



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

2021- 2023

ai sensi

del D.lgs 150/2009 e successivi decreti

*Deliberato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021
Revisionato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 settembre 2021*

Premessa

Il presente Piano integrato, redatto ai sensi del D.lgs 150/2009 e successivi decreti e sulla base del documento dell'Anvur "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance e del bilancio delle università statali italiane" (gennaio 2019), è il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, in stretto collegamento con le attività relative alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Il Piano integrato fa riferimento alla metodologia presentata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020, validato dal Nucleo in data 21 gennaio 2021 e deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 29 gennaio 2020 e fa riferimento nella definizione degli obiettivi della performance amministrativa alle missioni istituzionali della Scuola e alle risorse finanziarie necessarie per perseguirle e, di conseguenza, è direttamente collegato al Piano di programmazione triennale 2020-2022 deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 14 dicembre 2020.



A seguito della delibera di revisione del suddetto Piano di programmazione triennale e della conseguente parziale riformulazione degli obiettivi gestionale, si procede nel presente documento ad un aggiornamento del paragrafo di sintesi degli obiettivi relativi alla performance istituzionale della Scuola e degli obiettivi relativi alla performance organizzativi attribuiti al Direttore generale e alle Aree.

1 INQUADRAMENTO STRATEGICO DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

1.1 ANALISI DEL CONTESTO

La Scuola universitaria superiore IUSS si propone di contribuire alla valorizzazione dei giovani di talento, offrendo loro, nella fase degli studi pre e post-laurea, percorsi formativi di alta qualificazione che ne esaltino le capacità, nonché occasioni di arricchimento scientifico e culturale, anche in senso interdisciplinare.

La Scuola IUSS organizza le proprie attività formative e di ricerca prevedendo:

- a) Corsi ordinari per Allievi iscritti a corsi di laurea, di laurea magistrale o di laurea a ciclo unico, dell'Università di Pavia o di altre istituzioni universitarie convenzionate con la Scuola IUSS;
- b) Corsi di Dottorato di ricerca.

Può inoltre attivare:

- a) nell'ambito della Federazione con la Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna e con la Scuola Normale Superiore, corsi di laurea magistrale di alta qualificazione scientifica con almeno uno degli Atenei federati e/o con almeno un'Università italiana o straniera, mediante la stipula di apposite convenzioni;
- b) master universitari di primo e di secondo livello, anche in collaborazione con altre Università italiane e straniere;
- c) altri corsi di alta formazione, di formazione permanente, corsi brevi e seminari, anche in collaborazione con università italiane e straniere e/o altri soggetti pubblici o privati.

Le attività formative della Scuola sono svolte da un corpo docente particolarmente autorevole, composto da docenti della Scuola e da visiting professor italiani e stranieri. La didattica, inoltre, ha teso ad uno stretto collegamento con la più avanzata ricerca. La Scuola è infatti basata sul modello della Research University di tipo anglosassone, dove l'attività di formazione si integra e trae necessario alimento dalla ricerca innovativa, con sinergie a livello internazionale e metodi e interessi interdisciplinari. Le attività didattiche e di ricerca sono organizzate in due strutture accademiche: la Classe di scienze umane e della vita e la Classe di scienze, tecnologie e società.

La stipula di un accordo federativo con la Scuola Sant'Anna di Pisa, esteso nel 2017 alla Scuola Normale, e la conseguente revisione statutaria, pone la Scuola al centro di un progetto culturale e scientifico unico nel panorama universitario italiano.

1.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SCUOLA

La Scuola ha adottato con delibera del Senato accademico, in data 20 novembre 2019, il Piano di orientamento strategico 2020-2022, proposto dal nuovo Rettore in carica a partire dal 1 settembre 2019, e ha approvato con delibera del Senato accademico, della seduta del 18 novembre 2020, il primo stato di sviluppo del Piano di orientamento strategico 2020-2022 della Scuola, sentito il Consiglio di amministrazione; ha inoltre adottato con delibera del Consiglio di amministrazione in data 14 dicembre 2020 il Piano di programmazione triennale 2021/2023, che contiene le principali linee di sviluppo del triennio, relative a *Scuola* e *Classi* e la programmazione triennale del personale in stretto collegamento con il bilancio di previsione per l'anno 2021 e per il triennio 2021-2023. Tale documento è stato revisionato con delibera del Consiglio di amministrazione in data 20 luglio 2021.

Nei due documenti sono definiti gli obiettivi strategici della Scuola, riportati sinteticamente di seguito, che costituiscono il punto di partenza per la definizione degli obiettivi organizzativi operativi e dei relativi indicatori.

1.2.1 OBIETTIVI STRUTTURALI E STRATEGICI DELLA SCUOLA

ACCR - Obiettivi adeguamento ai requisiti del DM 439/2013

Obiettivo	Attività
ACCR.1 Allineamento requisito b II: n. di allievi dei Corsi ordinari almeno pari a 150	Mantenere n. iscritti a corsi ordinari
ACCR.2 Allineamento requisito c I: rapporto tra docenti e allievi Corsi ordinari pari a 1:10	Mantenere rapporto tra docenti e allievi CO pari a 1:10
ACCR.3 Allineamento requisito b II: n. di allievi di dottorato almeno pari a 100	Aumentare numero di allievi di dottorato

ACCR.4 Allineamento requisito c II: n. di ricercatori/assegnisti almeno pari al doppio del numero di professori	Aumentare numero di ricercatori/assegnisti
---	--

Ric - Obiettivi di ricerca

Obiettivo	Attività
RIC.1 Potenziamento strutture per la ricerca	Attivare Laboratorio di calcolo scientifico e data science
RIC. 2 Potenziamento strutture per la ricerca	Attivare Laboratorio di linguistica
RIC. 2 Potenziamento strutture per la ricerca	Attivare Laboratorio di strumentale di simulazione delle azioni sismiche
RIC. 3 Data Base progetti e risultati applicazioni progetti	Creazione di un Data Base progetti che riporti i risultati delle applicazioni

EDU - Obiettivi didattica

Obiettivo	Attività
EDU.1 Potenziamento offerta didattica	Proposta di attivazione o partecipazione nuovi corsi di master e/o percorsi di alta formazione
EDU.1 Potenziamento offerta didattica	Attivare seasonal school o percorsi di formazioni intensiva
EDU.2 Innovazione offerta didattica	Realizzare progetto pilota di innovazione in campo didattico caratterizzato da contenuti, approcci, metodi e strumenti didattici innovativi

RIS - Obiettivi risorse

Obiettivo	Attività
RIS.1 Aumento progetti competitivi	Aumentare finanziamento da progetti competitivi
RIS.2 Aumento progetti conto terzi	Aumentare finanziamento conto terzi

AQ - Obiettivi AQ

Obiettivo	Attività
AQ.1 Miglioramento sistema AQ	Realizzazione Piano di miglioramento - sezione Sistema AQ

1.2.2 OBIETTIVI TRASVERSALI DELLA SCUOLA

DOT Obiettivi dottorato

Obiettivo	Attività
DOT.1 Monitoraggio dell'indice di inserimento professionale dei dottori di ricerca	Migliorare utilizzo rilevazione Alma Laurea

IRIS - Obiettivi archivio produzione scientifica

Obiettivo	Attività
IRIS.1 Migliorare la qualità dell'archivio della produzione scientifica della Scuola APRI_IRIS	Predisporre Linee Guida Open Access

IDE - Obiettivi identità

Obiettivo	Attività
IDE.1 Adeguamento del sito al nuovo orientamento strategico	Implementazione nuovo sito
IDE.2 Progettazione nuove strategie di comunicazione	Definire Piano di comunicazione (brand identity)

GEN Obiettivi equilibrio di genere

Obiettivo	Attività
GEN.1 Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli	Adottare Bilancio di genere
GEN.2 Parità di genere nella individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico	Invitare donne come relatrici

