che come mezzo per promuovere la crescita personale e la motivazione lavorativa individuale.

In questo ambito l'Ateneo ha prodotto un progetto di **change management** capace di migliorare la gestione dei processi e delle relazioni all'interno dell'amministrazione, che coinvolge a tutti i livelli gli attori dell'Ateneo.

Si vogliono fornire adeguati "strumenti di lavoro" a chi svolge compiti di supporto amministrativo alle principali attività "core" dell'Università (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione).

Le attività formative mirano al raggiungimento degli obiettivi strategici e saranno correlate alla performance organizzativa, senza tralasciare le necessità connesse al quadro in rapido mutamento con cui l'amministrazione è chiamata a confrontarsi in conseguenza della crisi pandemica.

La programmazione sarà articolata secondo criteri che tengono conto sia delle esigenze diffuse di formazione, che riguardano tutto il personale UniVr, sia delle esigenze specifiche professionalizzanti e/o connesse anche ai nuovi modelli manageriali.

Esse saranno "calibrate" inoltre sulle specifiche esigenze di apprendimento avvertite dal personale che annualmente viene interpellato mediante una indagine sui bisogni formativi rivolta sia a tutto il personale, sia ai dirigenti e responsabili di struttura per quanto attiene il personale da loro coordinato.

Per attuare il cambiamento del modello organizzativo e il contestuale potenziamento del capitale umano verranno impegnate rilevanti risorse economiche destinate all'attività di formazione (**a tale riguardo, si rammenta lo specifico obiettivo previsto dalla PRO3**) rivolta ai Dirigenti e al PTA: per il 2022 è previsto infatti uno stanziamento a Bilancio di Ateneo pari a € 260.000, mentre per il 2023 è pari a 310.000.

Il Piano triennale delle Azioni di formazione risponde alle seguenti Linee Diretrici (LD) che intercettano input e fabbisogni formativi di differente natura e origine:

<p>LD1: Formazione dedicata ai neo-assunti</p>	<p>Per garantire una efficienza lavorativa del personale neo-assunto, evitando di gravare sul personale già in servizio, l'Ateneo propone corsi formativi generali e specifici in relazione all'assegnazione e al processo presidiato. Tale formazione sarà erogata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.</p>
<p>LD 2 Formazione conseguente a modifiche dell'assetto organizzativo</p>	<p>Dal 2020 l'Ateneo ha dato avvio alla sperimentazione gestionale della struttura organizzativa. Di conseguenza a ciò vi è necessità di garantire percorsi di formazione specifici in relazione alla nuova configurazione organizzativa e/o al presidio di nuovi processi.</p>
<p>LD 3 Formazione per colmare gap relazionali/di competenze</p>	<p>I processi di valutazione della performance individuale annuali rilevano gap relazionali e di competenze. Per conseguire una sempre maggiore integrazione tra il processo di valutazione e la formazione, l'Ateneo cerca di cogliere i gap più rappresentativi, traducendoli in opportunità formative e di conseguenza in possibilità di valorizzazione del personale.</p>
<p>LD 4 Formazione proposta da altri strumenti di programmazione interna all'Ateneo</p>	<p>Il Piano di formazione coglie le esigenze di formazione riportate negli strumenti di Piano vigenti (es. Piano Integrato della Performance, ma anche Piano Azioni Positive/Gender Equality Plan).</p>
<p>LD 5 Formazione specifica proposta dal Ministero e da Comunità professionali accreditate</p>	<p>L'Ateneo intende cogliere le opportunità formative proposte a livello centrale dal Ministero e da Comunità professionali accreditate, laddove queste intersecano gli obiettivi e i fabbisogni formativi dell'Ateneo.</p>
<p>LD 6 Formazione per aggiornamenti della normativa specifica, aggiornamento dell'applicativo in uso, acquisto di un nuovo applicativo, innovazione tecnologica</p>	<p>Il mutare del quadro normativo, degli strumenti applicativi e delle tecnologie in uso determinano la necessità di formazione di aggiornamento su tematiche e/o applicativi specifici.</p>

Individuate le Linee Diretrici del Piano che sintetizzano gli input dei fabbisogni formativi e considerati gli indirizzi di sviluppo strategico dell'Ateneo, l'Ateneo propone un'offerta formativa, declinata in appositi Piani Operativi annuali, che prevede percorsi formativi molteplici e diversificati, raggruppati in aree tematiche di contenuto, rispondenti a temi considerati d'interesse trasversale oppure a bisogni formativi diffusi, specifici, innovativi e di attuale attenzione, richiesti dalle diverse famiglie professionali presenti in UniVr.

Si elencano, di seguito, i principali traguardi e obiettivi che l'Ateneo intende perseguire con la

realizzazione degli interventi formativi:

- consolidare le competenze digitali;
- potenziare le competenze manageriali per un'efficace gestione del cambiamento;
- aggiornare le competenze di tipo giuridico, con particolare attenzione alle responsabilità del pubblico dipendente;
- migliorare le competenze linguistiche, in particolare per il personale coinvolto negli ambiti dell'internazionalizzazione, della Terza Missione, della didattica e dei Servizi agli studenti;
- rafforzare le competenze trasversali per favorire l'integrazione, il lavoro per processi e la collaborazione;
- aggiornare le competenze tecniche dei diversi ambiti professionali al fine di incrementare le conoscenze e le competenze del personale sulle procedure e sull'impiego degli applicativi in uso;
- organizzare eventi formativi in materia di benessere, pari opportunità e welfare per diffondere una cultura innovativa per il miglioramento della qualità della vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro, dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze di genere, della modalità in lavoro agile.

Le iniziative formative previste mireranno in generale a rafforzare:

- le competenze linguistiche, con particolare attenzione alla lingua inglese quale strumento essenziale per potenziare le relazioni esterne con utenti e partners internazionali;
- le competenze informatiche di tutto il personale, con particolare riferimento alla sicurezza informatica e alla dematerializzazione dei processi amministrativi, in linea con le nuove teorie di gestione ed organizzazione;
- le competenze legate alla transizione digitale, per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, con particolare riferimento a quelle di base, trasversali a tutto il personale;
- le conoscenze su riforma della P.A., appalti e gare, attività contrattuale, legislazione universitaria, riforma del lavoro;
- le competenze in ambito amministrativo-contabile ed economico-finanziario;
- le competenze in ambito gestione e organizzazione del personale;
- la gestione e rendicontazione dei progetti internazionali, comunitari, nazionali e regionali;
- competenze specifiche per il personale che usufruisce del lavoro agile, con l'obiettivo di indirizzare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare al meglio in tale modalità;
- le competenze del personale neoassunto destinatario di una formazione di ingresso che dovrà prevedere percorsi di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento nel contesto organizzativo;
- le competenze relazionali.

La formazione, a tutti i livelli, tenderà a rafforzare le competenze in una logica di miglioramento continuo che consentirà di venire incontro sempre più efficacemente alle necessità degli utenti e di accompagnare la nuova fase di crescita economica del Paese.

Per tutti gli approfondimenti si rinvia alle **Linee Guida per la gestione della formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Università di Verona** e per il dettaglio dei corsi di formazione di prossima attivazione al **Piano delle Azioni di Formazione 2022-2024: Piano Operativo 2022-2023**.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

4.1. STRUMENTI E MODALITÀ DI MONITORAGGIO

In riferimento agli strumenti e alle modalità di monitoraggio, considerato il vigente SMVP si rappresenta quanto segue. Il valutatore effettua, il monitoraggio semestrale, finalizzato all'adozione di eventuali interventi correttivi, volto a riorientare la prestazione ed elabora la scheda di monitoraggio semestrale tramite l'applicativo on-line .

Gli obiettivi possono essere revisionati *in itinere*, nel caso in cui, per circostanze oggettive, necessitino di essere rivisti e/o riconsiderati, ma sempre con ragionevole anticipo rispetto alla scadenza prefissata per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

In coerenza con quanto ribadito dalla Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 dell'ANVUR, approvata il 20/12/2017, l'eventuale revisione deve essere fatta entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso, a meno che non sia determinata da modifiche normative che comportino l'impossibilità di raggiungimento dell'obiettivo in quanto contrario alla norma.

Il Nucleo di Valutazione verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico amministrativo.

L'Ateneo di Verona, inoltre, aderisce al "*Progetto Good Practice*" coordinato dal Politecnico di Milano, con il quale la maggior parte delle Università statali italiane confrontano le proprie *performance* al fine di individuare buone pratiche e nuove soluzioni organizzative. La rilevazione è diventata, negli ultimi anni, uno strumento indispensabile per sfruttare al meglio un'importante opportunità volta al miglioramento dei servizi resi agli studenti, al personale docente, al personale PTA e a tutti gli altri *stakeholders*.

4.2. MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'attività di monitoraggio rappresenta un momento fondamentale di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, individuate dal PTPCT.

L'obiettivo di tale verifica è quello di accertare la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nel rispetto delle modalità e tempistiche previste.

Oltre alla supervisione del RPCT, il monitoraggio richiede la partecipazione dei vari soggetti chiamati a garantire la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano.

È fondamentale, in tal senso, il contributo dei dirigenti e dei funzionari referenti, nonché l'intervento di tutti i responsabili delle singole unità organizzative interessate dal processo di attuazione delle singole misure.

Il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT è condotto dal RPCT mediante la richiesta ai Responsabili delle strutture dell'Amministrazione Centrale e delle strutture decentrate, di informazioni sullo stato di avanzamento dell'attuazione delle misure inserite nel PTPCT.

Gli esiti della descritta attività di monitoraggio sono riportati nella Relazione annuale che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

In riferimento alla programmazione dell'attuazione della trasparenza e al relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, si rappresenta quanto segue.

La trasparenza costituisce una misura di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità edella cultura della legalità. L'Ateneo è impegnato nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di promuovere la partecipazione dei cittadini all'attività dell'ente e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Al fine di garantire la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa di settore, l'Ateneo ha individuato gli specifici contenuti e le strutture responsabili degli adempimenti nella *matrice di responsabilità* allegata al PTPCT.

Il sistema di monitoraggio della completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati è garantito dal RPCT, per il tramite del Servizio di supporto che effettua un costante controllo sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

È, inoltre, prevista l'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione dell'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013, individuati (a rotazione) dall'A.N.AC. con apposita delibera.

L'accesso civico "semplice" è il diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo le vigenti disposizioni normative, qualora le pubbliche amministrazioni ne abbiano omesso parzialmente o totalmentela pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi.

L'accesso civico "generalizzato" è il diritto riconosciuto a chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza.