FED - Obiettivi Federazione

Obiettivo	Attività
FED.1 Attivazione di corsi di orientamento congiunti	Realizzare Scuola estiva di orientamento per le scuole secondarie

AMM - Obiettivi Amministrazione

Obiettivo	Attività
AMM.1 Potenziamento funzioni esistenti e creazione di nuove funzioni/servizi che gestiscano le attività organizzative della ricerca con il supporto ai progetti finanziati a bando (nazionali ed europei) e sviluppo dell'area comunicazione	Attivare Area amministrativa a supporto di Ricerca e Terza missione
AMM.2 Creazione di nuovi servizi che gestiscano le attività organizzative della ricerca con il supporto ai progetti finanziati a bando (nazionali ed europei)	Potenziare servizio a supporto della ricerca attraverso attivazione consulenza per potenziamento supporto
AMM.3 Revisione dell'impianto dei regolamenti	Aggiornare il Piano di Revisione regolamenti analizzando fonti interne e ipotizzando revisione/semplificazione/integrazione

AMM.4 Piano programmatico di sviluppo dell'organico	Approvare Documento di criteri di reclutamento (docenti e pta) in coordinamento con il POS
AMM.5 Informatizzazione dei processi	Aumento dematerializzazione dei processi
AMM.6 Incremento risorse disponibili sul fondo per la premialità	Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario

REL - Obiettivi Relazione con enti del territorio lombardo

Obiettivo	Attività
REL.1 Potenziamento delle relazioni con l'Università di Pavia e con la rete di università e enti lombardi al fine di massimizzare la partecipazione e il ruolo allo sviluppo regionale e poter attrarre risorse	Progettare nuove attività di formazione, ricerca e terza missione in collaborazione con altri atenei lombardi ed enti lombardi

DGT OBIETTIVI DIGITALIZZAZIONE

Obiettivo	Attività
DGT.1 Digitalizzazione	Completare dotazione PTA per LAE
DGT.2 Digitalizzazione	Adottare primo prototipo piattaforma E-learning

1.2.3 OBIETTIVI TERZA MISSIONE

STR - Obiettivi POTENZIAMENTO STRUTTURA E STRUMENTI

Obiettivo	Attività
STR.1 Potenziamento strumenti	Partecipazione ad eventi di aggiornamento e formazione TM e TT da parte del personale docente e PTA
STR.2 Potenziamento strumenti	Collaborazione con enti, associazioni e agenzie di consulenza nell'ambito della ricerca e del trasferimento tecnologico
STR.3 Potenziamento strumenti	Attività con enti, associazioni e agenzie di consulenza nell'ambito della ricerca, del trasferimento tecnologico e della Terza Missione
STR.4 Potenziamento struttura e strumenti	Monitoraggio dei processi AQ della Terza Missione definiti ed eventuale revisione
STR.5 Potenziamento struttura e strumenti	Strumenti di diffusione attività di ricerca IUSS

STR.6 Potenziamento struttura e strumenti	Monitoraggio degli effetti generati
STR.7 Potenziamento struttura e strumenti	Rendicontazione attività della Scuola e utilizzo delle risorse al fine di illustrare la capacità autonoma e responsabile della Scuola di perseguire la missione
STR.8 Potenziamento struttura e strumenti	Creazione di un punto di riferimento accademico di studio e riflessione sul technology transfer e sul public engagement

PE - Obiettivi PUBLIC ENGAGEMENT

Obiettivo	Attività
PE.1 Public Engagement	Partecipazione del corpo docente ad eventi di carattere pubblico e/o divulgativo di alto profilo (conferenze, giornate di studio, festival)
PE.2 Public Engagement	Organizzazione di conferenze aperte al pubblico su temi di interessi umanistico, sociale e scientifico
PE.3 Coinvolgimento degli allievi CO/PhD e degli assegnisti in attività di Terza missione	Individuazione iniziative di coinvolgimento
PE.4 Interventi degli allievi CO su tematiche della Scuola	Iniziative con allievi CO nelle / con le scuole

TT – Obiettivi TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Obiettivo	Attività
TT.1 Trasferimento Tecnologico	Organizzazione di iniziative congiunte con le altre Scuole nell'ambito di JOTTO (Jotto Fair)
TT.2 Trasferimento Tecnologico	Organizzazione di eventi JOTTO presso la Scuola
TT.3 Trasferimento Tecnologico	Partecipazione di personale della Scuola ad eventi JOTTO
TT.4 Trasferimento Tecnologico	Collaborazioni con interlocutori del mondo istituzionale e imprenditoriale sui temi portanti della didattica e della ricerca della Scuola
TT.5 Trasferimento Tecnologico	Attività di formazione sul TT per docenti/ricercatori/dottorandi per la promozione spin-off e brevetti
TT.6 Trasferimento Tecnologico	Promozione Spin-off
TT.7 Trasferimento Tecnologico	Promozione Brevetti

PL - Obiettivi PLACEMENT

Obiettivo	Attività
PL.1 Potenziamento Placement	Organizzazione di iniziative congiunte con le altre Scuole nell'ambito del placement (Job Fair)
PL.2 Potenziamento Placement	Definizione di accordi o altre forme di collaborazione per facilitare il dialogo con le imprese nell'ambito del placement
PL.3 Potenziamento Placement	Attività di collaborazione con associazione Alumni

BUDGET: Le attività programmate trovano in parte copertura nel Bilancio di Previsione triennale 2020-2022 e in parte sono state proposte come progetti nel Piano industriale 2020-2022, ai fini della richiesta di finanziamento.

1.2.4 INTERNAZIONALIZZAZIONE

STN - Obiettivi STANDARD DI INTERNAZIONALIZZAZIONE

Obiettivo	Attività
STN.1 Mantenimento di elevati standard di internazionalizzazione raggiunti dai dottorati e master UME ed incremento di quelli dei dottorati della Classe SUV	Implementazione di un programma di comunicazione mirato a far conoscere alle Università europee ed extra europee, i corsi di Dottorato e di Master internazionali della scuola IUSS.
STN.2 Mantenimento di elevati standard di internazionalizzazione raggiunti dai dottorati e master UME ed incremento di quelli dei dottorati della Classe SUV	Consolidamento del livello di mobilità degli allievi all'interno del Programma di scambio Erasmus +.

COL - Obiettivi AMPLIAMENTO COLLABORAZIONI CON UNIVERSITA' STRANIERE

Obiettivo	Attività
COL.1 Stipula nuovi accordi di collaborazione con università europee ed extra-europee nell'ambito delle varie attività scientifiche attraverso la promozione di progetti e collaborazioni comuni	stipula di nuovi accordi
COL.2 Collaborazioni di carattere scientifico e didattico con visiting professor e visiting scholar provenienti da istituzioni straniere	Conferimento di posizioni di visiting professor/scholar
COL.3 Ampliamento delle esistenti collaborazioni con università europee ed extraeuropee nell'ambito delle varie attività scientifiche attraverso la promozione di progetti comuni, la facilitazione dello scambio di ricercatori e del soggiorno come visiting professor e visiting scientist dei docenti coinvolti negli accordi.	Contatto con i docenti stranieri che hanno tenuto moduli di insegnamento all'interno di corsi di Master e Dottorato IUSS negli ultimi dieci anni o che risultano afferenti ad Istituzioni straniere con cui la Scuola IUSS non ha ancora attivato alcuna collaborazione.
COL.3 Ampliamento delle esistenti collaborazioni con università europee ed extraeuropee nell'ambito delle varie attività scientifiche attraverso la	Mantenimento della mobilità in uscita dello Staff (professori e

promozione di progetti comuni, la facilitazione dello scambio di ricercatori e del soggiorno come visiting professor e visiting scientist dei docenti coinvolti negli accordi.	ricercatori) all'interno del Programma europeo "Erasmus+"
--	---

CU - Obiettivi INCREMENTO COLLABORAZIONI CON DOCENTI E RICERCATORI STRANIERI

Obiettivo	Attività
CU.1 Incremento del livello di collaborazione con docenti e ricercatori di altre università ed istituzioni straniere	Incoraggiare i docenti provenienti da istituzioni universitarie e di ricerca stranieri, a collaborare con la Scuola IUSS

1.2.5 CORSI ORDINARI

Obiettivo	Attività
Aumento dei posti a concorso e della gratuità degli studi	Mantenimento numero nuovi allievi
Aumento dei posti a concorso e della gratuità degli studi	Mantenimento posti gratuiti
Offerta di insegnamenti organizzata anche per temi identitari a cavallo delle due classi.	Insegnamenti organizzati per tematiche interdisciplinari
Aumento attrattività rafforzando e diffondendo ruolo e identità della Scuola	Insegnamenti con struttura seminariale/laboratorio
Aumento attrattività rafforzando e diffondendo ruolo e identità della Scuola	Seminari a cura di ricercatori, assegnisti o collaboratori esterni
Aumento attrattività rafforzando e diffondendo ruolo e identità della Scuola	Attività di formazione all'interno delle Scuole Universitarie Superiori
Incremento dell'internazionalizzazione	Insegnamenti in lingua inglese
Incremento dell'internazionalizzazione	Insegnamenti e seminari tenuti da docenti di università o enti di ricerca stranieri
Incremento dell'internazionalizzazione	Assegnazione contributi per missioni di studio e ricerca Allievi Corsi Ordinari all'estero
Incremento dell'internazionalizzazione	Assegnazione contributi per missioni di studio e ricerca Allievi Corsi Ordinari

1.3 OBIETTIVI CLASSE STS

Obiettivi Progetto Dipartimento di eccellenza

Obiettivo	Attività
DE.1 – Valutazione uniforme di rischio e resilienza di infrastrutture critiche	Produzione scientifica
DE.1 – Valutazione uniforme di rischio e resilienza di infrastrutture critiche	Presentazione di progetti di ricerca
DE.2 – Sviluppo di metodi e tecnologie per la riduzione delle perdite connesse agli elementi non strutturali	Produzione scientifica
DE.2 – Sviluppo di metodi e tecnologie per la riduzione delle perdite connesse agli elementi non strutturali	Presentazione di progetti di ricerca

DE.3 – Revisione delle azioni sismiche e delle tecniche di progetto	Produzione scientifica
DE.3 – Revisione delle azioni sismiche e delle tecniche di progetto	Sottomissione di progetti competitivi
DE.5 – Costituzione del Museo Internazionale dell’Ingegneria Sismica	Realizzazione del Museo
DE.6 – Piena affermazione internazionale del Dottorato UME	Reclutamento di studenti internazionali
DE.6 – Piena affermazione internazionale del Dottorato UME	Reclutamento di studenti internazionali
DE.7 – Piena affermazione a livello nazionale ed internazionale della Laurea Magistrale Interateneo in Civil Engineering for Mitigation of Risk from Natural Hazards	Incremento delle domande annue di iscrizione al corso di laurea

Obiettivi Classe

Obiettivo	Attività
Consolidamento della produttività scientifica e della qualità della ricerca	Produzione di articoli scientifici di elevata qualità
Completamento del museo mobile dell’ingegneria sismica mediante tecniche di realtà aumentata	Sottomissione di progetti di finanziamento
Miglioramento dell’offerta didattica del dottorato in Comprensione e Gestione delle situazioni Estreme	Erogazione di corsi avanzati appositamente erogati
Avvio della Scuola di Dottorato Nazionale in Sviluppo Sostenibile e Cambiamento Climatico	Domande di candidati italiani e stranieri di ammissione al Dottorato
Miglioramento della offerta didattica della laurea magistrale in Civil Engineering for the Mitigation of Risk from Natural Hazards	Incremento del numero di accordi con università, enti di ricerca e aziende, che ospiteranno gli studenti di LM durante il loro periodo di tesi/stage, al quarto semestre del percorso di studi
Potenziamento delle relazioni internazionali con istituti e centri nell’ambito di ricerca della Classe STS	Organizzazione di convegni, workshop, seminari
Aumento della quota di ricercatori ed assegnisti rispetto a professori	Reclutamento di nuovi assegnisti di ricerca
Ricerca di finanziamenti esterni per le 'attività di ricerca nell'ambito del centro ROSE	Sottomissione di progetti di finanziamento da programmi nazionali ed europei
Divulgazione internazionale per le attività di ricerca nell’ambito del centro ROSE	Produzione scientifica
Ricerca di finanziamenti esterni per le 'attività di ricerca nell'ambito del centro CORDA	Sottomissione di progetti di finanziamento da programmi nazionali ed europei
Attivazione nuovo dottorato in Osservazione dello Spazio e della Terra	Presentazione di uno studio di fattibilità di PhD in ambito scienze spaziali
Attivazione di un nuovo centro di ricerca sulla scienza dello spazio	Attivazione del centro di ricerca
Attivazione di un nuovo centro di ricerca sul Clima e la Sostenibilità (CARISMA)	Attivazione del centro di ricerca
Avvio dell’attività di ricerca nell’ambito del centro CARISMA e ricerca dei fondi di finanziamento per la ricerca sugli impatti socio-economici del cambiamento climatico	Sottomissione di progetti di finanziamento da programmi nazionali ed europei
Divulgazione internazionale per le attività di ricerca nell’ambito del centro CARISMA	Organizzazione di Workshop/Summer School

Divulgazione internazionale per le attività di ricerca nell'ambito del centro CARISMA	Produzione scientifica
Avvio di una linea di ricerca sulla matrice giuridica della sostenibilità	Organizzazione di Workshop/Summer School
Sviluppo di una politica di internazionalizzazione dell'Area	Conferimento di posizioni visiting professor/scholar provenienti da atenei stranieri

1.4 OBIETTIVI CLASSE SUV

Obiettivi LM SUV Psychology, Neurosciences and Human Sciences 2021-2023

Obiettivo	Attività
Consolidamento della offerta didattica della laurea magistrale	Consolidamento numero studenti iscritti
Consolidamento della offerta didattica della laurea magistrale	Consolidamento percentuale iscritti stranieri

Obiettivi dottorato in "Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente" (NCFM)

Obiettivo	Attività
Miglioramento valutazione prodotti dottorati	N. commissari e/o revisori stranieri
Didattica interdisciplinare	N. corsi/ seminari/ workshop attivati
Internazionalizzazione	Periodi di studio e/o visiting e/o Erasmus+ dei dottorandi (percentuale dottorandi)

Obiettivi dottorato in "Scienze Biomolecolari e Biotecnologie" (SBB)

Obiettivo	Attività
Didattica interdisciplinare	N. corsi/ seminari/ workshop attivati
Miglioramento attività di formazione e ricerca	N. attività svolte

Obiettivi Classe

Obiettivo	Attività
A. Attuazione Accordo federativo con Scuole superiori universitarie	A1. Presentazione di progetti di ricerca comuni
A. Attuazione Accordo federativo con Scuole superiori universitarie	A2. Partecipazione comune a bandi competitivi
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C1. Aumento del numero e della qualità delle pubblicazioni
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C2. Assunzione personale a tempo determinato
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C3. Partecipazione a convegni e seminari
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C4. organizzazione seminari, convegni e workshop organizzati