Al fine di agevolare l'esercizio di tale diritto da parte dei cittadini, l'Ateneo ha predisposto un'apposita pagina della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, denominata "accesso civico", nella quale sono pubblicate le informazioni di carattere generale quali le procedure da seguire per presentare le richieste di accesso e i rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso. Sono stati, inoltre, predisposti i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso

<https://www.univr.it/it/altri-contenuti-accesso-civico>.

In particolare, con riferimento all'accesso civico semplice, il RPCT è destinatario delle istanze ed è tenuto a concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni, avendo cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione.

Riguardo all'accesso civico generalizzato, al RPCT compete la ricezione delle richieste di riesame in casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta e dovrà provvedere, entro il termine di venti giorni, con provvedimento motivato.

CONCLUSIONI

La realizzazione degli obiettivi strategici di Ateneo, finalizzati alla creazione di valore pubblico, rendono oggi più che mai necessario il rafforzamento della nostra capacità amministrativa al fine di consentire il percorso di transizione amministrativa richiesto e avviato dal PNRR.

A supporto delle proprie strategie, l'Ateneo dovrà puntare ad obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi, all'integrazione tra sistemi informativi e informatici e, da ultimo, ma non per importanza, ad una migliore gestione e ri-qualificazione del proprio capitale umano.

Il PIAO punta quindi a esporre in modo semplice e chiaro il filo conduttore che lega tutti gli aspetti strategici dell'Ateneo, integrando i molteplici documenti di pianificazione e programmazione (Piano performance, PAP, il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale e il PTPCT).

Il PIAO risponde quindi all'esigenza di maggiore flessibilità degli attuali sistemi di programmazione, evidenziata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dalla pandemia e dai recenti mutamenti di contesto.

ALLEGATI



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

BOZZA

PIANO OPERATIVO DI DIPARTIMENTO

2023-2025

ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO IN DATA _____ IN COERENZA CON
IL PIANO STRATEGICO 2023-2025 DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA



Sommario

Presentazione del documento	4
Analisi del contesto	5
Analisi SWOT (Strenghts, Weaknesses, Opportunities, Threats)	6
Pianificazione operativa 2023-2025	7
AREA DELLA DIDATTICA.....	7
Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere	7
Offerta formativa.....	7
Competenze e innovazione didattica	7
AREA DELLA RICERCA	8
Network internazionali della ricerca.....	8
Prodotti ricerca	8
Progetti ricerca	8
Dottorato di ricerca	8
AREA DELLA TERZA MISSIONE	9
Trasferimento tecnologico e di conoscenze	9
Public engagement.....	9
Gestione del patrimonio e attività culturali.....	9
Iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale	9
Formazione continua	9
AREA DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE	9
Esperienze di studio e di ricerca all'estero	9
Internazionalizzazione dell'offerta formativa.....	9
Attrazione di studenti internazionali.....	9
Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee.....	9
AREA DEI SERVIZI AGLI STUDENTI.....	10
Ambienti di studio	10
Sbocchi occupazionali	10
Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità.....	10
Iniziative per la riduzione dei rischi di discriminazione o esclusione sociale.....	10
AREA DEL PERSONALE E POLITICHE DI RECLUTAMENTO	11
Reclutamento di giovani ricercatori	11
Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori	11
Sviluppo organizzativo del personale	11
Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio	11
AREA RAPPORTI CON IL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE	12
Rapporti con AOUI	12
Valorizzazione delle scuole specializzazione	12
AREA TRASVERSALE	13
Assicurazione della qualità	13
Spazi e infrastrutture	13
Sostenibilità ambientale	13
Politiche di genere.....	13
Comunicazione.....	13



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

Anticorruzione e trasparenza	13
Aspetti gestionali	13
Politiche di salute e sicurezza	13



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

Presentazione del documento

(INSERIRE UNA BREVE PARTE DESCRITTIVA DI PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO SOTTOSCRITTA DAL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO, RELATIVA ALL'ITER DI COSTRUZIONE DEL DOCUMENTO STESSO E DI SPIEGAZIONE AGLI STAKEHOLDER DELLA SUA RAGION D'ESSERE. NON SUPERARE LE 500 PAROLE)



Analisi del contesto

INSERIRE ALCUNE BREVI INFORMAZIONI PER LA PRESENTAZIONE DAL DIPARTIMENTO, UTILE PER UN LETTORE ESTERNO PER CONOSCERE LA REALTÀ DEL DIPARTIMENTO..

AD ESEMPIO:

- *CORSI DI STUDIO*
- *POST LAUREA*
- *AMBITI DI RICERCA*
- *AMBITI DI TERZA MISSIONE*



Analisi SWOT (Strenghts, Weaknesses, Opportunities, Threats)

(si consiglia l'inserimento delle informazioni all'interno delle celle colorate attraverso l'utilizzo di punti elenco)

Contesto interno	<p>STRENGTHS (PUNTI DI FORZA)</p> <p><i>Si tratta di aspetti interni positivi che incidono sui risultati e sul buon funzionamento del Dipartimento. Per quanto possano risultare difficili da modificare, dovrebbero essere comunque sotto il controllo del Dipartimento.</i></p> <p><i>Cosa sappiamo fare? Cosa facciamo meglio di chiunque altro? Qual è il nostro vantaggio competitivo? Cosa facciamo di unico rispetto agli altri? Quali risorse abbiamo a disposizione? Quali sono i vantaggi del nostro Dipartimento? Quali sono le maggiori risorse del Dipartimento?</i></p> <p><i>Esempi: I punti di forza potrebbero essere nella posizione VQR, nella capacità attrattiva di studenti, di ricercatori, nelle dimensioni e nella reputazione.</i></p>	<p>WEAKNESSES (PUNTI DI DEBOLEZZA)</p> <p><i>Si tratta di fattori interni negativi che incidono sui risultati e sul buon funzionamento del Dipartimento. Per quanto possano risultare difficili da modificare, dovrebbero essere comunque sotto il controllo del Dipartimento.</i></p> <p><i>In cosa i nostri competitor sono migliori? Di cosa si lamentano i nostri stakeholder? Che ostacoli abbiamo? Quali risorse ci mancano? In cosa potremmo migliorare?</i></p> <p><i>Esempi: difficoltà nell'internazionalizzazione, mancanza di corsi di laurea, problemi di sostegno finanziario o un numero insufficiente di docenti. Risorse inadeguate, scarse infrastrutture.</i></p>
Contesto esterno*	<p>OPPORTUNITIES (OPPORTUNITÀ)</p> <p><i>Si tratta di fattori esterni che possono influenzare positivamente i risultati e il buon funzionamento del Dipartimento. In gran parte possono essere fuori dal controllo del Dipartimento, ma possono essere sfruttati a vantaggio del Dipartimento.</i></p> <p><i>Quali opportunità non abbiamo ancora sperimentato? Quali nuove opportunità sono emerse? C'è un modo di acquisire risorse utili che ancora non abbiamo?</i></p> <p><i>Esempi: progetti di sviluppo intellettuale, programmi di laurea online o la creazione di partenariati strategici con altre istituzioni per il trasferimento di crediti.</i></p>	<p>THREATS (MINACCE)</p> <p><i>Si tratta di fattori esterni che possono influenzare negativamente i risultati e il buon funzionamento del Dipartimento. In gran parte possono essere fuori dal controllo del Dipartimento, ma potete sempre ideare un piano di contingenza per ridurre il danno:</i></p> <p><i>Chi sono i nostri attuali competitor? Il settore sta cambiando in modo tale da influire negativamente sulla nostra attività? Le normative stanno cambiando a danno della nostra attività?</i></p> <p><i>Esempi: possono essere una riduzione dei finanziamenti o delle limitazioni nel finanziamento degli studenti, i membri della facoltà che partono per altre opportunità e la concorrenza di istituti di istruzione tradizionali e online.</i></p>

* condizioni macroeconomiche, il mutamento tecnologico, la legislazione, cambiamenti socio-culturali, cambiamenti nel mercato e posizione competitiva



Pianificazione operativa 2023-2025

(NELLA SEZIONE CHE SEGUE VENGONO INSERITE LE AZIONI DI DIPARTIMENTO RICONDUCIBILI ALLE LINEE STRATEGICHE E AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO GIÀ RIPORTATI NEL TESTO CHE SEGUE. NON VENGONO RIPORTATI GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO, PER I QUALI IL DIPARTIMENTO NON ABBAIA INDIVIDUATO ALCUN OBIETTIVO)

Area della Didattica

Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere

Offerta formativa

Competenze e innovazione didattica

Obiettivi strategici di Ateneo (formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO



Area della Ricerca

Network internazionali della ricerca

Prodotti ricerca

Progetti ricerca

Dottorato di ricerca

Obiettivi strategici di Ateneo *(formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)*

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEО A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO



Area della Terza missione

- Trasferimento tecnologico e di conoscenze
- Public engagement
- Gestione del patrimonio e attività culturali
- Iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale
- Formazione continua

Obiettivi strategici di Ateneo (formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Area dell'Internazionalizzazione

- Esperienze di studio e di ricerca all'estero
- Internazionalizzazione dell'offerta formativa
- Attrazione di studenti internazionali
- Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee

Obiettivi strategici di Ateneo (formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)



- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Area dei Servizi agli studenti

Ambienti di studio

Sbocchi occupazionali

Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità

Iniziative per la riduzione dei rischi di discriminazione o esclusione sociale

Obiettivi strategici di Ateneo

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento *(formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)*



(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Area del Personale e politiche di reclutamento

Reclutamento di giovani ricercatori

Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori

Sviluppo organizzativo del personale

Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio

Risorse disponibili Piano fabbisogno assunzionale 2022-2024

		2022	2023	2024	TOTALI	
Ateneo	Piano straordinario	694.283,25 €	2.777.133,00 €	n.d.	2.777.133,00 €	4.809.836,58 €
	Piano Ordinario	75.544,12 €	1.957.159,46 €		2.032.703,58 €	
di cui ai Dipartimenti	Piano straordinario	621.500,00 €	2.486.000,00 €	n.d.	2.486.000,00 €	4.032.453,72 €
	Piano Ordinario	75.544,12 €	1.470.909,60 €		1.546.453,72 €	

Nota: quota pari a 1/4 della disponibilità a regime nel 2023

113.147 €

Obiettivi strategici di Ateneo

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento



(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Area rapporti con il Servizio Sanitario Regionale

Rapporti con AOUI

Valorizzazione delle scuole specializzazione

Obiettivi strategici di Ateneo (formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di



						sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato
					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Area Trasversale

- Assicurazione della qualità
- Spazi e infrastrutture
- Sostenibilità ambientale
- Politiche di genere
- Comunicazione
- Anticorruzione e trasparenza
- Aspetti gestionali
- Politiche di salute e sicurezza