C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C5. acquisizione volumi e risorse librerie digitali
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C6. Rinnovo/acquisizione attrezzature hardware e software per la ricerca
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C7. Costi sperimentali (consumabili, rimborso soggetti)
C. Miglioramento produttività e qualità scientifica dell'Area	C8. Aumento dell'attrattività nei confronti di ricercatori e/o enti di ricerca provenienti da Atenei italiani per collaborazioni con il progetto
D. Sviluppo politica di Internazionalizzazione dell'Area	D1. Aumento dell'attrattività nei confronti di ricercatori e/o enti ricerca stranieri
D. Sviluppo politica di Internazionalizzazione dell'Area	D2. Conferimento di posizioni di visiting professor/scholar provenienti da Atenei stranieri
E. Sviluppo attività di collaborazione con soggetti pubblici o privati per potenziamento attività di ricerca e incremento finanziamenti dell'Area	E1. Stipula di accordi e convenzioni
E. Sviluppo attività di collaborazione con soggetti pubblici o privati per potenziamento attività di ricerca e incremento finanziamenti dell'Area	E2. Partecipazione a bandi competitivi
Potenziamento offerta didattica	Proposta di attivazione o partecipazione nuovi corsi di master e/o percorsi di alta formazione
Potenziamento offerta didattica	Attivare seasonal school o percorsi di formazione intensiva
Numero di ricercatori e assegnisti	Aumentare numero di ricercatori/assegnisti

1.5 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE

Sulla base delle attività programmate per il triennio 2021-2023 e sulla base delle facoltà assunzionali, si individuano le seguenti priorità:

- Sviluppo di una politica di valorizzazione delle risorse interne e di acquisizione di giovani ricercatori*
- Reclutamento di professori e ricercatori attraverso cofinanziamento*
- Riorganizzazione e potenziamento del personale tecnico amministrativo*

Alla luce di quanto sopra descritto, si riporta di seguito la programmazione dei punti organico assegnati con DM 441/2020 e dei punti organico stimati per il triennio 2021 -2023:

Tabella 6 - AGGIORNAMENTO DECRETI ASSEGNAZIONE PUNTI ORGANICO					
Disponibilità di Punti organico al 30.11.2020	6,05	1,15	0,95	4,50	1,95
	Assegnazione	<i>Programmazione</i>			
Anno di Assegnazione		PO	PA	RTD_B	PTA
2020 - 2020 - D.M. 441/2020	1,64	0,45	1,15	0	0,04

2021 - Punti organico da premialità stimati	0,50	0,15	0,35		
2022 - Punti organico da premialità stimati	0,50	0,15	0,35		
2023 - Punti organico da premialità stimati	0,50		0,35		0,15
2023 - Punti organico da turn over	1,00	1			
TOTALE	4,14	1,75	2,2	0	0,19
TOTALE COMPRENSIVO DELLE DISPONIBILITA' AL 30.11.2020	10,19	2,90	3,15	4,50	2,14

La programmazione tiene conto dei passaggi da ricercatore a tempo determinato tipo B a Professore associato previsti nel triennio.

2 DAGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI AGLI OBIETTIVI GESTIONALI

In raccordo con il Piano Strategico, con il Piano Triennale e con il Piano di miglioramento per l'anno 2021, approvato dal PQA, previo confronto con gli Organi di Governance e di concerto con i responsabili delle strutture preposte allo svolgimento delle varie funzioni, in data 7 novembre 2020, vengono assegnati al Direttore Generale e alla struttura amministrativa gli obiettivi gestionali. Di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2021, con il riferimento agli obiettivi del Piano Strategico 2020-2022, del Piano di programmazione triennale 2021-2023 e del Piano di miglioramento per il 2021.

Ogni obiettivo è collegato ad indicatori specifici, associati a soglie di raggiungimento e sono indicate le risorse che ne garantiscono la sostenibilità e la coerenza con la programmazione economico-finanziaria (budget 2021).

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SCUOLA: GLI OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE

La valutazione degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2021 è effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2021.

Il Sistema prevede che il Consiglio di Amministrazione federato assegni gli obiettivi al Direttore generale, che vengono declinati in azioni, indicatori e target nel Piano integrato. Gli obiettivi del Direttore generale vengono declinati in azioni finalizzate al raggiungimento del risultato previsto, valutate in termini percentuali, anche con pesi diversi. I singoli obiettivi sono a loro volta pesati a seconda dell'importanza che rivestono nel contesto generale e sono collegati all'obiettivo di riferimento del Piano di programmazione e al budget.

A fine anno, il processo di valutazione dei risultati raggiunti prevede:

- un'autovalutazione da parte del Direttore generale;
- una valutazione da parte del Rettore trasmessa al Nucleo di valutazione federato;
- un parere del Nucleo di Valutazione federato, espresso sulla base della valutazione del Rettore, ai fini della proposta al Consiglio di Amministrazione federato di attribuzione dell'indennità da corrispondere al Direttore Generale;
- una deliberazione del Consiglio di amministrazione federato dell'indennità proporzionata alla valutazione finale.

La media dei risultati degli obiettivi previsti, riparametrata al 95% concorre a definire la percentuale di indennità da attribuire al Direttore generale, sommata alla percentuale relativa ai risultati della customer satisfaction cui è attribuito un peso del 5%.

Gli obiettivi approvati in data 29 gennaio 2021 dal Consiglio di amministrazione federato sono i seguenti:

1. Supporto al nuovo progetto di Corso di dottorato in Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici
2. Potenziamento strumenti di comunicazione
3. Struttura amministrativa
4. Piano di revisione dei regolamenti e attuazione dello stesso
5. Supporto al processo di potenziamento delle attività di Terza missione
6. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza
7. Bilancio di genere
8. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Ricerca
9. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Servizi
10. Processi e informatizzazione

Di seguito la declinazione degli stessi, con il riferimento all'obiettivo istituzionale e al budget previsto.

Le azioni sono declinate in coerenza con gli indicatori e i target previsti per gli obiettivi di riferimento del Piano di Programmazione Triennale.

La tabella prevede l'indicazione del peso attribuito alla singola azione e la percentuale di raggiungimento dello stesso a consuntivo.

1. Supporto al nuovo progetto di Corso di dottorato in Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% raggiungimento
Azione 1	Accordi/convenzioni con gli atenei e le istituzioni	60%	...%
Azione 2	Bando per l'ammissione al corso	40%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 – Scuola:

ACCR.3 Allineamento requisito b II: n. di allievi di dottorato almeno pari almeno 100

BUDGET 2021: Finanziamento MUR: FFO 2019- Art.11 Ulteriori interventi: Progetto Dottorato nazionale

2. Potenziamento strumenti di comunicazione

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% raggiungimento
Azione 1	Progettazione nuovo sito istituzionale	30%	...%
Azione 2	Realizzazione nuovo sito istituzionale	40%	...%
Azione 3	Piano di comunicazione	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 – Scuola:

IDE.1 Adeguamento del sito al nuovo orientamento strategico

IDE.2 Progettazione nuove strategie di comunicazione

BUDGET 2021: Copertura prevista su fondi di bilancio di previsione 2021

3. Struttura amministrativa

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% raggiungimento
Azione 1	Definizione piano di formazione pluriennale per il PTA (con incontri di autoformazione) in coerenza con il nuovo piano di identità e sviluppo	30%	...%
Azione 2	Predisposizione del Documento di criteri di reclutamento (docenti e pta) in coordinamento con il POS	40%	...%
Azione 3	Attivazione consulenza per potenziamento supporto alle attività organizzative della ricerca	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 – Scuola:

AMM.1 Potenziamento funzioni esistenti e creazione di nuove funzioni/servizi che gestiscano le attività organizzative della ricerca con il supporto ai progetti finanziati a bando (nazionali ed europei) e sviluppo dell'area comunicazione

AMM.2 Creazione di nuovi servizi che gestiscano le attività organizzative della ricerca con il supporto ai progetti finanziati a bando (nazionali ed europei)

AMM.4 Piano programmatico di sviluppo dell'organico

BUDGET 2021: Finanziamento MUR - Programmazione triennale DM 989/2019 Art. 1 comma3

4. Piano di revisione dei regolamenti e attuazione dello stesso

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% raggiungimento
Azione 1.1	Analisi esigenze e stesura versione aggiornata piano di revisione dei regolamenti	30%	...%
Azione 1.2	Analisi delle priorità a seguito della necessità di revisione dello Statuto e stesura di una versione aggiornata del piano di revisione dei regolamenti	10%	...%
Azione 1.3	Elaborazione di una bozza di revisione dello Statuto ai fini della sottomissione agli organi entro dicembre 2021	40%	...%
Azione 2	Emanazione regolamenti nel rispetto delle scadenze del piano di revisione	20%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 – Scuola:
 AMM.3 Revisione dell'impianto dei regolamenti

BUDGET 2021: Copertura prevista su fondi di bilancio di previsione 2021

5. Supporto al processo di potenziamento delle attività di Terza missione

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% raggiungimento
Azione 1	Attività di formazione sul TT per docenti/ricercatori/dottorandi per la promozione spin-off e brevetti	20%	...%
Azione 2	Predisposizione della struttura del Bilancio sociale della Scuola	50%	...%
Azione 3	Redazione di un piano di fattibilità per il rilancio del progetto Alumni	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 - Terza Missione:

STR.7 Potenziamento struttura e strumenti - Rendicontazione attività della Scuola e utilizzo delle risorse al fine di illustrare la capacità autonoma e responsabile della Scuola di perseguire la missione

TT.5 Trasferimento tecnologico - Attività di formazione sul TT per docenti/ricercatori/dottorandi per la promozione spin-off e brevetti

BUDGET 2021: Bilancio di previsione 2021 UA Amministrazione centrale

6. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza

Declinazione in azioni	Descrizione	peso	% raggiungimento
Azione 1	Mappatura di processi e di valutazione del rischio in adeguamento PNA 2019	30%	...%
Azione 2	Interventi di aggiornamento formativo (due eventi per almeno il 50% del personale complessivo)	40%	...%
Azione 3	Revisione Regolamento relativo al regime delle incompatibilità dei professori e dei ricercatori universitari a tempo pieno e limiti all'esercizio delle attività libero professionali per i professori e i ricercatori a tempo definito	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Legge 6 novembre 2012, n. 190

BUDGET 2021 Copertura prevista su fondi di bilancio di previsione 2021

7. Bilancio di genere

Declinazione in azioni	Descrizione	peso	% raggiungimento
Azione 1	Avvio del progetto e costituzione gruppo di coordinamento del BdG	10%	...%
Azione 2	Progettazione e Redazione Bilancio di genere	60%	...%
Azione 3	Divulgazione interna ed esterna e monitoraggio risultati	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 - Scuola:
 GEN.1 Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli

BUDGET 2021 Bilancio di previsione 2021 UA Amministrazione centrale

8. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Ricerca

Declinazione azioni	in	Descrizione	Peso	% di raggiungimento
Azione 1		Redazione, in collaborazione con il Rettore, di un documento che definisca parametri e indicatori per la ripartizione dei fondi per la ricerca	40%	...%
Azione 2		Redazione, in collaborazione con il Prorettore delegato alla Ricerca, di un Report di analisi su possibile inserimento della Scuola dei <i>ranking</i> internazionali	20%	...%
Azione 3		Predisposizione Linee Guida Open Access	40%	...%
Somma			100%	...%

Rif: Piano di miglioramento AQ 2021

Azioni Ricerca: Azione R3, Azione R4, Azione R5

BUDGET 2021 Copertura prevista su fondi di bilancio di previsione 2021

9. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 - Servizi

Declinazione azioni	in	Descrizione	Peso	% di raggiungimento
Azione 1		Redazione, in collaborazione con il Prorettore delegato all'AQ, del documento Sistema AQ dei Servizi	50%	...%
Azione 2		Predisposizione di un Progetto portale Intranet della Scuola	25%	...%
Azione 3		Predisposizione della mappatura dei processi relativi ai servizi di supporto agli Allievi e alle Allieve	25%	...%
Somma			100%	...%

Rif: Piano di miglioramento AQ 2021

Azioni Servizi: Azione S1, Azione S2 e Azione S3

BUDGET 2021 Copertura prevista su fondi di bilancio di previsione 2021

10. Processi e informatizzazione

Declinazione in azioni	Descrizione	Peso	% di raggiungimento
Azione 1	Mappatura attività e processo Ricerca e DB progetti competitive	40%	...%
Azione 2	DB timesheet effort persone su progetti	30%	...%
Azione 3	Adozione piattaforma E-learning	30%	...%
Somma		100%	...%

RIF. Obiettivo Piano di programmazione triennale 2021-2023 - Scuola:

DGT.2 Digitalizzazione

BUDGET 2021 Finanziamento Esterno: Regione Lombardia

Altri obiettivi potranno essere aggiunti in corso d'anno e deliberati dal Consiglio di amministrazione. Di seguito la pesatura degli obiettivi:

Pesatura degli obiettivi

Obiettivi	Peso
1. Supporto al nuovo progetto di Corso di dottorato in Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici	15
2. Potenziamento strumenti di comunicazione	10
3. Struttura amministrativa	10
4. Piano di revisione dei regolamenti e attuazione dello stesso	5
5. Supporto al processo di potenziamento delle attività di Terza missione	10
6. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza	10
7. Bilancio di genere	5
8. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Ricerca	15
9. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Servizi	15
10. Processi e informatizzazione	5
	100

2.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AREA: OBIETTIVI DEI RESPONSABILI DI AREA

Al fine di indirizzare le attività amministrative e l'impegno di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi della Scuola, il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che venga utilizzato dal Direttore Generale il meccanismo del cascading per assegnare gli obiettivi specifici al personale non dirigente, che possono essere di gruppo o individuali in relazione alle diverse responsabilità assegnate al ruolo, con i pesi stabiliti nel Sistema. La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dal Direttore generale nel rispetto di quanto definito nel Sistema. Di seguito si riporta una suddivisione degli obiettivi di performance organizzativa di Scuola nelle due Aree. L'articolazione in azioni di tali obiettivi sarà oggetto di uno specifico atto del Direttore generale.

Obiettivi Area Attività Istituzionali, Didattica e Valutazione
Supporto al nuovo progetto di Corso di dottorato in Sviluppo sostenibile e cambiamenti climatici
Potenziamento strumenti di comunicazione
Piano di revisione dei regolamenti e attuazione dello stesso
Supporto al processo di potenziamento delle attività di Terza missione
Bilancio di genere
Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Servizi
Processi e informatizzazione

Obiettivi Area Finanza, Personale e Affari generali
Struttura amministrativa
Piano di revisione dei regolamenti e attuazione dello stesso
Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza
Bilancio di genere
Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Servizi
Processi e informatizzazione

L'Obiettivo 8. Realizzazione delle azioni del Piano di miglioramento 2021 – Ricerca vedrà il coinvolgimento dell'U.O. Ricerca, in staff al Direttore generale.

2.3. PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Con riferimento a quanto descritto dal punto di vista metodologico nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance individuale per il personale tecnico amministrativo comprende: la valutazione dei comportamenti organizzativi, la valorizzazione del contributo della struttura al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale (in raccordo con il Piano Triennale), il raggiungimento degli obiettivi di Area e la valutazione della soddisfazione dell'utenza.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, effettuata dal personale dirigente è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi ed è differenziata per le diverse categorie di personale in relazione al ruolo agito nella Scuola allo scopo di tenere in considerazione le diverse responsabilità.

La valutazione della performance individuale del personale non dirigente è articolata su 4 diverse dimensioni:

- ✓ Performance organizzativa Scuola
- ✓ Performance organizzativa Area
- ✓ Comportamenti organizzativi
- ✓ Customer satisfaction

Le quattro dimensioni hanno peso diverso a seconda della categoria, come di seguito ripreso da Sistema:

Categoria di personale	Performance organizzativa Scuola	Performance organizzativa Area	Comportamenti organizzativi	Customer satisfaction
Responsabili di Area	15%	50%	30%	5%
Responsabili di U.O.	10%	45%	40%	5%
Personale senza incarico di responsabilità	5%	40%	50%	5%

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base della metodologia descritta nel Sistema e nel relativo manuale allegato. In sintesi, ogni posizione organizzativa della Scuola è stata classificata in relazione al modello metodologico adottato che prevede lo sviluppo professionale su due assi (manageriale e professionale) e l'attribuzione di un macroprocesso di riferimento (integrazione, amministrazione, produzione e distribuzione). Di conseguenza una sezione della scheda prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi osservati dal Direttore Generale, con il supporto dei Responsabili di Area, per le 3/4 competenze chiave identificate dal profilo di ruolo.