Obiettivi strategici di Ateneo (formulati nell'ambito dell'interlocuzione fra Delegati e Incaricati AQ)

- ✓
- ✓

Obiettivi operativi di Dipartimento

(è possibile inserire dei riferimenti alle azioni che sono già state definite in altre aree cui sono associate. La stessa azione quindi si può mettere in due aree specificando anche diversi indicatori e target)

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO	SONO PRESENTI RISORSE DEL DIPARTIMENTO A SOSTEGNO DELL'AZIONE?	SONO RICHIESTE RISORSE ALL'ATENEO A SOSTEGNO DELL'AZIONE? – soggetta a verifica di sostenibilità in sede di gruppo di lavoro con delegato



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

					<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

VERIFICA SATURAZIONE DEL SSD A.A. 2021/22 (aggiornamento del 3 febbraio 2022)

● SSD SATURI

● SSD NON SATURI

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
AGR/01	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PO	Begalli Diego	80	80		Economia Ed Estimo Rurale
			Capitello Roberta	120	132		
			Gaeta Davide Nicola Vincenzo	120	134		
		PA	Scarpa Riccardo	120	125		
			Sidali Katia Laura	120	120		
		RTD B	Ricci Elena Claire	94	94		
			Bazzani Claudia	92	92		
	Contratti esterni onerosi / Altri contratti			40			
AGR/01 Totale				746	777	40	
AGR/03	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Tornielli Giovanni Battista	120	152		Arboricoltura Generale E Coltivazioni Arboree
		RTD B	Fasoli Marianna	104	104		
AGR/03 Totale				224	256		
AGR/07	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Furini Antonella	120	120		Genetica Agraria
			Pezzotti Mario		8		
		PA	Avesani Linda	120	156		
			Bellin Diana	120	128		
			Zenoni Sara	120	160		
		RTD A	Dal Corso Giovanni	60	60		
Broccanello Chiara	32		24				
AGR/07 Totale				572	656		
AGR/09			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			24	Meccanica Agraria
AGR/09 Totale						24	
AGR/11	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Mori Nicola	120	80		Entomologia Generale E Applicata
AGR/11 Totale				120	80		
AGR/12	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Polverari Annalisa	120	124		Patologia Vegetale
			Vandelle Elodie Genevieve Germaine	120	112		
AGR/12 Totale				240	236		
AGR/13	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Varanini Zeno	120	132		Chimica Agraria
		PA	Zaccone Claudio	120	116		
			Zamboni Anita	120	124		
AGR/13 Totale				360	372		
AGR/15	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Favati Fabio	120	120		Scienze E Tecnologie Alimentari
			Ugliano Maurizio	120	124		
			Simonato Barbara	120	120		
		RTD B	Slaghenaufi Davide	104	104		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			24	
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			24			
AGR/15 Totale				464	468	48	
AGR/16	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Torriani Sandra	120	120		Microbiologia Agraria
			Felis Giovanna	120	120		
		PA	Zapparoli Giacomo	120	120		
			RTD B	Salveti Elisa	90	84	
AGR/16 Totale				450	444		
BIO/01	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Guzzo Flavia	120	134		Botanica Generale
		RTD A	Commisso Mauro	60	60		
BIO/01 Totale				180	194		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
BIO/04	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Bassi Roberto	120	120		Fisiologia Vegetale
			Dall'Osto Luca	120	124		
		PA	Ballottari Matteo	120	124		
			Crimi Massimo	120	120		
			Pandolfini Tiziana	120	116		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			56	
		RTD A	Betterle Nico	32	24		
			Cecchin Michela	32	12		
RTD B	Cazzaniga Stefano	90	76				
BIO/04 Totale				754	716	56	
BIO/06	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Vettori Andrea	120	120		Anatomia Comparata E Citologia
BIO/06 Totale				120	120		
BIO/07			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			30	Ecologia
BIO/07 Totale						30	
BIO/09	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Capelli Carlo	120	158		Fisiologia
			Chelazzi Leonardo	120	176		
			Tassinari Giancarlo	120	360		
		PA	Buffelli Mario Rosario	120	154		
			Pogliaghi Silvia	120	175		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			274	
		RTD A	Cambiaghi Marco	60	123		
			Santandrea Elisa	32	25		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			44			
BIO/09 Totale				692	1170	318	
BIO/10	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Dominici Paola	120	120		Biochimica
		PA	Giorgetti Alejandro	120	132		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			76	
		RTD A	Favretto Filippo	56	56		
		RTD B	Fusco Salvatore	96	96		
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Donadelli Massimo	120	136		
			Bertoldi Mariarita	120	154		
			Dando Ilaria	120	138		
			Dell'Orco Daniele	120	138		
			Gotte Giovanni	120	136		
			Mariotto Sofia Giovanna	120	148		
		Menegazzi Marta Vittoria	120	134			
		RTD A	Marino Valerio	32	20		
		RTD B	Montioli Riccardo	94	94		
BIO/10 Totale				1358	1502	76	
BIO/11	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Guardavaccaro Daniele	120	128		Biologia Molecolare
		PA	Vitulo Nicola	120	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			110	
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PA	Zipeto Donato	120	222		
		RTD A	Ruggiero Alessandra	32	30		
		RTD B	Valenti Maria Teresa	90	48		
BIO/11 Totale				482	548	110	
BIO/12	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Lippi Giuseppe	120	136		Biochimica Clinica E Biologia Molecolare Clinica
			Danese Elisa	120	109		
			Montagnana Martina	120	127		
			Salvagno Gian Luca	120	215		
		RTD B	Benati Marco	90	67		
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			10		
BIO/12 Totale				570	653	10	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
BIO/13	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Mottes Monica	120	120		Biologia Applicata
			Bombieri Cristina	120	120		
			Lievens Patricia	120	116		
		PA	Romanelli Maria	120	176		
			Scupoli Maria	120	120		
			Trabetti Elisabetta	120	124		
BIO/13 Totale				720	776		
BIO/14	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Chiamulera Cristiano	120	148		Farmacologia
			Trifirò Gianluca	120	112		
		PA	Decimo Ilaria	120	134		
			Moretti Ugo	120	194		
		RTD A	Bottani Emanuela	50	50		
		RTD B	Paolone Giovanna	96	96		
BIO/14 Totale				626	734		
BIO/16	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Sbarbati Andrea	120	390		Anatomia Umana
			Zancanaro Carlo	120	162		
		PA	Malatesta Manuela	120	146		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			221	
		RTD B	Cisterna Barbara	90	74		
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			50	
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			10			
BIO/16 Totale				450	772	281	
BIO/17	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Fabene Paolo	120	236		Istologia
		PA	Bertini Giuseppe	120	258		
			Mariotti Raffaella	120	178		
	RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			40		
BIO/17 Totale				360	672	40	
BIO/18	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Delledonne Massimo	120	142		Genetica
		PA	Rossato Marzia	120	120		
BIO/18 Totale				240	262		
BIO/19	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Lampis Silvia	120	151		Microbiologia Generale
BIO/19 Totale				120	151		
CHIM/01	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Bossi Alessandra Maria	120	124		Chimica Analitica
			Cecconi Daniela	120	116		
		RTD A	Seggio Mimimorena	32	8		
CHIM/01 Totale				272	248		
CHIM/03	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Speghini Adolfo	120	152		Chimica Generale E Inorganica
		PA	Piccinelli Fabio	120	126		
		RTD A	Radicchi Eros	32	24		
		RTD B	Nardon Chiara	120	120		
CHIM/03 Totale				392	422		
CHIM/06	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Assfalg Michael	120	136		Chimica Organica
			Fiammengo Roberto	120	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			82	
		RTD A	Munari Francesca	60	70		
CHIM/06 Totale				300	326	82	
CHIM/10	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Zoccatelli Gianni	120	124		Chimica Degli Alimenti
		RTD B	RTD b (CHIM/10) Futuro104	90	12		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			24	
CHIM/10 Totale				210	136	24	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
FIS/01	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PA	Daldosso Nicola	120	120		Fisica Sperimentale	
			Monti Francesca	120	132			
			Romeo Alessandro	120	132			
		RTD A	Artegiani Elisa	42	42			
		RTD B	Enrichi Francesco	96	96			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			48		
FIS/01 Totale				498	522	48		
FIS/02			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			48	Fisica Teorica, Modelli E Metodi Matematici	
FIS/02 Totale						48		
FIS/07	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Marzola Pasquina	120	161		Fisica Applicata (A Beni Culturali, Ambientali, Biologia E Medicina)	
			PA	Boschi Federico	120	161		
		Daffara Claudia		120	132			
					Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			
FIS/07 Totale				360	453	30		
FIS/08	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	RTD A	La Rana Adele	60	60		Didattica E Storia Della Fisica	
FIS/08 Totale				60	60			
ICAR/06			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	Topografia E Cartografia	
ICAR/06 Totale						36		
INF/01	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Combi Carlo	120	152		Informatica	
			Farinelli Alessandro	120	120			
			Giacobazzi Roberto	120	110			
			Masini Andrea	120	140			
			Merro Massimo	120	132			
			Murino Vittorio	80	86			
			Segala Roberto	120	138			
			Castellani Umberto	120	144			
			Cicalese Ferdinando	120	152			
			Dalla Preda Mila	120	138			
			Di Pierro Alessandra	120	120			
			Giugno Rosalba	120	120			
			Liptak Zsuzsanna	120	138			
			Mastroeni Isabella	120	121			
			Oliboni Barbara	120	136			
			Paci Federica Maria Francesca	120	120			
			Posenato Roberto	120	154			
		Spoto Nicola Fausto	120	160				
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			120		
		RTD A	Pasqua Michele	36	36			
		RTD B	Ceccato Mariano	120	120			
			Sala Pietro	120	132			
		DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PA	Rospocher Marco	120	120		
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			164		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			720		
INF/01 Totale				2516	2789	1004		
ING-IND/06			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			48	Fluidodinamica	
ING-IND/06 Totale						48		
ING-IND/13	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	RTD A	Muscolo Giovanni Gerardo	56	56		Meccanica Applicata Alle Macchine	
ING-IND/13 Totale				56	56			
ING-IND/14			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			54	Progettazione Meccanica E Costruzione Di Macchine	
ING-IND/14 Totale						54		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
ING-IND/16			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			36	Tecnologie E Sistemi Di Lavorazione	
ING-IND/16 Totale						36		
ING-IND/25	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PO	Bolzonella David	120	160		Impianti Chimici	
		RTD B	Frison Nicola	100	100			
ING-IND/25 Totale				220	260			
ING-IND/34	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	PA	Chignola Roberto	120	120		Bioingegneria Industriale	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			20		
ING-IND/34 Totale				120	120	20		
ING-INF/04	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	RTD B	Calanca Andrea	120	120		Automatica	
ING-INF/04 Totale				120	120			
ING-INF/05	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Fiorini Paolo	120	102		Sistemi Di Elaborazione Delle Informazioni	
			Fummi Franco	120	168			
			Pravadelli Graziano	120	136			
			Villa Tiziano	120	126			
		PA	Belussi Alberto	120	132			
			Bicego Manuele	120	128			
			Bombieri Nicola	120	160			
			Carra Damiano	120	154			
			Cristani Marco	120	122			
			Giachetti Andrea	120	152			
			Muradore Riccardo	120	132			
			Quaglia Davide	120	160			
			Quintarelli Elisa	120	136			
			Cristani Matteo	120	144			
			RTD A	Dall'Alba Diego	36	36		
				Geretti Luca	60	66		
		Maris Bogdan Mihai		32	32			
		Migliorini Sara		60	60			
		RTD B	Castellini Alberto	120	120			
			Setti Francesco	120	120			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			160		
ING-INF/05 Totale				2108	2386	160		
ING-INF/06	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Menegaz Gloria	120	122		Bioingegneria Elettronica E Informatica	
		PA	Daducci Alessandro	120	122			
			Storti Silvia Francesca	120	124			
		RTD A	Boscolo Galazzo Ilaria	48	48			
			Brusini Lorenza	32	20			
ING-INF/06 Totale				440	436			
ING-INF/07			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			30	Misure Elettriche Ed Elettroniche	
ING-INF/07 Totale						30		
IUS/01	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	RTD B	RTD b (IUS/01) Futuro89	90	90		Diritto Privato	
			RTD b (IUS/01) Futuro88	90	72			
		PO	Troiano Stefano	80	94			
	PA	Cordiano Alessandra	120	126				
		Faccioli Mirko	120	146				
		Omodei Sale' Riccardo	120	134				
		Tescaro Mauro	120	138				
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			72		
	RTD B	Parini Giorgia Anna	96	96				
				Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				88
IUS/01 Totale				836	896	160		
IUS/02	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Torsello Marco	80	90		Diritto Privato Comparato	
		RTD A	Guerra Giorgia	60	69			
		IUS/02 Totale				140		159