In allegato si presentano le schede di valutazione (sezione obiettivi e sezione comportamenti organizzativi) per ogni posizione organizzativa della Scuola.

3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che la Scuola adotta in ottemperanza alla L 190/2012 e ss.mm.ii e alle indicazioni contenute nelle Linee Guida e nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) elaborati dall' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nei suoi contenuti fondamentali, è in fase di redazione in linea con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 2 dicembre 2020, in cui, tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e "al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza", il Consiglio dell'Autorità ha deliberato di differire al 31 marzo 2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023."

4 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

PREMESSA

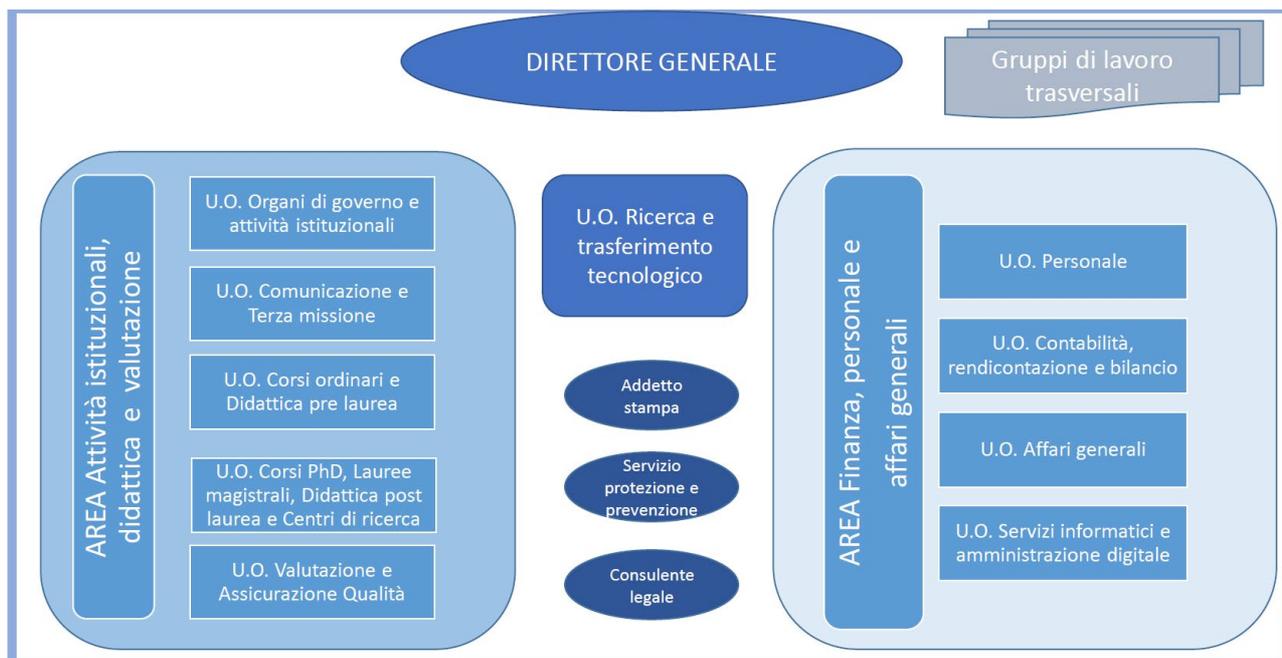
La Scuola Universitaria di Studi Superiori IUSS Pavia adotta il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ai sensi dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 che ha lo scopo di disciplinare e programmare l'introduzione del lavoro agile nelle università.

Il presente Piano viene redatto per la prima volta nel 2021 e costituisce una sezione del Piano della Performance 2021- 2023.

INTRODUZIONE

Per una presentazione della Scuola di veda il paragrafo 1.1. Analisi di contesto.

La struttura amministrativa della Scuola risulta articolata dal punto di vista funzionale in due livelli (aree e unità organizzative). Le due aree sono: Area Attività istituzionali, didattica e valutazione e Area Finanza, Personale e affari generali. Di seguito si riporta l'organigramma in vigore.



Il Direttore Generale, (unico dirigente dell'ente), sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, esercita la funzione di complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo della Scuola, assicurando efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Al 01.01.2021 il Personale risulta così composto:

Professori di I fascia	8
Professori di I fascia in convenzione	2
Personale docente e ricercatore	
Professori di II fascia	13
Ricercatori a tempo determinato di tipo a)	4
Ricercatori a tempo determinato di tipo b)	7
Personale tecnico amministrativo	
Direttore Generale	1
Personale tecnico e amministrativo	27
<i>di cui a tempo determinato</i>	<i>1</i>

1. LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La Scuola IUSS stava valutando la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in forma agile anche in un'ottica di conciliazione vita-lavoro, l'emergenza sanitaria in atto ha accelerato tale processo, dando la possibilità alla Scuola IUSS di sperimentare il lavoro agile, seppure in forma semplificata, individuando le criticità al fine di programmare in maniera più efficiente il lavoro agile anche dopo la pandemia. Nell'intento di dare una regolamentazione a questo tipo di attività lavorativa la Responsabile della U.O. Personale all'inizio del 2020 ha seguito un corso di formazione ed ha provveduto a predisporre una prima bozza di Regolamento della Scuola in base alla normativa pre Covid (L. n. 81 del 2017 e Legge n. 145 del 2018) da condividere con la parte sindacale.

Durante il periodo di emergenza sanitaria la modalità di lavoro agile emergenziale (LAE) è stata utilizzata da tutto il personale IUSS in quanto tutte le attività sono state valutate come eseguibili anche in modalità a distanza. Dal 2 marzo 2020 l'attività lavorativa in presenza o in forma agile è stata disciplinata secondo la normativa vigente

A giugno 2020 è stata avviata un'indagine con la somministrazione di un questionario ai dipendenti al fine di individuare i punti di forza e di debolezza dell'esperienza vissuta. Il tasso di risposta è stato elevato il 96% del personale. Tutti hanno affermato di essere riusciti a portare avanti il proprio lavoro anche in modalità agile. Il 92% dei rispondenti ha riscontrato elementi positivi quali conciliazione vita-lavoro, minor perdita tempo per spostamenti, maggiore concentrazione – il 68% ha evidenziato criticità: 39% maggior impegno lavorativo, 17% alienazione dal contesto lavorativo, un residuale 13% mancanza o difficoltà nell'uso delle tecnologie. Il 60% ha dato una valutazione complessiva positiva e l'88% dei rispondenti ha dichiarato di essere interessato al lavoro in modalità agile anche in una fase successiva alla cessazione dello stato di emergenza e quindi del lavoro agile in forma semplificata.

Per quanto riguarda la dotazione informatica, presso la Scuola circa la metà del personale tecnico amministrativo disponeva, prima dell'avvio del LAE, di Pc portatili e dotazioni VPN, in particolare ai responsabili di Area e di Unità organizzativa. All'inizio della fase emergenziale per consentire il lavoro in modalità agile, la Scuola si è attivata da subito distribuendo i pc portatili a disposizione e le dotazioni informatiche necessarie ai lavoratori sprovvisti, tuttavia non potendo coprire tutte le richieste per mancanza di strumentazione, la Scuola ha avviato un percorso di acquisto delle dotazioni necessarie e a dicembre 2020 tutti i dipendenti della Scuola dispongono di una dotazione informatica e strumentale adeguata a svolgere l'attività lavorativa anche in modalità agile.