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
IUS/03	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Pastorino Leonardo Fabio	120	108		Diritto Agrario
IUS/03 Totale				120	108		
IUS/04	DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	RTD B	RTD b (IUS/04) Futuro90	90	36		Diritto Commerciale
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Meruzzi Giovanni	80	118		
			Pasquariello Federica	120	134		
			Caprara Andrea	120	122		
		PA	De Mari Michele	120	126		
			Butturini Paolo	60	130		
	RTD A	Riolfo Gianluca	58	58			
RTD B	Calabrese Bernardo	120	120				
Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR						24	
IUS/04 Totale				768	844	24	
IUS/05	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Ortino Matteo	120	126		Diritto Dell'Economia
IUS/05 Totale				120	126		
IUS/06	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Tincani Chiara	120	144		Diritto Della Navigazione
IUS/06 Totale				120	144		
IUS/07	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Calafà Laura	120	169		Diritto Del Lavoro
		PA	Peruzzi Marco	120	127		
			Pilati Andrea	80	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			118	
		RTD A	Mattei Alberto	56	56		
		RTD B	Protopapa Venera	108	108		
Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR						40	
IUS/07 Totale				484	580	158	
IUS/08	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Ferri Giampietro	120	144		Diritto Costituzionale
		PA	Catalano Stefano	120	126		
			Butturini Daniele	60	108		
		RTD B	Ferrari Fabio	90	84		
IUS/08 Totale				390	462		
IUS/09	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Guiglia Giovanni	120	128		Istituzioni Di Diritto Pubblico
IUS/09 Totale				120	128		
IUS/10	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Duret Paolo	120	114		Diritto Amministrativo
		PA	Bercelli Jacopo	120	120		
			Ligugnana Giovanna	120	120		
			Moro Sergio	120	114		
IUS/10 Totale				480	468		
IUS/11	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Comotti Giuseppe	80	72		Diritto Canonico E Diritto Ecclesiastico
IUS/11 Totale				80	72		
IUS/12	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Messina Sebastiano Maurizio	80	78		Diritto Tributario
		PA	Ortoleva Maria Grazia	120	120		
IUS/12 Totale				200	198		
IUS/13	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Ciampi Annalisa	120	120		Diritto Internazionale
		PA	Ragno Francesca	120	144		
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR					
IUS/13 Totale				240	264	24	
IUS/14	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Fratea Caterina	120	132		Diritto Dell'Unione Europea
		RTD B	Danieli Diletta	120	120		
IUS/14 Totale				240	252		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
IUS/15	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Tedoldi Alberto Maria	80	90		Diritto Processuale Civile
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			36	
		RTD B	Baroncini Valentina	108	108		
IUS/15 Totale				188	198	36	
IUS/16	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Lorenzetto Elisa	120	94		Diritto Processuale Penale
		IUS/16 Totale				120	
IUS/17	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Picotti Lorenzo	80	84		Diritto Penale
		PA	Flor Roberto	120	132		
		RTD A	Vadala' Rosa Maria	32	16		
		RTD B	Salvadori Ivan	120	120		
IUS/17 Totale				352	352		
IUS/18	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Dalla Massara Tommaso	15	12		Diritto Romano E Diritti Dell'Antichità
		PA	Pelloso Carlo	120	120		
		RTD A	Merotto Maria Federica	54	54		
IUS/18 Totale				189	186		
IUS/19	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Rossi Giovanni	120	96		Storia Del Diritto Medievale E Moderno
		PA	Pedrazza Gorlero Cecilia	120	126		
IUS/19 Totale				240	222		
IUS/20	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PA	Lottieri Carlo	120	126		Filosofia Del Diritto
		PA	Velo Dalbrenta Daniele	120	150		
IUS/20 Totale				240	276		
IUS/21	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	PO	Palermo Francesco	120	129		Diritto Pubblico Comparato
		PA	Nicolini Matteo	120	126		
IUS/21 Totale				240	255		
L-ANT/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PA	Migliavacca Mara Gioia	120	126		Preistoria E Protostoria
L-ANT/01 Totale				120	126		
L-ANT/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Prandi Luisa	120	122		Storia Greca
		RTD B	Bianchi Edoardo	101	101		
L-ANT/02 Totale				221	223		
L-ANT/03	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Mastrocinque Attilio	120	132		Storia Romana
		RTD A	Bertolazzi Riccardo	48	48		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	
L-ANT/03 Totale				168	180	36	
L-ANT/04	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PA	Calomino Dario	120	36		Numismatica
L-ANT/04 Totale				120	36		
L-ANT/07	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Basso Patrizia	120	150		Archeologia Classica
		RTD A	Dobrevva Diana Sergeeva	60	72		
L-ANT/07 Totale				180	222		
L-ANT/08	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PA	Saggiore Fabio	120	138		Archeologia Cristiana E Medievale
L-ANT/08 Totale				120	138		
L-ANT/10	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	RTD A	Mancassola Nicola	32	18		Metodologie Della Ricerca Archeologica
L-ANT/10 Totale				32	18		
L-ART/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Franco Tiziana	120	120		Storia Dell'Arte Medievale
		PA	Coden Fabio	120	125		
L-ART/01 Totale				240	245		
L-ART/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PA	Dal Pozzolo Enrico	120	130		Storia Dell'Arte Moderna
		PA	Fossaluzza Giorgio	120	190		
		PA	Zamperini Alessandra	120	147		
L-ART/02 Totale				360	467		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
L-ART/02, L-ART/06, L-ART/03			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			108	
L-ART/02, L-ART/06, L-ART/03 Totale						108	
L-ART/04	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	Terraroli Valerio	120	222		Museologia E Critica Artistica E Del Restauro
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			76	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	
L-ART/04 Totale				120	222	148	
L-ART/05	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Pasqualicchio Nicola	120	120		Discipline Dello Spettacolo
			Brunetti Simona	120	150		
L-ART/05 Totale				240	270		
L-ART/06	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Scandola Alberto	120	120		Cinema, Fotografia E Televisione
		RTD B	Lotti Denis	96	96		
L-ART/06 Totale				216	216		
L-ART/07	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Borghetti Vincenzo	120	124		Musicologia E Storia Della Musica
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			120	
L-ART/07 Totale				120	124	120	
L-FIL-LET/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	Rodighiero Andrea	120	124		Lingua E Letteratura Greca
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			74	
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			36	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			36	
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36		
L-FIL-LET/02 Totale				120	124	182	
L-FIL-LET/04	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	De Paolis Paolo	120	138		Lingua E Letteratura Latina
		PA	Raccanelli Renata	120	132		
		RTD A	Calabrese Evita	60	60		
L-FIL-LET/04 Totale				300	330		
L-FIL-LET/05	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Ugolini Gherardo	120	124		Filologia Classica
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	
L-FIL-LET/05 Totale				120	124	72	
L-FIL-LET/08	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			108	Letteratura Latina Medievale E Umanistica
L-FIL-LET/08 Totale						108	
L-FIL-LET/09	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	RTD B	Concina Chiara Maria	108	108		Filologia E Linguistica Romanza
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			144	
L-FIL-LET/09 Totale				108	108	144	
L-FIL-LET/10	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	Danelon Fabio	120	116		Letteratura Italiana
			Viola Corrado	120	112		
		PA	Fornier Fabio	120	148		
			Natale Massimo	120	112		
		RTD B	Salvade' Anna Maria	108	108		
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			180		
L-FIL-LET/10 Totale				588	596	180	
L-FIL-LET/11	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Sandrini Giuseppe	120	120		Letteratura Italiana Contemporanea
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			138	
L-FIL-LET/11 Totale				120	120	138	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
L-FIL-LET/12	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Soldani Arnaldo	120	124		Linguistica Italiana
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			100	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			288	
L-FIL-LET/12 Totale				120	124	388	
L-FIL-LET/13	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Pellegrini Paolo	120	120		Filologia Della Letteratura Italiana
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			36	
		RTD A	Sideri Cecilia	32	24		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	
L-FIL-LET/13 Totale				152	144	72	
L-FIL-LET/14	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	RTD A	Scotti Massimo	60	76		Critica Letteraria E Letterature Comparete
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			144	
L-FIL-LET/14 Totale				60	76	144	
L-FIL-LET/15	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Cipolla Maria Adele		4		Filologia Germanica
		RTD B	Cappellotto Anna	116	116		
L-FIL-LET/15 Totale				116	120		
L-LIN/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PO	Cotticelli Paola	120	126		Glottologia E Linguistica
			Delfitto Denis	120	144		
		PA	Melloni Chiara	120	138		
		RTD A	Pisaniello Valerio	54	54		
			Merlin Stella	56	56		
		RTD B	Rizza Alfredo	120	126		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			10	
L-LIN/01 Totale				590	644	10	
L-LIN/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			90	Didattica Delle Lingue Moderne
		RTD B	Vender Maria	108	108		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	
L-LIN/02 Totale				108	108	126	
L-LIN/03	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Gorris Rosanna	120	121		Letteratura Francese
			Benedettini Riccardo	120	120		
		PA	Colombo Laura Maria	120	120		
			Genetti Stefano	120	120		
L-LIN/03 Totale				480	481		
L-LIN/04	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PA	Frassi Paolo	120	122		Lingua E Traduzione - Lingua Francese
			Tallarico Giovanni Luca	120	120		
		RTD B	Bonadonna Maria Francesca	110	110		
L-LIN/04 Totale				350	352		
L-LIN/05	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE		Bognolo Anna	120	120		Letteratura Spagnola
		PO	Gambin Felice	120	126		
			Zinato Andrea	120	122		
		PA	Neri Stefano	120	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			54	
		RTD A	Zoppi Federica	54	54		
L-LIN/05 Totale				534	542	54	
L-LIN/06	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	RTD B	Salvi Luca	110	110		Lingua E Letterature Ispano-Americane
L-LIN/06 Totale				110	110		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
L-LIN/07	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PA	Dalle Pezze Francesca	120	120		Lingua E Traduzione - Lingua Spagnola	
			De Beni Matteo	120	120			
			Miotti Renzo	120	120			
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			36		
		RTD A	Hourani Martin Dunia	58	58			
		RTD B	Sartor Elisa	120	120			
L-LIN/07 Totale				538	538	36		
L-LIN/09			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	Lingua E Traduzione - Lingue Portoghese E Brasiliana	
L-LIN/09 Totale						72		
L-LIN/10	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Bigliazzi Silvia	98	120		Letteratura Inglese	
			Fiorato Sidia	120	122			
			Pes Annalisa	120	120			
			Sassi Carla	120	120			
			Zinato Susanna	120	122			
			Battisti Chiara	120	120			
			Calvi Lisanna	120	124			
		RTD B	Stelzer Emanuel	96	96			
L-LIN/10 Totale				914	944			
L-LIN/11	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	RTD B	Botta Enrico	90	90		Lingua E Letterature Anglo-Americane	
L-LIN/11 Totale				90	90			
L-LIN/12	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Facchinetti Roberta	80	80		Lingua E Traduzione - Lingua Inglese	
			PA	Hartle Sharon	120	122		
				Zanfei Anna	120	122		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			158		
		RTD A	Corrizzato Sara	60	60			
		RTD B	Cavalieri Silvia	108	108			
			Franceschi Valeria	114	114			
Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR						884		
L-LIN/12 Totale				602	606	1042		
L-LIN/13	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Schiffmuller Isolde	120	126		Letteratura Tedesca	
			Kofler Peter Erwin	120	126			
			Pelloni Gabriella	120	122			
			Salgaro Massimo	120	122			
			Larcati Arturo	120	2			
		RTD B	Di Maio Davide	120	120			
L-LIN/13 Totale				720	618			
L-LIN/14	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PO	Rabanus Stefan	120	136		Lingua E Traduzione - Lingua Tedesca	
			Tomaselli Alessandra	120	116			
			PA	Cantarini Sibilla	120	126		
		RTD A	Bertollo Sabrina	54	54			
		RTD B	Padovan Andrea	108	108			
		Contratti esterni onerosi / Altri contratti						
L-LIN/14 Totale				522	540	36		
L-LIN/21	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PA	Aloe Stefano	120	128		Slavistica	
			Boschiero Manuel	120	128			
			Giust Anna	120	128			
		RTD B	Artoni Daniele	110	110			
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR						
L-LIN/21 Totale				470	494	342		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
L-OR/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ	PA	Giusfredi Federico	120	96		Storia Del Vicino Oriente Antico
			Ponchia Simonetta	120	126		
		RTD A	Turri Luigi	54	54		
L-OR/01 Totale				294	276		
L-OR/21	DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	PA	Bisetto Barbara	120	122		Lingue E Letterature Della Cina E Dell'Asia Sud-Orientale
		RTD B	Mannoni Michele	118	118		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			375	
L-OR/21 Totale				238	240	375	
MAT/01	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	RTD B	Zorzi Margherita	120	120		Logica Matematica
MAT/01 Totale				120	120		
MAT/02	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Angeleri Lidia	120	128		Algebra
		PA	Gregorio Enrico	120	252		
			Mantese Francesca	120	124		
		RTD B	Laking Rosanna Davison	108	108		
MAT/02 Totale				468	612		
MAT/02, MAT/03			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			114	
MAT/02, MAT/03 Totale						114	
MAT/03	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PA	Mazzuocolo Giuseppe	120	132		Geometria
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			84	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			12	
MAT/03 Totale				120	132	96	
MAT/04			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			24	Matematiche Complementari
MAT/04 Totale						24	
MAT/05	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Orlandi Giandomenico	120	136		Analisi Matematica
		PA	Baldo Sisto	120	128		
			Marigonda Antonio	60	80		
		RTD A	RTD a (MAT/05) Futuro121	56	56		
		RTD B	Canevari Giacomo	112	112		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			246	
MAT/05 Totale				468	512	246	
MAT/06	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Dai Pra Paolo	120	152		Probabilità E Statistica Matematica
		PA	Di Persio Luca	120	120		
		RTD B	Collet Francesca	92	92		
MAT/06 Totale				332	364		
MAT/07	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	RTD B	Sansonetto Nicola	120	120		Fisica Matematica
MAT/07 Totale				120	120		
MAT/08	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Bos Leonard Peter	120	132		Analisi Numerica
		PA	Caliari Marco	120	124		
		RTD B	Albi Giacomo	116	116		
MAT/08 Totale				356	372		
MAT/09	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	PO	Rizzi Romeo	120	128		Ricerca Operativa
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			48	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			16	
MAT/09 Totale				120	128	64	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
M-DEA/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ'	PA	Paini Anna Maria	120	120		Discipline Demotnoantropologiche	
			Pontrandolfo Stefania	120	126			
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	RTD B	Vicini Fabio	120	120			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72		
M-DEA/01 Totale				360	366	72		
MED/01	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Verlato Giuseppe	120	316		Statistica Medica	
			PA	Accordini Simone	120	194		
				Zanolin Maria Elisabetta	120	222		
			RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10				20
			RTD A	Marchetti Pierpaolo	32	12		
				RTD B	Marcon Alessandro	116		116
MED/01 Totale				508	860	20		
MED/02			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	Storia Della Medicina	
MED/02 Totale						36		
MED/03	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E	PA	Malerba Giovanni	120	201		Genetica Medica	
			Turco Alberto	120	264			
MED/03 Totale				240	465			
MED/04	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Bronte Vincenzo	120	2		Patologia Generale	
			Cassatella Marco Antonio	120	146			
			Constantin Gabriela	120	106			
			Laudanna Carlo	120	128			
			Bazzoni Flavia	120	142			
		PA	Dusi Stefano	120	128			
			Scapini Patrizia	120	122			
			Sorio Claudio	120	134			
			Ugel Stefano	120	132			
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			6		
		RTD A	Cane' Stefania	60	70			
			De Sanctis Francesco	60	80			
			Montresor Alessio	32	20			
			Pietronigro Enrica Caterina	32	20			
			RTD B	Tamassia Nicola	102	102		
Zenaro Elena	90	20						
MED/04 Totale				1456	1352	6		
MED/06	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Milella Michele	120	212		Oncologia Medica	
			PA	Melisi Davide	120	87		
		RTD B	Pilotto Sara	90	77			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			10		
MED/06 Totale				330	376	10		
MED/07	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Gibellini Davide	120	263		Microbiologia E Microbiologia Clinica	
			Mazzariol Annarita	120	290			
			Lleo'Fernandez Maria Del Mar	120	135			
		PA	Signoretto Caterina	75	155			
			RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10				10
MED/07 Totale				435	843	10		
MED/08	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Martignoni Guido	120	127		Anatomia Patologica	
			Scarpa Aldo	120	112			
			Zamboni Giuseppe	120	121			
		PA	Barresi Valeria	120	185			
			Brunelli Matteo	120	153			
			Luchini Claudio	120	118			
		RTD B	Calio' Anna	90	61			
MED/08 Totale				810	876			