Nel corso del 2020 la Scuola ha inoltre avviato un processo di la dematerializzazione dei processi amministrativi, in particolare di quelli didattici e di gestione della carriera dello studente.

2. MODALITÀ ATTUATIVE

Attività che possono essere svolte in modalità agile

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).

La Scuola, avviando la fase di lavoro agile emergenziale, ha svolto una mappatura delle attività che si possono effettuare in smart working o lavoro agile, prendendo in considerazione le varie unità organizzative come di seguito elencate:

<i>Area/Unità Organizzativa</i>	Unità dedicate	Attività in LAE
U.O. Ricerca e trasferimento tecnologico	1D	Fattibile
<i>Area Attività istituzionali, didattica e valutazione</i>	1 EP	Fattibile
U.O. Organi di governo e attività istituzionali	1D 1C	Fattibile
U.O. Comunicazione e Terza missione	1D 2C	Fattibile

U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea	1D 2C	Fattibile
U.O. Corsi Ph.D., Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca	1D 3C	Fattibile
U.O. Valutazione e Assicurazione Qualità	1D 1C	Fattibile
<i>Area Finanza, Personale e affari generali</i>	1 EP	Fattibile
U.O. Contabilità, rendicontazione e bilancio	1D 2C	Fattibile
U.O. Personale	1D e 1C	Fattibile
U.O. Affari generali	1D 1C 2B	Fattibile
U.O. Servizi informatici e amministrazione digitale	1D	Fattibile

Emerge la fattibilità del lavoro agile da parte di tutto il personale tecnico amministrativo della Scuola.

Il disciplinare del lavoro agile

Si riportano di seguito contenuti minimi dell'accordo individuale ex articolo 19, legge 22 maggio 2017, n. 81, cui aderiranno i dipendenti interessati previsti per la Scuola IUSS:

Definizioni:

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- a) Lavoro agile: la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali della Scuola e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ai dipendenti in lavoro agile è assicurato un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente, garantendo che gli stessi non subiscano discriminazioni o penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità, della progressione di carriera e del diritto alla formazione;
- b) Durata: durata del periodo di svolgimento della prestazione in lavoro agile.
- c) Luogo: luogo nel quale vengono svolte le prestazioni di lavoro agile. Esso può essere motivatamente circoscritto al solo domicilio abituale del dipendente. In caso diverso, il dipendente, anche per ragioni assicurative, deve comunque preventivamente comunicare il luogo nel quale viene svolta l'attività, a condizione che sussistono le condizioni previste per la tutela della sua salute e sicurezza, indicate nell'accordo per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile;

d) "Accordo individuale": accordo concluso tra il dipendente ed il Direttore Generale. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali della Scuola. L'accordo prevede, tra l'altro:

- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- l'individuazione delle giornate in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

All'accordo è allegata l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile.

e) Strumentazione: gli strumenti e le connessioni che necessitano per lo svolgimento dell'attività in modalità agile. Deve essere precisato se essi siano forniti dall'Amministrazione o di proprietà del dipendente. Questi aspetti dovranno comunque essere definiti, anche in relazione alle dimensioni della sicurezza informatica e della protezione dei dati trattati, nell'accordo per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile;

f) Orari di reperibilità telefonica/telematica: fasce orarie predeterminate di reperibilità telefonica e/o telematica richieste per lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile. Questi aspetti sono definiti nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e nel rispetto del diritto contrattuale alle pause e relativa disconnessione nonché di tutte le restanti implicazioni relative alla salute e alla sicurezza del dipendente e all'applicazione, alla particolare fattispecie del lavoro agile, degli istituti contrattuali in materia di permessi;

i) Monitoraggio dell'attività: le modalità e degli strumenti per il monitoraggio e la verifica delle prestazioni svolte e dei prodotti realizzati anche i fini della valutazione della performance individuale e della valutazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Destinatari

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.

Il presente disciplinare è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso la Scuola, a tempo determinato (con contratti di minimo 6 mesi) e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi del co.3 bis dell'art. 18 della L. 81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.

151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. 3. Successivamente si applica, se necessario, il seguente ordine di precedenza:

- 1) situazione di disabilità psico-fisica ovvero particolari condizioni di salute del dipendente che rendano disagiata il raggiungimento della sede di lavoro, documentate con certificazione medica di una struttura pubblica. In ogni caso, è data precedenza ai lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- 2) dipendenti che si trovano in situazione di monogenitorialità con figli minori fino a 14 anni;
- 3) esigenze di cura nei confronti di figli minori fino a 14 anni, a condizione che l'altro genitore sia impossibilitato per ragioni di salute o lavoro;
- 4) esigenze di assistenza e cura di persone conviventi, documentate con certificazione medica di una struttura pubblica, con precedenza nel caso di conviventi, diversi dai figli, in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 5) distanza del proprio domicilio abituale dal luogo di lavoro;
- 6) dipendente più anziano d'età.

Accordo per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile

L'accordo è sottoscritto dal dipendente e dal Direttore Generale e trasmesso alla U.O. Personale, che provvede alle comunicazioni di legge.

L'accordo deve contenere necessariamente:

- a) le condizioni per il recesso, prevedendo un preavviso, per ciascuna delle parti, di 15 giorni, salva la possibilità, per il Direttore Generale, di recedere dall'accordo, con motivazione espressa, anche senza preavviso, laddove l'efficienza e l'efficacia nonché i risultati delle attività agili non siano rispondenti agli obiettivi prefissati;
- b) le condizioni per l'applicazione delle discipline contrattuali;
- c) l'informativa in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente, redatta in conformità a quanto appositamente previsto nel Documento di valutazione dei rischi;
- d) le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione, predisposte dal competente responsabile, in coerenza con le misure generali di sicurezza ITC previste nell'ente e comprendenti anche le regole di custodia della strumentazione eventualmente fornita dall'amministrazione;
- e) le prescrizioni in materia di trattamento e protezione dei dati e tutela della privacy, redatte in conformità alla disciplina generale prevista nell'ente, con la consulenza del Responsabile della protezione dei dati.
- f) Le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa in forma agile, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Orario di lavoro e disconnessione

- L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al/alla dipendente, il/la quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.
- Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, è individuata la giornata nella settimana in cui l'attività è svolta in modalità lavoro agile, che potrà comunque essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo.
- L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal/dalla dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.
- L'amministrazione, per esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile di riferimento, si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.
- Formazione

Al personale in lavoro agile sono assicurate le medesime opportunità di formazione e aggiornamento professionale riconosciute ai restanti dipendenti.

Possono, inoltre, essere previsti specifici percorsi di formazione rivolti al personale che accede al lavoro agile in base ai ruoli ricoperti, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL POLA

Il POLA è predisposto dal Direttore Generale che provvede alla programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati. Il Direttore Generale provvede quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È suo compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Nella propria attività il Direttore Generale si coordina con il Nucleo di Valutazione federato e collabora con il Comitato Unico di Garanzia nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Il POLA è adottato dalle amministrazioni sentite le organizzazioni sindacali.

4. PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Al fine di poter procedere con lo sviluppo del lavoro agile che risulta successivo al lavoro agile emergenziale, la Scuola intende procedere al progressivo monitoraggio nel triennio degli indicatori previsti dalle Linee guida della Funzione Pubblica.