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
MED/09	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Girelli Domenico	120	171		Medicina Interna
			Minuz Pietro	120	161		
		PA	Bertoldo Francesco	120	101		
			Dalle Carbonare Luca Giuseppe	120	214		
			De Franceschi Lucia	120	100		
			Fantin Francesco	120	111		
			Fava Cristiano	120	117		
			Friso Simonetta	120	123		
			Lunardi Claudio		30		
			Martinelli Nicola	120	113		
			Pizzolo Francesca	120	96		
			Sacerdoti David	120	96		
			Zoico Elena	120	114		
			Fratte Pasini Anna Maria	90	82		
			RTD A	Romano Simone	53	53	
Busti Fabiana	51,952	52					
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO	Zamboni Mauro	120	127		
MED/09 Totale				1754,952	1861		
MED/10	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PA	Crisafulli Ernesto	120	143		Malattie Dell'Apparato Respiratorio
			Senna Gianenrico	120	110		
		RTD B	Caminati Marco	90	55		
MED/10 Totale				330	308		
MED/11	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Ribichini Flavio Luciano	120	110		Malattie Dell'Apparato Cardiovascolare
		PA	Cicoira Mariantonietta	120	117		
			Pighi Michele	120	88		
		RTD B	Benfari Giovanni	90	48		
MED/11 Totale				450	362		
MED/12	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Frulloni Luca	120	66		Gastroenterologia
		PA	Ciccocioppo Rachele	120	65		
			Gabrielli Armando	120	33		
MED/12 Totale				360	163		
MED/13	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Bonora Enzo	120	74		Endocrinologia
			Moggetti Paolo	120	71		
		PA	Targher Giovanni	120	65		
			Zoppini Giacomo	120	109		
		RTD B	Mantovani Alessandro	90	53		
MED/13 Totale				570	372		
MED/14	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Gambaro Giovanni	120	114		Nefrologia
		PA	Battaglia Yuri	90	107		
MED/14 Totale				210	221		
MED/15	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Krampera Mauro	120	127		Malattie Del Sangue
			Bonifacio Massimiliano	120	55		
		PA	Vinante Fabrizio	30	26		
			Visco Carlo	120	72		
MED/15 Totale				390	280		
MED/16	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO	Rossini Maurizio	120	84		Reumatologia
			Biasi Domenico	120	80		
		PA	Gatti Davide	120	78		
			Idolazzi Luca	120	33		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			20	
MED/16 Totale				480	275	20	
MED/17	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Tacconelli Evelina	120	126		Malattie Infettive
		PA	Bisoffi Zeno	90	91		
			Righi Elda	120	108		
MED/17 Totale				330	324		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
MED/18	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO	Bassi Claudio	120	31		Chirurgia Generale	
			De Manzoni Giovanni	80	69			
			Guglielmi Alfredo	120	60			
			Ruzzenente Andrea	120	58			
			Salvia Roberto	120	57			
			Borzellino Giuseppe	120	32			
			Giacopuzzi Simone	120	58			
			Iacono Calogero	120	62			
			Malleo Giuseppe	120	66			
			Pedrazzani Corrado	120	78			
			RTD A	Pea Antonio	32	24		
RTD B	Bencivenga Maria	90	77					
	Paiella Salvatore	90	54					
MED/18 Totale				1372	723			
MED/20	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-	PA	Camoglio Francesco Saverio	120	43		Chirurgia Pediatrica E Infantile	
			Zampieri Nicola	95	15			
			Giacomello Luca	90	9			
MED/20 Totale				305	67			
MED/22	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			12	Chirurgia Vascolare	
MED/22 Totale						12		
MED/23	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO	Faggian Giuseppe	120	121		Chirurgia Cardiaca	
		PA	Luciani Giovanni Battista	120	114			
			Onorati Francesco	120	112			
		RTD A	Galeone Antonella	41,8	42			
MED/23 Totale				401,8	389			
MED/24	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE,	PO	Antonelli Alessandro	120	139		Urologia	
			Cerruto Maria Angela	120	139			
MED/24 Totale				240	278			
MED/25	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Amaddeo Francesco	120	77		Psichiatria	
			Barbui Corrado	120	66			
			Ruggeri Mirella	120	71			
			Bellani Marcella	120	52			
			PA	Lasalvia Antonio	120	57		
				Tosato Sarah	120	68		
				Nose' Michela	120	14		
RTD A	Ostuzzi Giovanni	51,4	51					
MED/25 Totale				891,4	455			
MED/26	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Monaco Salvatore	120	108		Neurologia	
			Tinazzi Michele	120	129			
			Calabrese Massimiliano	120	94			
			Fabrizi Gian Maria	120	101			
			PA	Gajofatto Alberto	120	86		
				Tamburin Stefano	120	98		
				Zanusso Gianluigi	120	121		
				RTD B	Antelmi Elena	90		28
MED/26 Totale				930	765			
MED/27	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E	PO	Sala Francesco	120	69		Neurochirurgia	
		PA	Feletti Alberto	120	33			
MED/27 Totale				240	102			