Per l'anno 2021 si intende monitorare i seguenti indicatori:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	
ABILITANTI	Salute Organizzativa	Presenza di un Coordinamento organizzativo LA	0	1	
		Presenza di un Monitoraggio LA	0	1	
		Presenza di un Help desk informatico	1	1	
		Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	1	1	
	Salute Professionale	Competenze direzionali			
		% dirigenti/pos. org. che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	0%	33%	
		% dirigenti/pos. org. che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori	33%	100%	
		Competenze organizzative			
		% lavoratori interessati che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	50%	100%	
		% lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	7%	40%	
		Competenze digitali			
		% lavoratori che hanno partecipato a corsi di potenziamento sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'ultimo anno	0%	100%	
		% lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	100%	100%	
		Salute Economico-Finanziaria	€ Costi per formazione per LA	400 euro	400 euro
	€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali		Finanziamento Mur ad hoc	Non previsto – copertura 2020	
	€ Investimenti per digitalizzazione		Finanziamento Mur ad hoc	Non previsto – copertura 2020	
	CONDIZIONI DEL LAVORO AGILE	Salute Digitale	Numero PC per LA	27	mantenimento
% lavoratori con dispositivi e VPN			100%	100%	
% Applicativi consultabili da remoto			100%	100%	
% Banche dati consultabili da remoto			100%	100%	
% utilizzo firma digitale			80%	100%	
% processi digitalizzati			Mappatura processi in corso	33%	
% servizi digitalizzati			Mappatura servizi in corso	50%	

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021
	Indicatori Quantitativi	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	100% LAE 0% LA	Da definire
		% Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali	79,25% LAE 0% LA	Da definire
	Indicatori Qualitativi (customer utenti interni)	Questionario valutazione LAE: tasso risposta	96,15%	Da definire
		% dipendenti che sono riusciti a portare avanti le attività in LAE	100%	Da definire
		% valutazione positiva del lavoro in LAE	60%	Da definire
		% valutazione parzialmente positiva del lavoro in LAE	36%	Da definire
		% valutazione parzialmente negativa del lavoro in LAE	4%	Da definire
		% PTA interessato a svolgere attività in LAE	88%	Da definire
NOTE				

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Indicatori di Economicità	<i>Riflesso economico: Riduzione costi utenze/anno</i>	<i>Indicatore da definire</i>	<i>Indicatore da definire</i>
		<i>Riflesso patrimoniale: minor consumo di patrimonio</i>	<i>Indicatore da definire</i>	<i>Indicatore da definire</i>
	Indicatori di Efficienza	<i>Aumento produttività</i>		
		<i>Diminuzione assenze per malattia: [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1])</i>	<i>In fase di aggiornamento</i>	10%
		<i>Riduzione costi rapportati all'output del servizio considerato</i>	<i>Indicatore da definire</i>	<i>Indicatore da definire</i>
		<i>Riduzione tempi lavorazione pratiche ordinarie</i>	<i>Indicatore da definire</i>	<i>Indicatore da definire</i>
	Indicatori di Efficacia	<i>Quantitativa: servizi/attività erogati % comunicazioni tramite domicilia digitali</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>
		<i>Quantitativa: servizi/attività fruiti n. utenti serviti</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>
		<i>Qualitativa: qualità servizi/attività erogati</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>
		<i>Qualitativa: qualità servizi/attività percepita (customer utenti esterni)</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>	<i>Mappatura servizi in corso</i>
NOTE				

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021
IMPATTI	Impatti esterni			
	Impatto sociale	Riduzione tempi di risposta all'utenza	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
		Riduzione tempo per arrivare in ufficio	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
	Impatto ambientale	Diminuzione emissioni di CO2	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
		Diminuzione n. stampe	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
		Diminuzione spazio fisico occupato	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
	Impatto Economico	Riduzione spese viaggio	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
		Aumento spese per utenze	<i>Da rilevare</i>	<i>Da rilevare</i>
	Impatti interni			
	Impatto sulla Salute dell'Ente	Miglioramento/Peggioramento organizzativa e di clima	salute	<i>Indicatore da approfondire</i>
Miglioramento/Peggioramento professionale		salute	<i>Indicatore da approfondire</i>	
Miglioramento/Peggioramento economico-finanziaria		salute	<i>Indicatore da approfondire</i>	
Miglioramento/Peggioramento salute digitale			<i>Indicatore da approfondire</i>	
NOTE				

ALLEGATO 1

**Piano triennale di azioni positive - 2021-23
della Scuola Universitaria Superiore IUSS**

Premessa Normativa

Il presente documento è redatto in ossequio della normativa vigente, con particolare riferimento a:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;
- vigente Statuto della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia, in particolare l'art. 57;
- vigente Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia, in particolare l'art. 3.

Il Piano triennale di azioni Positive della Scuola IUSS

La prima proposta di Piano triennale di azioni positive della Scuola è stata approvata dal CUG per la prima volta nell'anno 2020, (seduta del 2 aprile 2020), il documento ha ricevuto il parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 22 aprile ed è stato emanato con Decreto Rettorale n. 52 dell'11 maggio 2020.

Il Comitato ha poi proceduto al monitoraggio delle azioni previste a settembre e dicembre 2020 con l'approvazione degli stati di avanzamento del Piano.

Il Piano viene aggiornato entro il 30 gennaio di ogni anno e, acquisito il parere del Senato accademico, inviato al Rettore per sua emanazione e alla competente Unità Organizzativa per l'inserimento nel Piano integrato della Performance.

Le misure e gli interventi previsti nel presente piano sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale amministrativo dirigente e non dirigente, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse di ricerca).

In generale, le azioni che richiedono oneri finanziari sono a carico delle risorse della Scuola, tra cui in particolare i fondi stanziati annualmente in bilancio per le attività del CUG.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive indicate nel presente piano sono i seguenti:

Conciliazione famiglia – lavoro

Cultura della parità

Bilancio di genere

Internazionalizzazione

Servizi di supporto psicologico

Attività di formazione e informazione

Il CUG controlla lo stato di avanzamento del Piano triennale di azioni positive attraverso la previsione di tre momenti: aprile, settembre e dicembre di ciascun anno.

Le Azioni Positive 2021- 2023

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia – lavoro: lavoro agile

Fonte: art. 14 legge n. 124 del 2015 e art. 18 della legge n. 81 del 2017;

2021: Apertura di un tavolo di discussione con i sindacati per la stesura del regolamento

2021: Emanazione Regolamento per il lavoro agile della Scuola IUSS

2021: Attivazione del lavoro agile

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Obiettivo 2 – Conciliazione famiglia – lavoro, ferie solidali

Fonte: CCNL Istruzione e Ricerca 2016 - 2018

2021: Apertura di un tavolo di discussione con i sindacati per la stesura del regolamento

2021: Emanazione regolamento/Policy/linee guida delle ferie solidali

2022: Informazione e sensibilizzazione in merito all'istituto delle ferie solidali

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Obiettivo 3– Cultura della parità, Carriera Alias

Fonte: Delibera Senato Accademico 11 dicembre 2019

2021: Monitorare l'attivazione della procedura "Carriera Alias" ed il suo funzionamento, in collaborazione con gli Uffici competenti.

2021: Monitorare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias.

2022: Verifica sul funzionamento della procedura ed eventuale definizione di azioni correttive.

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Obiettivo 4 – Bilancio di genere

Fonte: Programmazione triennale 2021-23; Obiettivi del Direttore Generale 2021

2021: Predisposizione del bilancio di genere per la Scuola IUSS, conformemente alle linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani, curate dalla CRUI a settembre 2019.

2022: Presentazione agli Organi di Governo e divulgazione alla Comunità IUSS.

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Obiettivo 5 – Monitoraggio Servizi di supporto psicologico

Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA

2021: Monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali)

2021: Monitoraggio del servizio di sportello di supporto psicologico

2022: Attuazione eventuali azioni correttive sulla base degli esiti del monitoraggio

Risorse: CUG

Obiettivo 6 – Attività di formazione e informazione, benessere e qualità della vita

Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA

2021-2023: Organizzazione di cicli di seminari indirizzati all'intera comunità accademica, con previsione anche di un loro riconoscimento come formazione per il personale della Scuola.

I seminari verranno, tra l'altro, organizzati su tematiche relative al benessere, all'alimentazione e alla sostenibilità.

Risorse: CUG