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
MED/28	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PA	Albanese Massimo	80	104		Malattie Odontostomatologiche
			Bertossi Dario	80	98		
			De Santis Daniele	80	142		
			Faccioni Fiorenzo	80	124		
			Lombardo Giorgio	80	170		
			Malchiodi Luciano	80	132		
			Trevisiol Lorenzo	80	96		
			Zerman Nicoletta	120	108		
		RTD B Zotti Francesca	90	60			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			330	
MED/28 Totale				770	1033	330	
MED/29	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO Nocini Pier Francesco	40	69		Chirurgia Maxillofacciale	
		PA D'Agostino Antonio	80	131			
		MED/29 Totale					120
MED/30	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO Marchini Giorgio	80	76		Malattie Apparato Visivo	
		PA Pedrotti Emilio	80	22			
		MED/30 Totale					160
MED/31	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE.	PA Molteni Gabriele	120	145		Otorinolaringoiatria	
		RU Personale Ricercatore ante L. 240/10			130		
		MED/31 Totale					120
MED/33	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO Magnan Bruno	120	185		Malattie Apparato Locomotore	
		PA Ricci Matteo	80	128			
		PA Samaila Elena Manuela	120	128			
		RU Personale Ricercatore ante L. 240/10			124		
		RTD B Maluta Tommaso	95	95			
MED/33 Totale				415	536	124	
MED/34	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO Smania Nicola	120	143		Medicina Fisica E Riabilitativa	
		PA Gandolfi Marialuisa	120	175			
		PA Picelli Alessandro	120	139			
		MED/34 Totale					360
MED/35	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	PO Girolomoni Giampiero	120	157		Malattie Cutanee E Veneree	
		PA Gisondi Paolo	120	89			
		MED/35 Totale					240
MED/36	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO D'Onofrio Mirko	120	172		Diagnostica Per Immagini E Radioterapia	
		PO Mansueto Giancarlo	120	137			
		PA Zamboni Giulia	120	134			
		RTD B De Robertis Lombardi Riccardo	90	40			
		MED/36 Totale					450
MED/37	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	RTD B Pizzini Francesca Benedetta	90	61		Neuroradiologia	
MED/37 Totale				90	61		
MED/38	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO Maffei Claudio	120	77		Pediatría Generale E Specialistica	
		PO Piacentini Giorgio	120	78			
		PO Antoniazzi Franco	120	67			
		PA Morandi Anita	120	40			
		PA Pietrobelli Angelo	120	93			
		MED/38 Totale					600
MED/39	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO Simonati Alessandro	120	87		Neuropsichiatria Infantile	
		PA Cantalupo Gaetano	120	85			
		PA Darra Francesca	120	131			
		MED/39 Totale					360
MED/40	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO Franchi Massimo Piergiuseppe	120	119		Ginecologia E Ostetricia	
		PA Raffaelli Ricciarda	80	85			
		PA Uccella Stefano	80	86			
		RTD B Garzon Simone	90,8	91			
		MED/40 Totale					370,8

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
MED/41	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI	PO	Polati Enrico	120	133		Anestesiologia
			Donadello Katia	120	104		
		PA	Gottin Leonardo	120	125		
			Schweiger Vittorio	120	100		
		MED/41 Totale				480	
MED/42	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Poli Albino	120	249		Igiene Generale E Applicata
		PA	Tardivo Stefano	120	294		
	RTD B	Moretti Francesca	90	54			
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				18	
	MED/42 Totale				330	597	
MED/43	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	De Leo Domenico	120	118		Medicina Legale
			Tagliaro Franco	120	169		
		PA	Bortolotti Federica	120	150		
			Gottardo Rossella	120	75		
			Polettini Aldo Eliano	80	87		
			Turrina Stefania	120	63		
		RTD A	Raniero Dario	32	23		
MED/43 Totale				712	686		
MED/44	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Porru Stefano	120	131		Medicina Del Lavoro
		PA	Carta Angela	120	160		
MED/44 Totale				240	291		
MED/45	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PO	Saiani Luisa	120	142		Scienze Infermieristiche Generali, Cliniche E Pediatriche
			Canzan Federica	120	126		
		RTD B	Ambrosi Elisa	90	90		
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				153	
MED/45 Totale				330	358	153	
MED/46	DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITA' PUBBLICA	PA	Corbo Vincenzo	120	113		Scienze Tecniche Di Medicina E Di Laboratorio
			Mafficini Andrea	90	26		
	RTD B	Magliozzi Roberta	90	7			
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				46	
MED/46 Totale				300	146	46	
MED/47			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			60	Scienze Infermieristiche Ostetrico-Ginecologiche
MED/47 Totale						60	
MED/48			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			192	Scienze Infermieristiche E Tecniche Neuro-Psichiatriche E Riabilitative
MED/48 Totale						192	
MED/50	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	RTD A	Varalta Valentina	60	82		Scienze Tecniche Mediche Applicate
			Purgato Marianna	94	94		
	RTD B	Geroïn Christian	90	48			
		Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				492	
	MED/50 Totale				244	224	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO		
M-EDF/01	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Zamparo Paola	120	121		Metodi E Didattiche Delle Attivita' Motorie	
		PA	Bertucco Matteo	120	121			
			Cesari Paola	120	127			
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR					203
M-EDF/01 Totale				360	369	203		
M-EDF/02	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Schena Federico	120	225		Metodi E Didattiche Delle Attivita' Sportive	
		PA	Lanza Massimo	120	186			
			Milanese Chiara	120	118			
			Venturelli Massimo	120	131			
			Brustio Paolo Riccardo	120	90			
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10					247
		RTD B	Zoppirolli Chiara	93	93			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR				18			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				636			
M-EDF/02 Totale				693	843	901		
M-FIL/01	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Cusinato Guido	120	144		Filosofia Teoretica	
		PA	Poggi Davide	120	120			
			Solla Gianluca	120	108			
			Tuppini Tommaso	120	120			
			Zamboni Chiara	120	120			
M-FIL/01 Totale				600	612			
M-FIL/02	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Badino Massimiliano	120	128		Logica E Filosofia Della Scienza	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				58	
M-FIL/02 Totale				120	128	58		
M-FIL/03	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Panattoni Riccardo	80	96		Filosofia Morale	
		PA	Chiurco Carlo	120	128			
			Erle Giorgio	120	128			
		RTD B	Leoni Federico	116	116			
			Bonazzi Matteo	108	108			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				36			
M-FIL/03 Totale				544	576	36		
M-FIL/04	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Ophaelders Markus Georg	120	120		Estetica	
		RTD A	Porceddu Cilione Pier Alberto	36	36			
M-FIL/04 Totale				156	156			
M-FIL/05			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				Filosofia E Teoria Dei Linguaggi	
M-FIL/05 Totale						56		
M-FIL/06	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Fornari Giuseppe	120	120		Storia Della Filosofia	
			Macor Laura Anna	120	120			
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10					36
		RTD B	Bondi Davide	114	114			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				36			
M-FIL/06 Totale				354	354	72		
M-FIL/07	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Stavru Alessandro	120	152		Storia Della Filosofia Antica	
M-FIL/07 Totale				120	152			
M-FIL/08			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				Storia Della Filosofia Medievale	
M-FIL/08 Totale						36		
M-GGR/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Gamberoni Emanuela	120	146		Geografia	
			Masotti Lucia	120	108			
			Pappalardo Maria	120	144			
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti					36
M-GGR/01 Totale				360	398	36		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
M-GGR/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ	PA	Savi Paola	120	120		Geografia Economico-Politica
		RTD B	Bullado Emanuela	96	96		
		M-GGR/02 Totale			216	216	
M-PED/01	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Mortari Luigina	120	158		Pedagogia Generale E Sociale
			Portera Agostino	120	126		
			Dusi Paola	120	138		
			Loro Daniele	120	132		
		PA	Milana Marcella	120	128		
			Sità Chiara	120	139		
			De Vita Antonietta	45	162		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			114	
		RTD A	Bombieri Rosi	40	40		
			Ubbiali Marco	120	123		
		RTD B	Valbusa Federica	90	42		
			Milani Marta	114	114		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR					425	
M-PED/01 Totale			1129	1302	539		
M-PED/02	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Dal Toso Paola	120	162		Storia Della Pedagogia
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			246	
		M-PED/02 Totale			120	162	
M-PED/03	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Lascioli Angelo	120	126		Didattica E Pedagogia Speciale
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			72	
		RTD A	Traina Ivan	60	60		
		RTD B	Silva Roberta	120	126		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR				
M-PED/03 Totale			300	312	812		
M-PED/04	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Girelli Claudio	120	120		Pedagogia Sperimentale
		RTD B	Bevilacqua Alessia Maria Aurora	114	114		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			404	
M-PED/04 Totale			234	234	404		
M-PSI/01	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Savazzi Silvia	120	106		Psicologia Generale
		PA	Girelli Massimo	120	122		
		RTD A	Mazzi Chiara	56	56		
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Burro Roberto	120	278		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR					54	
M-PSI/01 Totale			416	562	54		
M-PSI/02	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PA	Fiorio Mirta	120	142		Psicobiologia E Psicologia Fisiologica
			Moro Valentina	120	140		
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	RTD B	Scandola Michele	120	120		
M-PSI/02 Totale			360	402			
M-PSI/03	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	RTD A	Vitali Francesca	60	84		Psicomетria
		PA	Pasini Margherita	120	152		
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	RTD B	Brondino Margherita	120	126		
M-PSI/03 Totale			300	362			

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
M-PSI/04	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Lavelli Manuela	90	152		Psicologia Dello Sviluppo E Psicologia Dell'Educazione
		PA	Majorano Marinella	120	180		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			134	
		RTD A	Florit Elena	60	64		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			74	
M-PSI/04 Totale				270	396	208	
M-PSI/05	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Trifiletti Elena	120	174		Psicologia Sociale
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			36	
		RTD B	Salvati Marco	90	90		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	
M-PSI/05 Totale				210	264	108	
M-PSI/06	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Ceschi Andrea	120	132		Psicologia Del Lavoro E Delle Organizzazioni
			Sartori Riccardo	120	258		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	
M-PSI/06 Totale				240	390	36	
M-PSI/07	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Meneghini Anna Maria	120	144		Psicologia Dinamica
M-PSI/07 Totale				120	144		
M-PSI/08	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	PO	Del Piccolo Lidia	120	116		Psicologia Clinica
		PA	Rimondini Michela	120	106		
		RTD A	Donisi Valeria	40	40		
		RTD B	Perlini Cinzia	96	96		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			30	
M-PSI/08 Totale				376	358	30	
M-STO/01	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			108	Storia Medievale
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	
		M-STO/01 Totale					
M-STO/02	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	Romagnani Gian Paolo	120	119		Storia Moderna
		PA	Arcangeli Alessandro	120	120		
			Barbierato Federico	120	108		
			Garbellotti Marina	120	133		
		M-STO/02 Totale				480	
M-STO/04	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PO	Camurri Renato	120	132		Storia Contemporanea
		PA	Bertagna Federica	120	120		
		RTD A	Bernardini Giovanni	60	60		
M-STO/04 Totale				300	312		
M-STO/05	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Ciancio Luca	120	120		Storia Della Scienza E Delle Tecniche
M-STO/05 Totale				120	120		
M-STO/06			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			36	Storia Delle Religioni
M-STO/06 Totale						36	
M-STO/07	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Rossi Mariaclara	120	124		Storia Del Cristianesimo E Delle Chiese
M-STO/07 Totale				120	124		
M-STO/08	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Formiga Federica	120	198		Archivistica, Bibliografia E Biblioteconomia
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			72	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	
M-STO/08 Totale				120	198	144	
M-STO/09	DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTA'	PA	Bassetti Massimiliano	120	112		Paleografia
M-STO/09 Totale				120	112		

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
SECS-P/01	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PO	Cipriani Giam Pietro	80	80		Economia Politica
			De Sinopoli Francesco	120	122		
			Piovesan Marco	120	120		
		PA	Bracco Emanuele Leopoldo Alberto	120	122		
			Campolmi Alessia	120	120		
			Fiorentini Riccardo	120	122		
			Menon Martina	120	120		
			Quercia Simone	120	122		
			Zago Angelo	120	122		
			Fioroni Tamara	120	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			36	
RTD A	Orso Cristina Elisa	32	24				
RTD B	Nicodemo Catia	90	90				
SECS-P/01 Totale				1282	1284	36	
SECS-P/02	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PO	Perali Carlo Federico	120	120		Politica Economica
			Zarri Luca	120	130		
		PA	Andreoli Francesco	120	120		
			Ricciuti Roberto	120	126		
		RTD A	Matteazzi Eleonora	32	26		
			Fiore Simona	32	20		
			Malpede Michele Maurizio	32	22		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			20			
SECS-P/02 Totale				576	564	20	
SECS-P/03	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PO	Pertile Paolo	120	120		Scienza Delle Finanze
			Sommacal Alessandro	120	122		
			Zoli Claudio	120	120		
		PA	Futuro 152		40		
		RTD B	Bertoli Paola	90	60		
SECS-P/03 Totale				450	462		
SECS-P/05	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PO	Buccioli Alessandro	120	120		Econometria
			Lubian Diego	120	120		
		PA	Rossi Francesca	120	122		
		RTD B	Buccheri Giuseppe	90	90		
SECS-P/05 Totale				450	452		
SECS-P/07	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PO	Beretta Zanoni Andrea	80	90		Economia Aziendale
			Broglia Angela	120	120		
			Campedelli Bettina	80	80		
			Corbella Silvano	80	108		
			Lai Alessandro	80	112		
			Leardini Chiara	120	131		
		PA	Cantele Silvia	120	130		
			Corsi Corrado	120	128		
			Florio Cristina	120	124		
			Mion Giorgio	120	152		
			Roffia Paolo	80	108		
			Rossignoli Francesca	120	124		
			Stacchezzini Riccardo	120	136		
			Vernizzi Silvia	60	76		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			54	
		RTD A	Sproviero Alice Francesca	60	60		
		RTD B	Moggi Sara	96	96		
Landi Stefano	90		90				
	Contratti esterni onerosi / Altri contratti			28			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			295			
SECS-P/07 Totale				1666	1865	377	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
SECS-P/08	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PO	Brunetti Federico	120	122		Economia E Gestione Delle Imprese
			Giaretta Elena	120	120		
			Russo Ivan	120	133		
			Ugolini Marta Maria	120	120		
			Testa Federico	80	81		
		PA	Bonfanti Angelo	120	120		
			Cassia Fabio	120	126		
			Chiarini Andrea	120	102		
			Confente Ilenia	120	120		
			Gaudenzi Barbara	120	170		
			Signori Paola	120	120		
			Simeoni Francesca	120	120		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			156	
			Vannucci Virginia	36	36		
		RTD A	Blasi Silvia	32	18		
			Toniolo Sara	32	12		
		RTD B	Cobelli Nicola	96	96		
	Contratti esterni onerosi / Altri contratti			18			
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			259			
SECS-P/08 Totale				1716	1736	433	
SECS-P/09	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PA	Faccincani Lorenzo	120	120		Finanza Aziendale
		RTD B	Sclip Alex	90	90		
SECS-P/09 Totale				210	210		
SECS-P/10	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PO	Rossignoli Cecilia	120	116		Organizzazione Aziendale
			Cubico Serena	120	136		
		PA	Zardini Alessandro	120	122		
			Mola Lapo	120	126		
		RTD B	Pianezzi Daniela	90	78		
SECS-P/10 Totale				570	578		
SECS-P/11	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PO	Bottiglia Roberto	30	30		Economia Degli Intermediari Finanziari
			Carluccio Emanuele Maria	80	84		
			Chiaramonte Laura	120	122		
		PA	Chesini Giuseppina	120	124		
			Pichler Flavio	120	120		
			De Crescenzo Veronica	60	132		
		RTD B	Borello Giuliana	90	60		
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			6	
SECS-P/11 Totale				620	672	6	
SECS-P/12	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PA	Demo Edoardo	120	144		Storia Economica
			Ferrari Maria Luisa	120	126		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			72	
		RTD B	Marsilio Claudio	90	90		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			144			
SECS-P/12 Totale				330	360	216	
SECS-P/13	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	PA	Goldoni Giovanni	120	90		Scienze Merceologiche
SECS-P/13 Totale				120	90		
SECS-S/01	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PA	Minozzo Marco	120	134		Statistica
			Scricciolo Catia	80	84		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			48	
		RTD B	Di Caterina Claudia	96	96		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			24			
SECS-S/01 Totale				296	314	72	

SSD docente	Dip. Afferenza	RUOLO	DOCENTE	POT	CARICO DIDATTICO	ORE NON COMPRESSE NEL CARICO DIDATTICO	
SECS-S/03	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PA	Santi Flavio	120	126		Statistica Economica
		RTD B	Mercatanti Andrea	90	54		
		SECS-S/03 Totale			210	180	
SECS-S/05	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Capiluppi Claudio	45	48		Statistica Sociale
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			20	
		SECS-S/05 Totale			45	48	
SECS-S/06	DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	PO	Mancini Cecilia	120	122		Metodi Matematici Dell'Economia E Delle Scienze Attuariali E Finanziarie
			Pellegrini Letizia	120	128		
			Renò Roberto	120	126		
		PA	Giacomello Bruno	80	80		
			Gnoatto Alessandro	120	138		
			Peretti Alberto	120	142		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			84	
		RTD A	Patacca Marco	32	24		
		RTD B	Picarelli Athena	90	66		
			Svaluto Ferro Sara	100	100		
	Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			48			
SECS-S/06 Totale			902	926	132		
SPS/01	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Bernini Lorenzo	120	112		Filosofia Politica
			Guaraldo Olivia	120	120		
			Possenti Ilaria	120	120		
		SPS/01 Totale			360	352	
SPS/07	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PO	Tronca Luigi	120	120		Sociologia Generale
		PA	Lonardi Cristina	120	130		
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			234	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			650	
SPS/07 Totale			240	250	884		
SPS/08	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Stanzani Sandro	120	152		Sociologia Dei Processi Culturali E Comunicativi
		RU	Personale Ricercatore ante L. 240/10			86	
		RTD A	Viviani Debora	60	78		
			Contratti esterni onerosi / Altri contratti			72	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto NON UNIVR			30	
			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			72	
SPS/08 Totale			180	230	260		
SPS/09	DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	PA	Gosetti Giorgio	120	128		Sociologia Dei Processi Economici E Del Lavoro
		RTD B	Carreri Anna	100	100		
		SPS/09 Totale			220	228	
VET/06			Contratti esterni onerosi / Professore a contratto UNIVR			20	Parassitologia E Malattie Parassitarie Degli Animali
VET/06 Totale					20		



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Comitato Unico
di **GARANZIA**

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Verona, in ottemperanza al principio di uguaglianza e dei principi di non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del sottosegretariato alle pari opportunità e da quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, adotta triennialmente un Piano di azioni positive (PtAP).

In continuità con le linee di indirizzo del CUG, il PtAP mira a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere organizzativo, a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, consolidando progetti già avviati e promuovendone di nuovi. Inoltre, a seguito dell'introduzione della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il CUG conferma le sue funzioni volte:

- 1) ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- 2) ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando le singole prestazioni lavorative;
- 3) ad accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

A tal fine, l'Ateneo, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, mette a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Il CUG propone un Piano triennale di Azioni Positive per gli anni 2021-2024, approvato dal CUG nella riunione del 01/02/2022, che intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
3. Benessere organizzativo

4. Equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale

5. Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione

6. Azioni di rete volte agli obiettivi di cui sopra.

Di seguito si illustrano le azioni che si intendono attuare per la realizzazione di ogni obiettivo.

1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

L'Ateneo, attraverso il CUG, si impegna a far conoscere al personale e alla componente studentesca il ruolo del Comitato, le iniziative e le attività intraprese mediante la preparazione di materiale divulgativo (locandine, pieghevoli, comunicazioni *on-line*), grazie all'importante supporto dell'Area Comunicazione ed eventi, della U.O. Comunicazione visiva e alla Governance di Ateneo, mediante incontri specifici con ogni Dipartimento, e attraverso la realizzazione di una pagina *on-line*, nella quale includere finalità, compiti e struttura del Comitato, le attività svolte e quelle in calendario, i progetti attuati, documenti e ogni informazione utile per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Il CUG realizza, inoltre, la propria attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni.

In particolare, si promuovono iniziative, incontri, seminari, mostre, proiezioni di filmati e rappresentazioni teatrali in occasione di ricorrenze con particolare valore simbolico, quali: la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), il transgender day of remembrance (20 novembre), la Giornata europea per la parità retributiva (28 febbraio), la Giornata internazionale dei diritti della donna (8 marzo), la giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio).

Il CUG nelle giornate del 25 novembre e dell'8 marzo partecipa al calendario comune di eventi organizzato dal Comune di Verona, Assessorato alle pari opportunità.

In particolare verranno organizzate:

- attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere rivolto a Studenti/esse, dottorande/i; assegniste/i; specializzande/i;
- percorsi formativi con incontri sui temi legati al genere: seminari interdisciplinari con coinvolgimento dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, rivolto alla comunità accademica, ma anche alla cittadinanza (3 incontri/anno)
- Costruzione di percorsi di genere nell'area delle competenze trasversali (laboratorio BELivein-YOURself, che verrà riproposto per la giornata internazionale per i diritti delle donne).

- Esposizione itinerante "STOP/ Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista", esposizione itinerante che da novembre 2020 è esposta nelle numerose sedi universitarie, con 15 pannelli realizzati per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso. Tale esposizione viene traferita ogni 2/3 mesi nei diversi spazi dell'Ateneo e verrà sostenuta con eventi organizzati da ogni singolo Dipartimento ospitante per promuovere una maggiore attenzione all'iniziativa e alla sensibilizzazione su tali temi.

Il CUG inoltre collabora con la Società Italiana delle Storiche, con iniziativa di formazione e approfondimento nella storia delle donne e di genere, nelle politiche e culture di pari opportunità, che va avanti da molti anni.

Il CUG inoltre sostiene, attraverso la concessione del proprio patrocinio, le attività di ricerca, di didattica e di terza missione della comunità universitaria, compreso l'appuntamento ricorrente del convegno annuale Le radici dei diritti, promosso dal gruppo omonimo, costituito da docenti dell'Ateneo veronese, da rappresentanti del Cug e da docenti delle scuole superiori della provincia di Verona, che vede un valido rapporto tra Ateneo e scuole del territorio: a questo evento il CUG partecipa attivamente e sostenendo l'iniziativa con un contributo economico.

2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

In questo ambito di intervento l'Ateneo, per il tramite del CUG, propone di realizzare, di concerto con le/i Delegate/i alla Didattica, al Diritto allo studio e alle politiche per gli studenti e al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca. In particolare:

a. si intendono promuovere iniziative di formazione comune, indirizzati alla componente studentesca, particolarmente rivolte alle scuole di dottorato e a quelle soggettività tradizionalmente più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), per diffondere la conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, e per rendere studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i, maggiormente consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing.

b. in occasione della redazione delle Linee guida sul Linguaggio di genere, edite dal CUG nel 2017, riviste e definitivamente licenziate dal CUG nel novembre del 2019, il Cug intende continuare a promuovere e diffondere il "Vademecum per il linguaggio di genere", elaborato con l'intento di sensibilizzare i dipendenti e gli studenti all'uso corretto della lingua italiana.

3. Il benessere organizzativo

L'Ateneo da molti anni offre servizi rivolti alla comunità accademica, rendendoli, ove possibile, disponibili anche a categorie di soggetti non dipendenti, tradizionalmente esclusi e tendenzialmente più vulnerabili, quali: precari, contrattisti, assegnisti, specializzandi.

In questo obiettivo:

a. si conferma la collaborazione del CUG con la/il Consigliera/e di fiducia, figura prevista dall'art. 17 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Verona e attiva dal 2014, chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento. Presenta inoltre un report annuale quanti-qualitativo con raffronto a scorrimento sul triennio precedente al fine di monitorare l'andamento e l'evoluzione della tipologia di segnalazione e componenti coinvolte.

b. Si garantisce altresì la volontà di proseguire con l'offerta di uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperto/a in materia, la/il quale accoglierà le persone nei pressi del polo universitario di Borgo Roma. Lo Sportello si configura come uno spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso il quale trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di Fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing.

c. L'ateneo intende, tramite l'azione del CUG, di qui e innanzi:

1. promuovere una relazione più stretta fra il CUG e il Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti, promuovendo, ad esempio, la partecipazione di un componente del CUG alle sedute del Comitato e l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi; è necessario, a tal fine, promuovere la cultura dell'inclusione come parte di tutte le politiche di Ateneo, attivando un processo di sensibilizzazione trasversale che coinvolga a tutti i livelli la comunità universitaria, potenziando i servizi e migliorando le pratiche che riescano a contrastare comportamenti discriminatori (anche involontari) dovuti a una scarsa diffusione della cultura dell'inclusione.
2. Promuovere iniziative e riflessioni comuni fra il CUG e l'area della Cooperazione allo Sviluppo internazionale, sociale e ambientale di Ateneo, per creare sinergie e supportando la diffusione dei valori della solidarietà e della cooperazione internazionale, e la promozione delle relazioni tra gli istituti di alta formazione e di ricerca al servizio della pace e dello sviluppo.
3. Favorire l'avvio di riflessioni condivise fra Cug il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e della gestione del personale di Ateneo, il Medico competente, le/i rappresentanti delle/i lavoratrici/tori per la sicurezza e la/il Consigliera/e di fiducia sulla valutazione dei rischi psico-sociali e del conseguente stress lavoro-correlato, per la promozione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e focalizzando al meglio quelle azioni volte a eliminare molestie, molestie sessuali, vessazioni, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro.
4. Sostenere tutte quelle iniziative volte a monitorare e salvaguardare il benessere psicologico del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare, durante l'emergenza pandemica COVID-19. In particolare viene sostenuto un progetto promosso dalla Sezione di Psichiatria del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento, congiuntamente con la Sezione di Medicina del Lavoro del Dipartimento di diagnostica e Sanità Pubblica, volto a monitorare lo stato di salute psicofisica degli operatori sanitari. Il progetto prevede una nuova fase di implementazione di un intervento *mindfulness-based*

sul personale maggiormente a rischio di distress psicologico e burnout, con l'obiettivo di testare nuove metodologie di mitigazione del disagio emotivo lavoro correlato nei professionisti sanitari.

4. L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale

L'Ateneo sostiene l'attività del CUG rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare:

a. il CUG conferma il sostegno della gestione del nido di infanzia universitario, "Baby Ateneo". Attivo dal 2006, dispone di 18 posti riservati ai figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo e 3 posti destinati all'utenza esterna. Il CUG valuta i Progetti educativi proposti e affida alla cooperativa vincitrice l'incarico di durata triennale; definisce i criteri di rimborso delle rette, provvede a deliberare gli acquisti sulla base delle necessità e delle richieste e si fa interlocutore delle istanze pervenute dall'utenza e dalla cooperativa stessa. Si tratta di un progetto consolidato che grazie alla qualità del servizio offerto ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza.

b. Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un sostegno economico. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente in via Paradiso e nella sede di Scienze motorie. Inoltre viene sostenuto il Centro estivo di Ateneo: si tratta di un'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio in quanto da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo.

c. Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione L'ateneo, per il tramite del CUG, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi dall'Ateneo stesso, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche.

d. In particolare, il CUG sosterrà, nell'ambito delle proprie competenze:

- il progetto sul "Bilancio di genere", promuovendo la diffusione del documento del Bilancio di genere, recentemente redatto e pubblicato dall' Ateneo, per poter osservare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance di Ateneo un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere.

- il piano per l'equilibrio di genere - *Gender Equality Plan (Gep)*, recentemente redatto dall'Università di Verona in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione. Il Gep dell'Ateneo di Verona ha l'obiettivo di un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare politiche di gender balance fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca e amministrativo, a evitare

la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio. Il progetto promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di terza missione e di public engagement.

In linea con i contenuti del GEP, vengono individuate una serie di azioni, integrate in un'unica visione di miglioramento, riguardando non solamente le tradizionali competenze del Cug, ma anche e soprattutto le diverse aree strategiche, al fine di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

5. Formazione dei componenti del CUG

Il CUG intende supportare la formazione dei membri del CUG sulla formazione e all'aggiornamento dei/delle propri/e componenti, promuovendo apposite iniziative e/o favorendo la partecipazione a convegni e seminari pertinenti, in particolar modo con gli incontri organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con cui il CUG dell'Ateneo collabora.

6. Progetto per il benessere psicologico degli studenti stranieri dell'Ateneo

Il CUG intende sostenere il progetto REDEFINE, progetto finanziato dalla Comunità Europea e promosso dal Centro OMS per la ricerca in salute mentale dell'Università di Verona, volto a prevenire il disagio psicologico nella popolazione degli studenti di origine non italiana che afferiscono all'Ateneo, che stanno vivendo un momento di stress durante la pandemia COVID 19.